

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

Application à l'échelon national

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008

Première 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 envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Première édition 2008

ISBN 978-92-2-221540-9 (print)

ISBN 978-92-2-221541-6 (web pdf)

Egalement disponible en anglais: *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work Country Level Application* (ISBN 978-92-2-121540-0), Genève, 2008, et en espagnol: *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente Aplicación a nivel de país* (ISBN 978-92-2-321540-8), Genève, 2008.

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 et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

INTRODUCTION	v
Contexte et mandat relatifs au Guide	v
Travail décent: concept et objectifs stratégiques	vii
Objet du Guide	ix
Éléments constitutifs et structure du Guide	x
Application du Guide à l'échelon national	xi
ÉVALUATION À L'ÉCHELON NATIONAL	1
Structure de la liste de questions pour l'évaluation	1
Principes directeurs pour l'évaluation à l'échelon national	2
LISTE DE QUESTIONS À UTILISER À L'ÉCHELON NATIONAL	
A. CRÉATION D'EMPLOIS ET DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE	12
A1. Promouvoir une croissance économique riche en emplois et favorable aux pauvres	14
A2. Promouvoir la productivité	16
A3. Promouvoir un environnement macroéconomique propice à l'emploi	18
A4. Investissement	20
A5. Promouvoir l'esprit d'entreprise et un environnement propice aux entreprises	22
A6. Commerce et emploi	24
A7. Politiques sectorielles	26
A8. Mise en valeur des ressources humaines	28
A9. Technologie et emploi	31
A10. Développement économique local	33
A11. Politiques du marché du travail	35
A12. Revenus de l'emploi	37
A13. Emploi des jeunes	39
A14. Réponse aux crises	41
A15. Migrations internationales	44
A16. Changement climatique, développement durable et «emplois verts»	46
A17. Economie informelle	49
A18. Agriculture et emploi rural	52
B. PROTECTION SOCIALE	55
B1. Sécurité sociale	58
B2. Sécurité du lieu de travail	60
B3. Santé et travail	62
B4. Conditions de travail équitables	64
B5. Régimes de pensions	66

C.	NONRMES ET DROITS DES TRAVAILLEURS	69
C1.	Principes et droits fondamentaux au travail	72
C2.	Liberté syndicale	74
C3.	Abolition du travail forcé	76
C4.	Elimination du travail des enfants	78
C5.	Non-discrimination et promotion de l'égalité	80
C6.	Application des normes internationales du travail	82
D.	GOVERNANCE ET DIALOGUE SOCIAL	85
D1.	Promouvoir une bonne gouvernance: législation et institutions du travail	88
D2.	Renforcer et impliquer les partenaires sociaux et promouvoir le dialogue social	90

Contexte et mandat relatifs au Guide

Au **Sommet mondial de l'Assemblée générale des Nations Unies de 2005**, les chefs d'Etat et de gouvernement de plus de 150 pays ont pris l'engagement de mettre en œuvre un programme international de vaste portée exigeant une action aux niveaux mondial, régional et national. Au paragraphe 47 du Document final du Sommet mondial de 2005, ils ont déclaré 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 développement.»¹

Cet engagement a été réaffirmé en juillet 2006 dans le cadre du segment de haut niveau de la session de fond du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) ayant pour thème «Instauration aux niveaux national et international d'un environnement propice au plein emploi et à la création d'emplois productifs et à un travail décent pour tous, et son incidence sur le développement durable». Une **Déclaration ministérielle de l'ECOSOC**² a reconnu que l'Agenda du travail décent constituait un instrument important pour atteindre l'objectif d'un plein emploi productif et d'un travail décent pour tous et les Membres ont décidé de placer cet objectif au cœur de leurs politiques nationales et internationales et de leurs stratégies nationales de développement pertinentes, dans le cadre des efforts qu'ils déploient pour réaliser les objectifs de développement convenus au niveau international. Ils ont donc exhorté l'ensemble du système multilatéral, y compris les fonds, programmes et institutions du système des Nations Unies, et invité les institutions financières internationales, y compris l'Organisation mondiale du commerce (OMC), à appuyer les efforts visant à inscrire les objectifs d'un plein emploi productif et d'un travail décent pour tous dans leurs politiques, programmes et activités.

Pour aider les institutions membres dans cette entreprise, le **Comité de haut niveau sur les programmes (HLCP) du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS)** a demandé à l'Organisation internationale du Travail (OIT) de prendre l'initiative d'élaborer une **Panoplie de mesures pour l'intégration de l'emploi et du travail décent**. Le BIT, sous la supervision du HLCP, en collaboration avec les institutions concernées et en consultation avec toutes les institutions membres du CCS, a rédigé et révisé ce guide. Le CCS l'a adopté à sa session d'avril 2007. Il a indiqué qu'il appréciait la démarche soucieuse de n'exclure personne suivie pour élaborer le Guide et a considéré que la méthode «pourrait être utilement appliquée dans d'autres domaines, notamment pour améliorer la cohérence des politiques au sein du système et trouver des moyens pratiques d'aider les pays à tirer des avantages concrets de cette cohésion renforcée».

Le Guide a été à nouveau avalisé en juillet 2007 lorsque le segment de coordination de l'ECOSOC a examiné les conséquences pratiques de sa Déclaration ministérielle de 2006 et a souligné que l'objectif d'un plein emploi productif et d'un travail décent pour tous «[nécessitait d']

¹ Résolution 60/1 de l'Assemblée générale des Nations Unies du 16 septembre 2005.

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

adopter des orientations multidimensionnelles avec l'appui des gouvernements, du secteur privé, des organisations de la société civile, des représentants des employeurs et des travailleurs, et des organisations internationales, en particulier des organismes du système des Nations Unies et des institutions financières internationales»³. La **résolution de l'ECOSOC** invite toutes les institutions concernées des Nations Unies «à collaborer en vue de l'utilisation, de l'adaptation et du suivi de l'application du Guide des outils»; à «mettre en place, avec l'aide de l'Organisation internationale du Travail, des mécanismes qui leur permettront de partager leurs connaissances relatives au plein-emploi productif et au travail décent et de déterminer les effets que les politiques et programmes menés dans leurs domaines de compétence respectifs ont sur la réalisation de ces objectifs, en accordant une attention particulière aux femmes et aux jeunes»; et «à s'attacher, en étroite collaboration avec l'Organisation internationale du Travail, à faire mieux connaître et comprendre le Guide des outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent, et les quatre objectifs qui y sont établis, afin qu'il soit appliqué efficacement». La résolution invite aussi chaque organisme à formuler et mettre en œuvre son propre plan d'action et à établir pour la fin de 2009 un plan d'action applicable à l'ensemble du système pour la période 2010-2015 afin de promouvoir l'emploi et le travail décent.

En février 2008, la **Commission du développement social des Nations Unies** a également adopté une **Résolution sur la promotion du plein emploi et d'un travail décent pour tous** qui a réaffirmé ce qui suit: «[I]l est urgent de créer aux niveaux national et international un environnement qui soit propice à la réalisation du plein emploi productif et d'un travail décent pour tous en tant que fondement d'un développement durable, qu'un environnement favorable à l'investissement, à la croissance et à l'entrepreneuriat est essentiel à la création de nouvelles possibilités d'emploi et que la possibilité pour les hommes et pour les femmes d'obtenir un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité est indispensable pour assurer l'élimination de la faim et de la pauvreté, l'amélioration des conditions économiques et sociales de tous, la réalisation d'une croissance économique soutenue et d'un développement durable de toutes les nations, ainsi qu'une mondialisation équitable et pleinement solidaire.»⁴

Le fait que le plein emploi productif et un travail décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes, constituent la voie la plus sûre pour sortir de la pauvreté a été confirmé avec l'adoption d'une **nouvelle cible (1.B) au titre de l'objectif 1 du Millénaire pour le développement**, à savoir, pour 2015, réduire de moitié la proportion de la population dont le revenu est inférieur à un dollar par jour. Il y a quatre indicateurs pour cette nouvelle cible: i) les ratios emploi/population; ii) la proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans l'emploi total (emploi vulnérable); iii) la proportion d'individus dans l'emploi vivant avec moins de 1 dollar EU par jour (les travailleurs pauvres); et iv) le taux de croissance du PIB par individu employé (productivité du travail). Les indicateurs sont censés être désagrégés par sexe et zones urbaines/rurales.

³ Résolution 2007/2 Le rôle des Nations Unies dans la promotion du plein-emploi productif et d'un travail décent pour tous **E/2007/INF/2/Add.1**

⁴ Commission du développement social des Nations Unies, E/CN.5/2008/L.8

Travail décent: concept et objectifs stratégiques

Selon la définition de l'OIT, approuvée par la communauté internationale, il faut entendre par **travail décent** un travail productif que les hommes et les femmes peuvent exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine et qui revêt les caractéristiques suivantes: productif et 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.

Le travail est essentiel pour le bien-être des individus. Outre qu'il fournit un revenu, il peut ouvrir la voie au progrès économique et social en général, en renforçant les individus, les familles et les collectivités. Le travail est source de dignité personnelle, de stabilité familiale, de paix dans la collectivité et favorise les démocraties dont les peuples retirent des avantages concrets. Le travail décent est indispensable aux efforts visant à réduire la pauvreté et constitue un moyen pour réaliser un développement équitable, durable et qui n'exclut personne, dans tous les pays, aussi bien en développement que développés.

Le monde a besoin d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, surtout dans les sociétés qui souffrent de l'omniprésence de la pauvreté, et ces emplois doivent être durables. **Le travail décent pour un développement durable** signifie que, du point de vue social, ces emplois doivent être accessibles à tous sur un pied d'égalité et qu'ils doivent être équitablement rémunérés. L'inégalité et la discrimination sont source de frustrations et de colère, et elles mènent à la désorganisation de la société et à l'instabilité politique. Offrir des possibilités de travail décent à un plus grand nombre d'individus est un élément capital pour faire en sorte que la mondialisation n'exclue personne et soit juste. Au plan économique, il faut que les emplois soient productifs et compétitifs sur un marché concurrentiel. Et au plan environnemental, il faut que les modes d'utilisation des ressources naturelles qu'ils entraînent préservent la planète pour les générations futures, tout en étant sûres pour les travailleuses et les travailleurs et pour la collectivité.

Malheureusement, le monde connaît un certain nombre de «**déficits**» de **travail décent**. Malgré une augmentation qui se chiffre à plus de 45 millions de nouveaux emplois, 189,9 millions d'individus dans le monde entier étaient sans emploi en 2007, et cinq sur dix sont dans des emplois qui les laissent en situation de vulnérabilité face à la pauvreté et aux risques tels que la faiblesse ou l'insécurité du revenu, des conditions de travail dangereuses et l'absence d'assurance-maladie. Environ 487 millions de travailleurs dans le monde ne gagnent pas suffisamment pour s'élever, ainsi que leurs familles, au-dessus du seuil de pauvreté, soit 1 \$EU par jour, et 1,3 milliard de travailleurs et leurs familles vivent encore avec moins de 2 \$EU par jour⁵. L'inégalité entre les hommes et les femmes persiste, avec 49,1 pour cent des femmes en âge de travailler employées en 2007, contre 74,3 pour cent des hommes. Beaucoup de travailleurs subissent la privation de leurs droits fondamentaux, surtout la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement. Ils sont vulnérables à l'exploitation et à la discrimination, ne sont pas représentés et ne peuvent pas faire entendre leur voix, et ils sont mal protégés contre la perte de revenu en cas de lésion, de maladie, de handicap ou lorsqu'ils sont âgés. Les perturbations économiques à l'échelle mondiale pourraient aggraver ces déficits de travail décent. En ce qui concerne 2008, les perturbations économiques largement dues aux remous qui agitent le marché du crédit et à la hausse des cours du pétrole et des

⁵ BIT, *Indicateurs clés du marché du travail (ICMT)*, 5^e édition (Genève, BIT, 2007).

produits alimentaires pourraient provoquer une augmentation du chômage au niveau mondial qui se chiffrerait, selon les estimations, à 5 millions de personnes.⁶

Pour combler ces déficits et placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales, l'**Agenda du travail décent** comporte quatre objectifs stratégiques d'égale importance, dans le cadre d'une approche équilibrée et intégrée. Les quatre volets de l'Agenda du travail décent qui sont indissociables, interdépendants et qui se renforcent mutuellement sont les suivants:⁷

- promouvoir l'emploi en créant un environnement institutionnel et économique durable de telle sorte que:
 - les individus puissent acquérir et actualiser les capacités et les compétences nécessaires leur permettant de travailler de manière productive pour leur épanouissement personnel et le bien-être collectif;
 - l'ensemble des entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, soient durables, afin de favoriser la croissance et de créer davantage de possibilités et de perspectives d'emploi et de revenu pour tous; et
 - les sociétés puissent réaliser leurs objectifs de développement économique et de progrès social, et atteindre un bon niveau de vie;
- prendre et renforcer des mesures de protection sociale – sécurité sociale et protection des travailleurs – durables et adaptées aux circonstances nationales, en particulier:
 - l'extension de la sécurité sociale à tous, y compris les mesures visant à assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, et l'adaptation de son champ d'application ainsi que de sa portée afin de répondre aux incertitudes et besoins nouveaux engendrés par la rapidité des changements techniques, sociétaux, démographiques et économiques;
 - des conditions de travail qui préservent la santé et la sécurité des travailleurs;
 - la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection;
- promouvoir le dialogue social et le tripartisme en tant que méthodes les plus aptes à:
 - adapter la mise en oeuvre des objectifs stratégiques aux besoins et circonstances de chaque pays;
 - traduire le développement économique en progrès social et le progrès social en développement économique;
 - faciliter la formation d'un consensus sur les politiques nationales et internationales pertinentes ayant une incidence sur les stratégies et programmes d'emploi et de travail décent;
 - rendre effectives la législation et les institutions du travail, en ce qui concerne notamment la reconnaissance de la relation de travail, la promotion de bonnes relations professionnelles et la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces;

⁶ BIT, *Tendances mondiales de l'emploi janvier 2008* (Genève, BIT, 2008).

⁷ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève 2008.

- respecter, promouvoir et mettre en oeuvre les principes et droits fondamentaux au travail, qui revêtent une importance particulière en tant que droits et conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques, en notant:
 - que la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont particulièrement importantes pour permettre la réalisation de ces quatre objectifs stratégiques;
 - que la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime, et que les normes du travail ne sauraient servir à des fins commerciales protectionnistes.

Objet du Guide

Mandaté par un processus interorganisations (par l'intermédiaire du CCS) et un processus intergouvernemental (par l'intermédiaire de l'ECOSOC) et conçu comme faisant partie intégrante de ces processus, le présent guide répond aux objectifs suivants:

- **Permettre aux différents utilisateurs 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, y compris par des plans d'action;
- **Promouvoir la gestion des connaissances et l'utilisation commune des outils** pour intégrer l'emploi et le travail décent. Un site Web interactif permet aux utilisateurs d'enrichir et d'utiliser les outils existants au niveau des connaissances, des politiques et de la mise en œuvre, de déterminer les lacunes dans les connaissances et de contribuer à l'élaboration et à l'essai de nouveaux outils pour combler ces lacunes;
- **Etablir des versions dérivées applicables à l'échelon national** et aider les Equipes de pays des Nations Unies, les mandants et parties prenantes nationaux et autres partenaires de développement à intégrer l'emploi et le travail décent dans les cadres de développement nationaux et promouvoir ainsi la cohérence des politiques et la convergence des programmes en contribuant également à l'objectif de réforme des Nations Unies «unis dans l'action»;
- **Sensibiliser et renforcer les capacités**, y compris par la formation, de façon que les institutions multilatérales, la communauté internationale œuvrant dans le domaine du développement, les parties intéressées nationales et la société civile comprennent mieux l'Agenda du travail décent et puissent le mettre en œuvre plus efficacement.

Éléments constitutifs et structure du Guide

Afin de répondre aux objectifs susmentionnés, le Guide comporte plusieurs éléments constitutifs principaux qui sont élaborés et mis en œuvre par un processus participatif inclusif. À ce titre, on peut dire que ce guide est un processus plus qu'un produit fini. Ces éléments sont les suivants:

- **Une liste de questions pour une autoévaluation permettant d'établir un diagnostic et de sensibiliser les intéressés.** Cette liste est structurée en sections qui correspondent aux quatre volets de l'Agenda du travail décent; les sections ne sont pas séparées mais font partie d'une approche intégrée. La liste comporte des questions que tout intervenant institutionnel dans le domaine économique et social – en particulier une organisation multilatérale – peut se poser pour évaluer et optimiser l'impact de ses politiques, stratégies, programmes et activités concernant l'emploi et le travail décent. Les résultats de l'autoévaluation pourront servir à élaborer des plans d'action et constitueront des repères pour mesurer et notifier les progrès accomplis dans l'intégration de l'emploi et du travail décent;
- **Un site Web interactif (<http://cebtoolkit.ilo.org>) pour la gestion des connaissances et l'utilisation commune des outils pour intégrer l'emploi et le travail décent.** Cette plateforme met à disposition les outils conçus par les institutions ou les parties prenantes nationales. Il peut s'agir d'outils pratiques, d'outils de connaissances et de bonnes pratiques et d'enseignements tirés des différents pays et régions du monde. Les utilisateurs peuvent afficher leurs outils, avoir accès à ceux des autres dans le cadre du réseau de partage des connaissances, communiquer des informations en retour, identifier les lacunes et constituer des forums en ligne pour collaborer avec les autres afin de mettre au point et de tester de nouveaux outils pour tel ou tel domaine d'application envisagé;
- **Un élément concernant le renforcement des capacités et la sensibilisation** qui comportera des matériels et dispositifs de formation et de promotion pour permettre aux institutions multilatérales, à la communauté internationale œuvrant dans le domaine du développement, aux parties intéressées nationales et à la société civile de mieux comprendre l'Agenda du travail décent et de le mettre en œuvre plus efficacement.
- **Application du Guide à l'échelon national.** La liste pour l'autoévaluation a été d'abord établie pour être utilisée par les institutions membres du CCS. On trouvera dans le présent document une liste adaptée à l'utilisation au niveau national.

Application du Guide à l'échelon national

A l'échelon national, la démarche fondée sur le Guide peut être suivie par:

■ **Les Equipes de pays des Nations Unies (EPNU), collectivement et en tant qu'organisations prises individuellement**, pour:

- Evaluer la manière dont le cadre d'assistance / de programmation pour le développement, tel que le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) ou le programme unique des Nations Unies, a une incidence directe ou indirecte sur les résultats en matière d'emploi et de travail décent et la façon d'optimiser ces résultats;
- Mettre en commun les connaissances, l'expérience pratique et les enseignements retirés pour promouvoir l'emploi et le travail décent;
- Déterminer une division stratégique du travail et une collaboration stratégique fondées sur le respect des mandats et compétences des institutions respectives, et promouvoir des approches multidisciplinaires et multisectorielles cohérentes et qui se renforcent mutuellement pour produire des résultats effectifs au titre du programme unique des Nations Unies en ce qui concerne l'emploi et le travail décent; et
- Identifier un large éventail d'intervenants au plan économique et social et disposer d'une base concrète pour collaborer avec eux, surtout les acteurs clés du monde du travail – les ministères du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de réaliser l'objectif commun du travail décent.

■ **Les parties prenantes nationales – ministères, organisations d'employeurs et de travailleurs et autres partenaires de développement** – pour passer en revue le cadre de développement national, par exemple, le plan de développement quinquennal ou à moyen terme d'un pays donné, du point de vue de son impact et des conséquences pour l'emploi et le travail décent. Le guide peut être utilisé, par exemple, pour promouvoir la cohérence des politiques des différents intervenants nationaux de sorte que l'environnement global soit favorable au plein emploi productif et au travail décent pour tous. Les priorités et le cadre de développement du pays détermineront naturellement le contexte et l'orientation des travaux de l'EPNU.

Lors de la session 2007 de l'ECOSOC, les Etats membres ont particulièrement souligné le volet du guide relatif à l'échelon national. Plus précisément, la résolution de l'ECOSOC:

*«prie ... les fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies, notamment les organismes non résidents, et invite les institutions financières internationales, s'il y a lieu et dans le cadre de leurs mandats respectifs, à promouvoir les synergies et une collaboration stratégique avec les parties prenantes intéressées, notamment les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs, afin de définir et d'obtenir à l'échelon national des résultats concrets en matière de plein-emploi productif et de travail décent pour favoriser les stratégies et les programmes nationaux, y compris les programmes de pays pour un travail décent menés par l'Organisation internationale du travail».*⁸

⁸ E/2007/L. 14; <http://www.un.org/ecosoc/julyhls/cs2007.shtml>

Evaluation à l'échelon national

Structure de la liste de questions pour l'évaluation

La première étape de l'application du Guide au niveau national consiste à évaluer la manière dont le cadre de programmation/développement national affecte l'emploi et le travail décent dans le pays ainsi que ce qui pourrait être amélioré et la manière de le faire. Le Guide propose une liste de questions permettant d'établir un diagnostic et de sensibiliser les intéressés pour procéder à cette évaluation ou faire cet inventaire.

Une version antérieure du Guide qui a été publiée¹ contient une liste de questions destinée à être utilisée par chaque organisation du système multilatéral au niveau institutionnel ou mondial afin qu'elle détermine systématiquement pour elle-même comment ses politiques, programmes et activités sont étroitement liées aux résultats en matière d'emploi et de travail décent. Dans le présent document, cette liste est spécifiquement adaptée pour une utilisation à l'échelon national.

La liste est divisée en chapitres, pour correspondre aux quatre volets de l'Agenda du travail décent, tel qu'il a été défini par l'OIT et approuvé au niveau mondial par tous les pays et toutes les régions. A chaque chapitre correspond une couleur différente pour faciliter son identification (rose pour la création d'emplois et le développement des entreprises; vert pour la protection sociale; jaune pour les normes et les droits au travail; et orange pour la gouvernance et le dialogue social). Pour chaque volet, il y a un certain nombre de sections afin de tenir compte de la nature diverse, complexe et interdépendante des objectifs de l'emploi et du travail décent et de la vaste gamme des domaines de politique et de programme qui ont une incidence sur l'emploi et le travail décent ou, inversement, sont affectés par ces derniers.

La longueur de chaque chapitre n'est pas une indication de l'importance donnée à tel ou tel volet du travail décent. En fait, certains éléments clés – une approche fondée sur les droits, le dialogue social et la participation des partenaires tripartites à la conception des politiques et des programmes – sont intégrés dans d'autres parties de la liste. Dans le même ordre d'idées, la liste met l'accent non seulement sur la dimension quantitative du travail, mais aussi sur sa dimension qualitative, et adopte en permanence un point de vue axé sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Afin de faire mieux connaître les différentes dimensions de l'Agenda du travail décent et de faciliter le processus d'identification de la relation entre les différents domaines de politique, d'une part, et l'emploi et le travail décent, d'autre part, chaque section de la liste est précédée d'un bref texte introductif.

La liste contient aussi trois types d'encadrés concernant les ressources – les outils pratiques, les outils de connaissances et les bonnes pratiques et enseignements tirés des différents pays et régions du monde – dans lesquels peuvent figurer les contributions des membres de l'EPNU et des autres intervenants dans le domaine économique et social.

¹ Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* (Genève, BIT, 2007).

Principes directeurs pour l'évaluation à l'échelon national

Les principes directeurs présentés ci-après sont censés aider l'Equipe de pays des Nations Unies, collectivement et en tant qu'organisations prises individuellement, à utiliser la liste d'une manière aussi judicieuse et efficace que possible en vue d'obtenir des résultats en matière d'emploi et de travail décent. Ces principes directeurs pourront aussi aider les ministères, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les autres parties prenantes et partenaires de développement à utiliser la liste pour mieux comprendre ou pour évaluer l'incidence directe ou indirecte de leurs politiques, programmes et activités concernant l'emploi et le travail décent.

1. Questions et réponses concernant l'évaluation à l'échelon national

Pourquoi l'EPNU devrait-elle utiliser la liste pour procéder à une évaluation à l'échelon national?

Pour qu'une EPNU, collectivement et en tant qu'organisations membres prises individuellement, puisse évaluer systématiquement comment aider plus efficacement un pays à atteindre ses priorités nationales en matière de développement et à mettre en œuvre les engagements relatifs à l'emploi et au travail décent qu'il a pris au niveau international et contribuer ainsi à la réalisation des OMD. Les utilisateurs peuvent se servir de la liste pour évaluer le cadre de programmation/développement national conjoint (PNUAD, DSRP, Programmes pilotes uniques de pays des Nations Unies, ou plan de développement d'un pays) en termes d'impact sur l'emploi et le travail décent et la manière d'améliorer ces résultats; et comment les politiques, programmes et activités des différentes organisations membres (les programmes par pays des organisations, tels que le Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT) contribuent à ces résultats.

L'utilisation de la liste à l'échelon national n'est pas censée constituer un audit externe. Le but est d'avoir un exercice interne réellement utile et une approche pratique qui devraient permettre aux organisations et parties intéressées nationales membres de l'EPNU d'agir avec plus d'efficacité et d'efficacité pour atteindre des objectifs communs, et d'avoir notamment une base solide pour déterminer les cas où il devrait y avoir une division stratégique du travail et ceux où il devrait y avoir une collaboration stratégique pour atteindre ces objectifs.

En quoi consiste l'évaluation à l'échelon national?

Dans l'idéal, la liste devrait être utilisée à deux niveaux: à un niveau, pour examiner le PNUAD, le DSRP, le Programme unique des Nations Unies ou tout autre cadre de développement ayant été élaboré, convenu et approuvé conjointement par l'ensemble de l'EPNU avec le gouvernement et les parties intéressées nationales; et à un autre niveau, pour examiner les politiques, programmes et activités des différentes organisations du point de vue de la manière dont ils contribuent aux résultats en matière d'emploi et de travail décent dans le cadre du PNUAD, du DSRP, du Programme unique des Nations Unies et de leur programme par pays.

Pour utiliser le Guide, l'EPNU, collectivement et en tant qu'organismes membres pris individuellement, ou les parties intéressées nationales peuvent accomplir les opérations suivantes:

- a) Lire toute la liste pour comprendre la nature intégrée des quatre volets de l'Agenda du travail décent et la grande diversité des domaines de politique dans chaque volet qui ont une incidence sur l'emploi et le travail décent ou sont affectés par ces derniers.

- b) Répondre aux questions figurant dans la liste. Pour cocher les cases «Oui» ou «Non» de la liste, les réponses doivent être fondées sur des critères objectifs, de façon que les éléments au regard desquels l'évaluation est faite soient clairs et puissent être utilisés pour élaborer des propositions d'améliorations et surveiller les progrès ultérieurs. Une liste d'éléments objectifs figure dans la section 2 ci-après.
- c) Identifier les divers types d'outils disponibles (des explications et des exemples d'outils sont donnés dans la section 3) et qui peuvent être mis en commun pour promouvoir l'emploi et le travail décent. Identifier aussi les lacunes dans les connaissances et la nécessité d'outils nouveaux ou améliorés dans des domaines spécifiques où il est prévu d'utiliser le Guide.
- d) Assurer une étroite coordination et une bonne communication entre le bureau de pays et le siège de chaque organisation en ce qui concerne l'utilisation du Guide, de façon à partager les expériences et les résultats des évaluations.
- e) Etablir un rapport – qui non seulement compile les réponses aux questions de la liste, mais aussi fournit des informations utiles pour la discussion au sein de l'EPNU et avec les parties intéressées en général pour améliorer les résultats en matière d'emploi et de travail décent.
- f) Déterminer des mesures concrètes pour la suite donnée aux résultats de l'évaluation.

Faut-il répondre à toutes les questions de la liste?

La liste pour l'établissement d'un diagnostic est structurée d'une manière générale en fonction des quatre volets de l'Agenda du travail décent, tel qu'il a été défini et approuvé au niveau mondial et par tous les pays et toutes les régions. Comme ces volets ne sont pas séparés mais font partie intégrante d'une démarche cohérente, la liste n'est pas censée être un outil dont on peut sélectionner certains éléments. Pour atteindre les objectifs du plein emploi productif et du travail décent, les quatre volets sont stratégiques et doivent être pris en considération.

Bien entendu, chaque pays a ses propres priorités, et chaque organisation au sein de l'EPNU a son propre mandat et, naturellement, pourra trouver certaines sections de la liste plus pertinentes que d'autres. Cependant, le fait de répondre à toutes les questions devrait permettre à l'EPNU d'identifier:

- Premièrement, les aspects de l'emploi et du travail décent qui peuvent être totalement en dehors du PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies et qui relèvent de la responsabilité des parties intéressées nationales ou des autres partenaires de développement;
- Deuxièmement, les aspects de l'emploi et du travail décent pour lesquels il y a, dans le PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies, des composantes limitées, des activités limitées ou des approches différentes de celles qui sont indiquées dans la liste; et
- Troisièmement, et c'est un point important, les domaines du PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies où il existe des possibilités d'enrichir ou d'affiner les politiques, programmes ou activités par l'intégration des conséquences et résultats en matière d'emploi et de travail décent.

S'agissant des organisations prises individuellement, le fait de répondre à toutes les questions devrait leur permettre d'identifier: les domaines dans lesquels elle n'ont aucun mandat ou aucune capacité pour agir; les domaines dans lesquels elles ont des activités limitées ou des approches différentes; et,

surtout, les domaines dans lesquels elles sont déjà engagées ou pourront s'engager, ou dans lesquels elles voient des possibilités de renforcer leurs politiques, programmes ou activités en intégrant l'emploi et le travail décent.

Cela devrait permettre de dresser un tableau complet au regard de tous les objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, et devrait contribuer à déterminer les possibilités de partenariats et les synergies entre les différentes organisations au sein de l'EPNU ainsi que les cas où la division du travail est une approche plus efficiente et naturelle. Point important également, cela devrait aussi aider à identifier le large éventail d'intervenants au plan économique et social – organismes publics, organisations d'employeurs et de travailleurs, chercheurs, médias, organisations de la société civile et autres partenaires de développement – que les organisations qui composent l'EPNU devraient consulter et avec lesquels elles devraient tisser des liens de collaboration pour promouvoir efficacement l'emploi et le travail décent.

Qui devrait procéder à l'évaluation à l'échelon national?

Pour utiliser la liste afin d'examiner le PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies, il devrait y avoir des représentants de toutes les organisations composant l'EPNU, dans l'idéal le directeur de l'organisation avec des fonctionnaires responsables de la programmation et du personnel technique couvrant les différentes composantes du programme. En vue d'utiliser la liste pour examiner ses politiques, programmes et activités, une organisation peut décider de former une équipe pour l'exercice auquel participeront des membres du personnel tant au niveau du pays que du siège, laquelle pourrait alors continuer d'orienter ses efforts pour obtenir le maximum de résultats en matière d'emploi et de travail décent. Il est capital que chaque organisation mette en place une coordination et des communications appropriées entre le bureau local et le siège, de sorte que chacun puisse tirer parti de l'expérience de l'autoévaluation et des résultats et que les exercices mis en œuvre au niveau institutionnel et sur le terrain soient communiqués à tous.

Il est essentiel que ceux qui participent à l'utilisation de la liste connaissent bien l'Agenda du travail décent et le Guide lui-même. Avant d'entreprendre l'exercice, une séance d'information pourrait être organisée avec l'appui du BIT.

D'autres peuvent-ils utiliser la liste?

La liste est un instrument à la fois d'autoévaluation et de sensibilisation. Elle peut aussi être utilisée par les parties prenantes nationales – organismes publics, organisations d'employeurs et de travailleurs, organisations de la société civile, parlementaires, chercheurs – pour mieux comprendre ce qui affecte la quantité et la qualité des emplois dans un pays et pour passer au crible les politiques, programmes et activités dans le domaine économique et social du plan de développement d'un pays pour voir comment promouvoir la cohérence des politiques et la convergence des programmes vers l'objectif commun du travail décent pour tous.

Comment le BIT peut-il apporter son aide?

En réponse aux demandes du CCS et de l'ECOSOC, une équipe du BIT a été établie dans le but de fournir un soutien et une assistance aux organisations et aux parties intéressées pour l'exercice. Outre ces principes directeurs, l'équipe du BIT est prête à se rendre auprès d'une organisation ou dans un pays afin de rencontrer les responsables, présenter le Guide, en expliquer et préciser

les composantes et discuter des formes d'assistance ou de collaboration appropriées, à savoir par exemple: i) l'EPNU ou les parties prenantes nationales font elles-mêmes l'inventaire mais doivent prendre contact avec les membres de l'équipe du BIT désignés, par téléphone ou par courrier électronique, pour obtenir des précisions, une assistance ou des conseils; ou ii) l'EPNU ou une organisation, un ministère, une organisation d'employeurs ou de travailleurs détermine la composante de l'utilisation du Guide pour laquelle il/elle souhaite une assistance directe, et un ou plusieurs membres de l'équipe du BIT pourrai(ent) entreprendre des missions afin d'établir une collaboration au niveau du pays; ou iii) des activités de suivi conjointes. Les spécialistes techniques du BIT ont déjà de nombreuses activités de collaboration avec les autres membres du système des Nations Unies et les parties intéressées nationales pour promouvoir l'emploi et le travail décent, en particulier par l'intermédiaire des Programmes par pays de promotion du travail décent.

2. Les éléments sur lesquels fonder l'évaluation à l'échelon national

La liste destinée à être utilisée à l'échelon national comporte une série de questions pourvues de cases à cocher pour répondre par oui ou par non. Donner des réponses judicieuses à ces questions ne consiste pas simplement à cocher les cases. Les éléments ou critères pour répondre doivent être clairement identifiés, de sorte qu'il y ait des données ou des indicateurs objectifs pour établir des points de référence, identifier les principales lacunes et difficultés, disposer d'informations réalistes pour (re)formuler ou affiner les politiques, programmes et activités et pouvoir surveiller les progrès ultérieurs.

L'idée est que, pour chaque section de la liste, la base/le critère pour répondre "Oui" à une question donnée est spécifié(e) et expliqué(e), et les rôles et responsabilités en ce qui concerne l'obtention des résultats sont clairement déterminés (l'organisation chef de file, les organisations collaboratrices et les partenaires nationaux). On peut aussi donner les raisons de réponses négatives, en indiquant par exemple que certains domaines ne relèvent pas du PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies ou du plan de développement du pays, ou ne relèvent pas du mandat de l'organisation considérée, ou on peut identifier des domaines pour une action future, y compris la collaboration avec les parties intéressées nationales, pour améliorer l'emploi et le travail décent.

Des critères objectifs possibles sont répertoriés ci-après et de brèves explications sont données pour montrer comment les utilisateurs peuvent déterminer, justifier et expliquer leurs réponses. Certains exemples sont donnés montrant comment ces éléments pourraient être utilisés pour définir des points de référence et des indicateurs servant à mesurer les progrès accomplis dans l'obtention de résultats en matière d'emploi et de travail décent.

- **Le cadre national de programmation/développement:** Le PNUAD, le DSRP, le Programme unique des Nations Unies ou une autre stratégie de développement nationale, comme le plan de développement à moyen terme du pays considéré, qui a été formulée à titre consultatif et officiellement avalisée par le gouvernement et les parties intéressées nationales, constitue le point de référence le plus clair. Les éléments de l'évaluation pourraient être des composantes spécifiques des documents officiels du cadre.
- **Le mandat de l'organisation:** L'acte constitutif, l'énoncé de la mission, les normes, déclarations, objectifs politiques clés d'une organisation font spécifiquement référence aux résultats en matière d'emploi et de travail décent. Il se peut que l'organisation se soit déjà vu attribuer une responsabilité spécifique, y compris dans le cadre du PNUAD/DSRP/Programme unique

des Nations Unies, pour ce qui est de l'obtention de résultats en matière d'emploi et de travail décent. Le Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT en est un exemple. Le fait que l'organisation formule une stratégie et un plan de mise en oeuvre clairs pour s'acquitter du mandat en question peut constituer un indicateur pour mesurer les progrès accomplis.

- **L'allocation au titre du programme et budget:** Le PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies peut avoir affecté des ressources spécifiquement aux activités liées à l'emploi et au travail décent. Une organisation peut aussi avoir prévu dans son propre budget la promotion de l'emploi et du travail décent, en affectant directement des fonds (prêts, dons, microfinance) ou il se peut qu'elle utilise des ressources provenant de donateurs ou des ressources extrabudgétaires pour des projets ou activités dans le but explicite de promouvoir l'emploi et le travail décent. Une augmentation du pourcentage des ressources consacrées à l'emploi et au travail décent dans le cadre du PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies ou des budgets des différentes organisations pourrait constituer un indicateur de progrès.
- **Directives ou principes directeurs pour la formulation, la mise en oeuvre, la surveillance ou l'évaluation des politiques, programmes ou activités:** L'EPNU, collectivement ou en tant qu'organisations prises individuellement, par exemple, peut avoir une directive contraignante prévoyant que l'évaluation d'un pays doit comprendre un examen complet de l'état du marché du travail ou que les propositions concernant des projets d'investissement dans les infrastructures doivent comporter une évaluation de l'impact probable sur la création ou la destruction d'emplois ou que les programmes de développement de l'agriculture doivent garantir qu'on ne recourra pas au travail des enfants. Une organisation peut avoir une liste de contrôle pour intégrer les normes fondamentales du travail dans l'analyse de pauvreté ou des lignes directrices concernant l'emploi de techniques à haute intensité de main-d'oeuvre dans les actions entreprises pour faire face à une crise ou dans les situations postérieures à un conflit. Ou bien, elle pourrait spécifier des résultats à obtenir en matière d'emploi et de travail décent comme conditions dans le cadre d'un processus de soumissionnement concernant des projets, ou inclure l'impact sur l'emploi au niveau quantitatif et qualitatif dans l'évaluation d'une politique, d'un programme ou d'une activité. L'EPNU ou le gouvernement pourrait aussi inclure des indicateurs de l'emploi et du travail décent dans les rapports qu'elle/il établit sur les progrès accomplis vers la réalisation des OMD. Il convient de noter que ces directives ou principes directeurs feraient partie des outils dont disposent les organisations ou les parties intéressées nationales pour promouvoir l'emploi et le travail décent.
- **Des politiques, programmes ou activités directement ciblés:** Le cadre de développement/d'assistance peut avoir des composantes qui ciblent directement l'emploi et le travail décent. Par exemple, une organisation peut avoir un programme de formation à l'intention du personnel ou de ses mandants sur les questions d'emploi et de travail, une activité de collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs visant à promouvoir le travail décent, ou des activités visant à éliminer le travail des enfants, à faciliter le passage de l'école à la vie active pour les jeunes femmes et les jeunes hommes, à protéger les droits des travailleurs migrants, à établir des micro et petites entreprises, à mettre en oeuvre le Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA dans le monde du travail. Une organisation peut avoir ciblé les politiques relatives aux marchés publics ou peut avoir inclus des clauses de travail dans les règles régissant la passation des marchés publics. Elle peut fournir des conseils stratégiques au gouvernement concernant le commerce extérieur, les investissements étrangers directs, la fiscalité, etc., qui sont favorables à l'emploi.

- **Recherche et gestion des connaissances:** L'EPNU, collectivement ou en tant qu'organisations prises individuellement, peut avoir commandité/réalisé des études, enquêtes, examens sur documents, mis des pratiques en commun, ou organisé des ateliers, etc. à l'appui du cadre national de développement/programmation ou pour améliorer la base de connaissances sur les liens entre les politiques, programmes et activités et les questions relatives à l'emploi et au travail décent.
- **Données et statistiques:** L'EPNU, collectivement ou en tant qu'organisations prises individuellement, peut recueillir régulièrement (préciser selon quelle fréquence) des renseignements quantitatifs et qualitatifs sur l'état du marché du travail ainsi que de l'emploi et du travail décent dans le pays. Le fait que les données sont recueillies pour enrichir une liste de plus en plus détaillée sur les aspects du travail décent et que ces données sont systématiquement utilisées pour éclairer les politiques, programmes et activités devrait constituer un indicateur de progrès.
- **Sensibilisation et promotion:** L'EPNU, collectivement ou en tant qu'organisations prises individuellement, peut avoir des activités consacrées à la sensibilisation aux préoccupations en matière d'emploi et de travail décent, par exemple au moyen de publications phares, événements médiatiques, séminaires, etc.

En utilisant ces éléments pour l'évaluation à l'échelon national, l'EPNU, collectivement et en tant qu'organisations prises individuellement, ou les parties intéressées nationales devraient tenir compte d'un certain nombre d'importantes considérations d'ordre général:

- **Le type et le niveau d'utilisation:** Manifestement, il importerait d'indiquer si l'on se réfère à une composante majeure du PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies ou seulement à une activité mineure et si l'utilisation concerne le niveau national ou le niveau local ou certains secteurs ou groupes ciblés spécifiques. Il importerait également de relever le type de politique, programme ou activité (par exemple, des services consultatifs, des prêts, des dons, une formation, des travaux de recherche, le développement d'infrastructures, etc.); et aussi d'indiquer les aspects de l'emploi et du travail décent qui sont visés (par exemple, un gain de revenu, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, la réduction du chômage des jeunes, le renforcement de la sécurité de l'emploi, l'amélioration de la sécurité et la santé au travail, le respect du droit de s'organiser et de négocier collectivement, etc.).
- **La période visée:** Il est manifestement nécessaire d'établir une période bien délimitée. Il se peut que les politiques, programmes et activités exécutés par une organisation plus de cinq ans en arrière ne soient plus pertinents ou utiles. Il serait plus approprié de prendre en considération une période ne remontant pas au-delà des trois années précédentes, et spécialement des activités toujours en cours. Si une activité est prévue pour l'avenir, la date de commencement prévue devrait être précisée.
- **La place respective des hommes et des femmes:** Les politiques, programmes et activités peuvent affecter d'une manière différenciée ou ne pas viser spécifiquement les besoins et préoccupations souvent différents des femmes et des hommes, des jeunes filles et des jeunes garçons. Il convient d'établir clairement si et comment l'EPNU, collectivement ou en tant qu'organisations prises individuellement, prend en compte les aspects relatifs à la place respective des hommes et des femmes lorsqu'elle examine les questions d'emploi et de travail.
- **Les groupes ciblés:** Les bénéficiaires directs et indirects des politiques, programmes et activités devraient être indiqués. Par exemple, le PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations

Unies cible-t-il les travailleurs de l'économie informelle ou d'autres groupes vulnérables comme les populations indigènes, les enfants qui travaillent, les victimes du travail forcé, les jeunes ou les personnes âgées, les travailleurs handicapés, les travailleurs migrants, etc.?

- **Consultations et coopération:** Qui a été consulté et qui collabore à la production des composantes du PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies ou des politiques, programmes ou activités d'une organisation donnée relatives à l'emploi et au travail décent – quels organismes publics, organisations d'employeurs et de travailleurs, organisations de la société civile, partenaires de développement autres que les Nations Unies, etc.? Quels sont les organismes spécifiques chargés de produire un résultat en matière d'emploi et de travail décent?

3. Outils pour intégrer l'emploi et le travail décent

Dans le cadre de l'évaluation à l'échelon national, l'EPNU, collectivement et en tant qu'organisations prises individuellement, devrait identifier et évaluer les outils dont elle dispose pour améliorer les résultats en matière d'emploi et de travail décent dans ses domaines de compétence afin de les utiliser en commun avec les autres pays, organisations et parties intéressées nationales. Le temps passant, la base de connaissances continuera de s'enrichir des apports provenant de l'ensemble du système multilatéral et des différents pays et régions. Chacun est encouragé à participer à la communauté de pratiques – mettre à disposition les outils et ressources qu'il possède actuellement; identifier les lacunes dans les connaissances et proposer des améliorations afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi et de travail décent; et développer, enrichir et adapter la «boîte à outils» en vue d'une utilisation dans certains domaines particuliers.

Il peut y avoir plusieurs types d'outils différents:

- **Les outils pratiques:** Manuels pratiques, directives institutionnelles, principes directeurs facultatifs, conventions, recommandations, recueils de directives pratiques, matériels didactiques, etc. traitant des questions suivantes: comment intégrer les résultats en matière d'emploi et de travail décent dans les cadres d'aide au développement et les politiques, programmes et activités des organisations, comment promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes et les jeunes, comment promouvoir un développement économique local à haute intensité d'emplois, comment améliorer la protection sociale des travailleurs de l'économie informelle, comment vérifier la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes, etc. Il peut y avoir aussi des outils promotionnels: messages aux médias, vidéos de promotion, matériels didactiques et matériels de sensibilisation montrant, par exemple, pourquoi l'intégration de l'emploi et du travail décent est une stratégie permettant que tout le monde soit gagnant, ou pourquoi il est essentiel d'associer les ministères du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs en tant qu'intervenants essentiels du monde du travail à la formulation, la mise en oeuvre, la surveillance et l'évaluation des activités visant à promouvoir le travail décent.
- **Outils de connaissances:** notes d'orientation et résultats de recherche, par exemple sur l'incidence des accords de libre-échange, des subventions à l'agriculture ou des politiques d'économies d'énergie sur l'emploi et le travail décent; données et statistiques sur le marché du travail et les indicateurs du travail décent; rapports d'évaluation des programmes et projets qui ont une incidence directe ou indirecte sur l'augmentation du nombre d'emplois et l'amélioration de leur qualité; réseaux de mise en commun des connaissances entre les organisations dans

le pays ou avec les autres pays (y compris un registre d'experts et de consultants classés en fonction de leur spécialisation thématique et géographique), etc.

- **Bonnes pratiques et enseignements tirés:** ils sont issus de l'expérience au niveau des politiques et de la pratique qui permet de déterminer ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, les facteurs de réussite ou d'échec et les possibilités de reproduction, d'adaptation, d'élargissement. Les «bonnes» pratiques peuvent être évaluées du point de vue de leur caractère innovant ou de leur créativité et de leur impact en termes d'efficacité, de pertinence ou de durabilité s'agissant de l'intégration de l'emploi et du travail décent pour tous.
- **Références et sites Web:** pour de plus amples informations.

4. Suite donnée à l'évaluation à l'échelon national

Etant donné que l'évaluation vise à permettre au système multilatéral d'aider d'une manière plus efficiente et efficace les pays à atteindre les objectifs en matière d'emploi et de travail décent, il importe d'identifier les mesures de suivi ci-après:

Etablissement d'un rapport sur l'évaluation: l'EPNU, collectivement et en tant qu'organisations prises individuellement, pourra souhaiter établir un rapport sur l'évaluation qui pourrait contenir les informations suivantes:

- **Informations générales:** explication de la manière dont l'évaluation à l'échelon national a été faite – comment l'EPNU s'est organisée, qui (niveau de responsabilité) était impliqué, période visée, problèmes rencontrés et enseignements tirés.
- **La liste de questions pour l'évaluation remplit:** il serait utile que le rapport soit structuré par sections pour chacun des quatre chapitres correspondant aux quatre volets stratégiques de l'Agenda du travail décent, à l'image de la structure du Guide. Pour chaque section, il convient d'analyser et de résumer les résultats:
 - Dans les cas où c'est la case «Oui» qui a été cochée, indiquer les éléments objectifs utilisés pour déterminer que, par exemple, on a encouragé une croissance créatrice d'emplois et favorable à l'emploi des pauvres. Un certain nombre de critères peuvent être pertinents et devraient tous être explicités.
 - S'assurer que les informations générales sont incluses; par exemple, les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ont-elles été intégrées, les partenaires sociaux ont-ils été consultés?
 - Dans les cas où c'est la case «Non» qui a été cochée, indiquer les raisons pour lesquelles le cadre de développement ou les politiques, programmes ou activités de telle ou telle organisation, par exemple n'ont pas encouragé la sécurité sur le lieu de travail ou n'ont pas octroyé de prestations de soins de santé aux travailleurs de l'économie informelle. Il est aussi important d'identifier les problèmes, lacunes et difficultés que de faire rapport sur les succès car c'est là que devrait porter l'action visant à améliorer les résultats en matière d'emploi et de travail décent. De même, il est capital d'identifier les domaines qui ne relèvent pas du mandat ou des compétences de telle ou telle organisation car cela pourrait aider à définir la division du travail et la collaboration possible avec d'autres organisations au sein de l'EPNU ainsi qu'avec d'autres partenaires au niveau national et international.

- **Informations annexes/additionnelles:** Il est également essentiel d'inclure dans le rapport:
 - La liste de questions remplie où l'on aura coché toutes les cases «Oui/Non».
 - Une liste d'outils que l'EPNU pourra souhaiter afficher sur le site Web interactif concernant le Guide.
 - La documentation, les adresses de sites Web, les codes et coordonnées concernant les projets, etc. pour étayer les critères utilisés dans l'évaluation.

Mesures complémentaires: L'EPNU, collectivement et en tant qu'organisations prises individuellement, pourra tirer parti de l'évaluation pour déterminer un certain nombre de mesures concrètes et les appliquer au titre du suivi:

- Réviser, adapter ou affiner la stratégie du PNUAD/DSRP/Programme unique des Nations Unies, en ce qui concerne en particulier la capacité de prendre en compte la manière dont les politiques, programmes ou activités ont une incidence directe ou indirecte sur les résultats en matière d'emploi et de travail décent.
- Utiliser les résultats pour dialoguer avec le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres parties prenantes sur la façon de promouvoir plus efficacement l'emploi et le travail décent.
- Clarifier la division des responsabilités entre les organisations afin d'être plus unis dans l'action, y compris en identifiant les possibilités de collaboration réaliste entre les organisations et avec les mandants nationaux et les autres partenaires de développement.
- Communiquer les résultats de l'évaluation au personnel de chaque organisation au niveau du pays et à celui du siège et discuter de la meilleure façon de fonder la démarche sur les résultats et de travailler plus efficacement au sein de l'EPNU pour aider le pays à atteindre ses objectifs.
- Identifier les lacunes dans les connaissances et les outils et ressources nécessaires pour répondre à certains besoins au niveau de l'application et formuler des suggestions en vue d'élaborer ces outils et de développer la base de connaissances.
- Identifier les besoins en matière de renforcement des capacités et de promotion liés à l'emploi et au travail décent et proposer une méthode pour répondre à ces besoins.

Liste de questions à utiliser à l'échelon national

Création d'emplois et développement de l'entreprise

Sans emplois productifs, décents et librement choisis, l'obtention d'un niveau de vie décent, le développement social et économique et la réalisation personnelle sont autant d'objectifs qui demeurent illusoire. L'emploi productif et décent est aussi la voie la plus sûre vers l'éradication de la pauvreté.

Le problème essentiel dans la plupart des pays est que la création d'emplois n'a pas suivi le rythme de la croissance économique. Les élasticités de l'emploi (l'augmentation de l'emploi, exprimée en pourcentage, qui va de pair avec un accroissement du PIB d'un point de pourcentage) ont été faibles. Ces dernières années, la performance au plan de la création d'emplois n'a pas été à la hauteur de la performance au plan de la croissance économique, et dans le contexte actuel, à savoir une baisse des taux de croissance économique, la crise financière et la hausse des prix du pétrole qui entraînent une récession mondiale, le défi de la création d'emplois est encore plus difficile à relever.

L'aspect du déficit d'emplois peut-être le plus inquiétant est l'impact sur les jeunes; sans emplois décents, nous courons le risque terrible d'abandonner la génération du Millénaire. Le risque de se retrouver au chômage est au moins trois fois plus élevé pour un jeune que pour les adultes. Et il est encore plus difficile pour les jeunes femmes de pénétrer sur le marché du travail, de participer à la concurrence et de bien s'en sortir, même si elles ont souvent de meilleurs résultats que les hommes dans le système éducatif.

Le chômage apparent n'est que «la partie émergée de l'iceberg». Le problème plus grave dans beaucoup de pays est celui du sous-emploi, qui se manifeste sous différentes formes, y compris les travailleurs qui ne travaillent pas à plein temps sans l'avoir voulu ou qui acceptent un emploi dont les exigences sont inférieures à leurs qualifications ou à leurs compétences. De plus en plus de travailleurs qui ne peuvent pas avoir accès à l'emploi formel se retrouvent en définitive dans l'économie informelle où le travail est effectué en dehors du champ des lois et mécanismes d'application formels, et où la productivité est faible, la sécurité fait défaut, les rémunérations sont basses et la protection sociale est absente. La recherche d'emplois a également eu pour conséquence que des millions de travailleurs, dont une proportion croissante est constituée de femmes, sont en déplacement – des zones rurales vers les zones urbaines et au travers des frontières nationales. Lorsque les individus ne trouvent pas de travail dans leur communauté et dans la société, ils cherchent ailleurs. Les migrations de main-d'œuvre deviennent aisément une source de tensions économiques, sociales et politiques, sans parler de la traite des êtres humains. Même lorsque les gens ont un emploi aujourd'hui, ils vivent dans une insécurité et une incertitude accrues; ils s'inquiètent de savoir s'ils seront employés et capables de nourrir leur famille à l'avenir. Sans dispositifs de protection sociale et filets de sécurité sociale efficaces, la plupart des individus ne peuvent pas se permettre de rester sans travail. Ils doivent

A

travailler, intensivement et durant de longues heures, mais dans des emplois précaires à faible productivité qui ne leur permettent pas de gagner suffisamment pour subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille – ce sont les «travailleurs pauvres».

Malheureusement, beaucoup de prescriptions de politique générale ne considèrent pas la création d'emplois comme un objectif explicite des politiques économiques et sociales, mais plutôt comme un résultat résiduel ou espéré de ces politiques. Ce qu'il faut, c'est cesser de considérer le plein emploi productif comme un élément incident pour, à la place, incorporer plus expressément les préoccupations concernant l'emploi et les aspects sociaux dans la phase de formulation des politiques et dans l'évaluation des choix stratégiques.

Une approche plus globale de la cohérence des politiques visant à promouvoir un plus grand nombre d'emplois et de meilleure qualité devrait aussi accorder une plus grande attention au développement de l'entreprise et à la promotion des entreprises durables. En particulier dans le contexte actuel de crise financière, une stratégie de promotion des entreprises durables contribuerait à faire en sorte que l'investissement privé, surtout celui des petites entreprises, puisse jouer un rôle important pour prévenir la récession ou stimuler un redressement rapide s'il se produit. Même si les grandes entreprises influent fortement sur l'emploi, dans la plupart des pays, ce sont les petites et moyennes entreprises, y compris les coopératives, qui comptent pour une part importante et croissante de la création d'emplois. Les mesures destinées à libérer le potentiel des entreprises en matière de création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité sont donc essentielles. De meilleures politiques et réglementations, une meilleure formation au niveau des entreprises, l'amélioration de l'accès à la finance et aux technologies, du développement des marchés et de la structuration, tous ces éléments appuieraient le développement de l'entreprise et favoriseraient les entreprises durables. Un cadre politique, juridique, judiciaire et financier qui abaisse les coûts d'établissement et d'exploitation d'une entreprise, y compris la simplification des procédures d'enregistrement et de licences, des règles et réglementations appropriées, y compris celles qui sont destinées à protéger les droits de propriété, et une fiscalité raisonnable et équitable sont autant de facteurs qui aideront les nouveaux entrepreneurs à débiter dans l'économie formelle et les entreprises informelles existantes à pénétrer dans ce secteur. Un environnement favorable à la croissance ou à la transformation des entreprises sur une base durable devrait conjuguer la recherche légitime du profit – un moteur essentiel de la croissance économique – et la nécessité d'un développement qui respecte la dignité humaine, la viabilité de l'environnement et le travail décent.

On trouvera de plus amples renseignements et d'autres outils à l'adresse suivante:

<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/employment-creation-and-enterprise-development>

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, sont censées contribuer à la croissance économique d'un pays, ou, en tout cas, ne pas y porter atteinte. Le problème auquel beaucoup de pays sont confrontés est que la croissance économique ne se traduit par nécessairement par un plus grand nombre d'emplois et de meilleure qualité, en particulier pour les pauvres et les exclus.

Les indicateurs qui mesurent la capacité d'une économie à générer des possibilités d'emploi suffisantes pour sa population peuvent éclairer utilement la performance globale de cette économie en matière de développement. Ces indicateurs sont les taux de chômage, les ratios emploi/population, les taux de participation de la main-d'œuvre, et l'intensité de la croissance au niveau de l'emploi ou l'élasticité de l'emploi par rapport à la production – ce dernier indicateur mesure l'ampleur de la croissance de l'emploi qui va de pair avec une croissance économique d'un point de pourcentage. La baisse du volet de la croissance qui concerne l'emploi est une préoccupation de politique.

L'adoption de la cible 1.B au titre de l'objectif 1 du Millénaire pour le développement confirme que la réalisation du plein emploi productif et du travail décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes, est la voie durable pour sortir de la pauvreté. La «voie de l'emploi vers la réduction de la pauvreté» est devenue un élément central du débat sur le développement et de la coopération en la matière, sur lesquels elle exerce une influence. Le fait d'intégrer expressément l'emploi et le travail décent dans les politiques en matière de croissance économique et de réduction de la pauvreté aide à développer au maximum les avantages pour les individus et à faire en sorte que la croissance soit durable et inclusive.

La situation des «travailleurs pauvres» devrait recevoir une attention particulière – en particulier dans les pays où l'économie formelle est peu développée, où un grand nombre de femmes et d'hommes travaillent, souvent avec ardeur et durant de longues heures, mais ne peuvent tout simplement pas gagner suffisamment pour se sortir, eux et leur famille, de la pauvreté.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
1.1	Visent expressément à promouvoir la croissance économique du pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Tiennent expressément compte de l'impact de la croissance sur la création d'emplois pour différents groupes de femmes et d'hommes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Privilégient délibérément une croissance riche en emplois, c'est-à-dire un modèle de croissance qui crée des emplois plus nombreux et de meilleure qualité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Privilégient délibérément une croissance favorable aux pauvres, c'est-à-dire un modèle de croissance économique axé sur les pauvres des zones urbaines et rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Privilégient la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité comme stratégie pour éradiquer la pauvreté et réaliser les OMD?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Placent l'emploi au cœur des stratégies nationales de développement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Tiennent compte expressément non seulement du nombre mais aussi de la qualité des emplois créés (c'est-à-dire le niveau de revenu ou de salaire, les conditions de travail, la couverture de sécurité sociale, les droits des travailleurs)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Accordent une attention particulière aux «travailleurs pauvres», c'est-à-dire ceux qui ne peuvent pas gagner suffisamment pour s'élever, ainsi que leur famille, au-dessus du seuil de pauvreté, soit 1 \$EU ou 2 \$EU par jour?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8.1	Dans l'affirmative, compilent des données statistiques sur le nombre/les caractéristiques des travailleurs pauvres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A2. Promouvoir la productivité

Les pays en développement et les pays développés sont soucieux d'améliorer la productivité car l'accroissement de la productivité est la source absolue d'élévation du niveau de vie, la voie durable pour sortir de la pauvreté et le fondement de la compétitivité sur les marchés mondiaux.

Les pauvres sont pauvres normalement non pas parce qu'ils n'ont pas de travail (le chômage n'est donc pas un bon indicateur de la pauvreté) mais en raison de la faible productivité et de la faible rémunération de leur travail. Il est donc capital d'élever la productivité – et faire en sorte que les gains en la matière soient équitablement répartis entre les bénéficiaires revenant aux propriétaires des entreprises et aux investisseurs, d'une part, et les augmentations de revenu et l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs, d'autre part – dans le cadre des efforts déployés pour réduire la pauvreté. Le cercle vertueux de la productivité, de l'emploi et du développement est également alimenté par le volet de l'économie qui concerne l'investissement, lorsque certains gains de productivité sont réinvestis par une entreprise dans des innovations de produits et de procédés, des améliorations d'usines et de matériels et des mesures pour se développer sur des marchés nouveaux, qui stimulent encore la croissance de la production et la productivité.

Par productivité, il faut entendre l'efficacité avec laquelle les ressources sont utilisées. Elle peut être mesurée au niveau de l'ensemble des facteurs de production conjugués (productivité totale des facteurs) ou au niveau de la productivité du travail, qui est définie comme la production ou la valeur ajoutée divisée par la quantité de travail utilisée pour générer la production. La productivité du travail augmente quand la valeur ajoutée augmente grâce à une meilleure utilisation, coordination, etc. de tous les facteurs de production. La valeur ajoutée peut augmenter lorsque la main-d'œuvre travaille plus intelligemment, plus intensivement, plus rapidement ou avec de meilleures compétences, mais elle augmente aussi si l'on utilise des machines en plus grand nombre ou de meilleure qualité, si l'on réduit les pertes d'intrants, ou si l'on introduit des innovations d'ordre technologique.

Dans certains cas, il est impossible d'éviter les effets de l'augmentation de la productivité en termes de déplacement de l'emploi. Cependant, à long terme et au niveau global, il n'est pas nécessaire de faire un arbitrage entre l'augmentation de la productivité et celle de l'emploi dans un pays donné. Les gains de productivité peuvent se propager dans toute la macroéconomie de sorte que les pertes d'emplois sur un lieu ou dans un secteur donné peuvent être compensées par des gains d'emplois dans une autre région ou un autre secteur.

Les activités des organisations multilatérales peuvent avoir une incidence directe ou indirecte sur la productivité du travail. Elles peuvent, par exemple, améliorer l'éducation et la formation de la main-d'œuvre ou donner des conseils sur les liens entre la productivité, la croissance et l'emploi.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
2.1	Visent expressément l'impact sur la productivité et mesurent cet impact?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Tiennent compte expressément de la façon dont la productivité peut créer ou détruire des emplois pour les hommes et les femmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Visent la question de savoir comment les gains de productivité sont répartis et à qui ils profitent – seulement aux employeurs/capitalistes ou aussi aux travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Visent à améliorer la productivité dans les zones rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Visent à améliorer la productivité dans l'économie informelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ### Outils pratiques
- Manuels
 - Principes directeurs
 - Directives
 - Conventions et recommandations
 - Recueils de directives pratiques
 - Matériels didactiques
 - Outils promotionnels

- ### Outils de connaissances
- Notes d'orientation
 - Travaux de recherche
 - Données et statistiques
 - Rapports d'évaluation
 - Réseaux de connaissances

- ### Bonnes pratiques
- Afrique
 - Asie et Pacifique
 - Moyen-Orient
 - Amérique latine et Caraïbes
 - Amérique du Nord
 - Europe

A3. Promouvoir un environnement macroéconomique propice à l'emploi

Les principaux instruments des politiques macroéconomiques sont la politique monétaire pour gérer les taux d'intérêt et la masse monétaire dans le pays; la politique fiscale pour gérer les impôts et les dépenses publiques; et la politique commerciale et la politique de change pour gérer l'intégration aux marchés mondiaux. La stabilité macroéconomique et la saine gestion de l'économie sont des déterminants essentiels du contexte de l'investissement et de la croissance économique. Mais les politiques macroéconomiques ont aussi une incidence sur la création d'emplois, le développement de l'entreprise et le travail décent – non seulement au moyen des investissements et de la croissance économique, mais aussi en abaissant l'insécurité due à l'instabilité économique ou à l'inflation, en contribuant à réduire la pauvreté et l'inégalité, et en aidant à consacrer des ressources à la politique sociale en général.

Même si les politiques macroéconomiques relèvent principalement de la responsabilité des gouvernements et des banques centrales, les organisations internationales peuvent jouer un rôle en analysant les prescriptions économiques et les cadres institutionnels en vigueur, en avertissant les responsables politiques, les travailleurs et les employeurs des conséquences de leurs choix, y compris en évitant de défavoriser les zones rurales où vit la majeure partie de la population des pays en développement. Les organisations internationales peuvent donner des conseils sur les mesures, sur la base de l'expérience acquise et des travaux de recherche menés dans différents pays, afin de promouvoir un environnement macroéconomique sain propice à la croissance de l'emploi, au développement durable de l'entreprise et aux conditions de travail décentes.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
3.1	S'efforcent expressément de promouvoir un environnement macroéconomique favorable à l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Ont des méthodes en place pour mesurer les impacts sur l'emploi de la politique fiscale, la politique monétaire ou la politique de change?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Analysent la structure des budgets publics du point de vue de la proportion consacrée à la promotion de l'emploi et du travail décent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Favorisent ou appuient une politique des salaires et des revenus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	Tiennent compte de l'impact de l'inflation sur l'emploi et le développement de l'entreprise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	Tiennent compte de l'impact des régimes de change sur l'emploi et le développement de l'entreprise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	Tiennent compte de l'impact des régimes des taux d'intérêt sur l'emploi et le développement de l'entreprise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A4. Investissement

Les investissements sont le fait des pouvoirs publics et du secteur privé – tant les investissements directs étrangers (IDE) que les investissements locaux du secteur privé. Les investissements des pouvoirs publics en infrastructures matérielles, comme les routes, l'énergie, l'eau, les ports et les télécommunications, ainsi que les investissements en capital humain comme ceux qui sont faits dans le domaine de la santé ou de l'éducation, sont essentiels pour la croissance économique et le développement, le bien-être de la population en général, la croissance et la viabilité des entreprises, et donc le nombre et la qualité des emplois créés dans un pays. L'environnement des investissements privés est un déterminant essentiel de la croissance des entreprises et de la création d'emplois (voir la section A5 ci-après). Le choix des technologies dans les nouveaux investissements détermine non seulement la productivité mais aussi le nombre d'emplois créés ou détruits. Autre point très important: le choix des technologies a une incidence sur la durabilité de l'environnement – un modèle d'investissement propre devrait être économe en énergie.

Selon la Banque mondiale, les dépenses d'infrastructures représentent environ 20 pour cent de l'investissement total dans les pays en développement, et environ 40 à 60 pour cent de l'investissement public. Les politiques relatives à l'investissement dans les infrastructures peuvent faire en sorte que des options à forte intensité d'emplois, viables du point de vue technique et rentables soient retenues pour générer des emplois productifs et décents et accélérer la réduction de la pauvreté.

La difficulté, toutefois, est de déterminer le dosage approprié de techniques d'investissement à forte intensité de capital et à forte intensité de main-d'œuvre en fonction des besoins et des ressources de chaque pays. Les impacts de l'investissement à forte intensité d'emploi dans les infrastructures au plan de la création d'emplois et de la réduction de la pauvreté dépendent dans une grande mesure de la conception des programmes et des conditions locales. Il faut faire une distinction entre les filets de sécurité fondés sur l'emploi (on parle parfois de «mise au travail des allocataires sociaux») et utilisés comme mécanismes d'urgence pour faire face, par exemple, à des pénuries alimentaires en situation de crise, et les programmes d'infrastructures productifs et économiquement efficaces, fondés sur la main-d'œuvre, qui visent à offrir du travail décent.

L'expérience acquise avec ce dernier type de programmes mis en œuvre dans un grand nombre de pays montre qu'ils sont de 10 à 20 fois moins coûteux au plan financier que les techniques à plus forte intensité d'équipement; ils entraînent une baisse des besoins en devises qui va de 50 à 60 pour cent; et ils créent entre trois et cinq fois plus d'emplois pour le même investissement.

Les programmes des organisations multilatérales dans un pays donné peuvent aussi comporter d'importantes décisions en matière d'investissement – qu'il s'agisse du financement direct ou indirect de nouvelles infrastructures, ou bien des conseils que les organisations prodiguent aux mandants nationaux en ce qui concerne les secteurs de l'économie dans lesquels il convient d'investir ou les technologies à utiliser pour mettre en œuvre l'investissement, etc. On peut tirer le meilleur parti de l'investissement au niveau des résultats en termes d'emploi et de travail décent si ces résultats sont expressément pris en compte dans les décisions d'investissement. Avant d'approuver et de mettre en œuvre de grands projets d'investissement, il faut souvent procéder à des évaluations d'impact, qui devraient inclure l'impact sur la quantité et la qualité des emplois créés ainsi que sur la durabilité de l'environnement.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
4.1	Tiennent expressément compte du choix des technologies dans l'investissement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
4.2	Mettent l'accent sur le choix de technologies à forte intensité d'emplois?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Tiennent expressément compte de l'impact des investissements sur le nombre d'emplois créés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Tiennent expressément compte de l'impact des investissements sur la qualité des emplois créés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Tiennent expressément compte de l'impact des investissements sur la durabilité de l'environnement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	Procèdent à des évaluations de l'impact des investissements en infrastructures sur l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	Etablissent un lien entre les structures visant à attirer l'investissement direct étranger et le nombre et la qualité des emplois créés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	Etablissent un lien entre les structures visant à attirer l'investissement direct étranger et le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre locale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

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

L'esprit d'entreprise est la force motrice qui permet de lancer des idées d'activités commerciales, de mobiliser les ressources humaines, financières et matérielles, d'établir et de développer des entreprises et de créer des emplois. Dans tous les pays, la grande majorité des emplois sont créés par les petites et moyennes entreprises du secteur privé, y compris les coopératives; toutes ces entreprises contribuent fortement à fournir de nouveaux emplois aux jeunes, aux femmes et aux autres catégories habituellement désavantagées. Les petites entreprises, qui vont des entreprises modernes de petite taille dans l'économie formelle aux micro-entreprises et aux individus établis à leur propre compte dans l'économie informelle, représentent aussi une forte proportion des emplois existants.

Les approches relatives à la promotion du développement de l'entreprise ont évolué au fil des ans. On peut distinguer trois modèles de base. Le premier vise à renforcer les capacités des différentes entreprises par des services d'appui aux entreprises et des services financiers (il est impossible d'établir une entreprise sans avoir accès au crédit. Les activités de microfinance vont de pair avec l'entreprenariat et sont particulièrement importantes pour permettre aux pauvres d'emprunter à des fins productives, d'économiser et de bâtir leurs actifs). Le deuxième modèle met l'accent non seulement sur les interventions au niveau des entreprises mais aussi sur l'environnement propice aux entreprises (y compris le cadre légal et réglementaire, la primauté du droit et le respect des droits de propriété et des droits fonciers). Le troisième modèle vise en définitive la compétitivité nationale et couvre aussi les améliorations apportées à l'environnement de l'investissement (portant principalement sur le renforcement des possibilités, incitations et conditions permettant d'attirer l'investissement et sur la promotion de la croissance des entreprises formelles, souvent de plus grande taille) ainsi que les approches partant de la base qui se préoccupent de faciliter le fonctionnement des marchés, s'agissant en particulier de faire en sorte que les pauvres aient accès aux possibilités offertes, y compris par la croissance de chaînes de valeur durables.

Le concept d'«entreprises durables» est lié aux trois volets du développement durable – économique, social et environnemental. Un environnement propice aux entreprises durables comporte les conditions fondamentales suivantes: bonne gouvernance et dialogue social (institutions et processus civils et politiques efficaces et efficients); stabilité macroéconomique et bonne gestion de l'économie; société et culture favorables à l'entreprise; infrastructures matérielles; technologies de l'information et de la communication; éducation, formation et apprentissage pour une main-d'œuvre qualifiée; équité et intégration économique et sociale; et gestion responsable de l'environnement. Les politiques, programmes et activités de la plupart des organisations internationales ont une incidence sur ces conditions fondamentales.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
5.1	Favorisent expressément le développement de l'entreprise (qui pourrait inclure le développement des exploitations agricoles, des entreprises multinationales, des petites et moyennes entreprises, des coopératives et des unités économiques de l'économie informelle)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Tiennent expressément compte de la quantité et la qualité des emplois créés en liaison avec ce développement de l'entreprise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Visent expressément à améliorer l'environnement des entreprises (par exemple en réduisant le coût des activités commerciales ou les contraintes de la réglementation, en encourageant le respect de la primauté du droit et des droits de propriété, y compris les droits de propriété intellectuelle et les droits fonciers, et en améliorant les institutions, y compris celles qui concernent le règlement des différends et le respect des contrats)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Renforcent expressément la capacité des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, les coopératives et celles qui sont dans l'économie informelle, de tirer parti des nouvelles possibilités de marché, y compris sur les marchés d'exportation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Identifient et appuient les secteurs, industries ou catégories d'entreprises fortement susceptibles d'améliorer leur position dans les chaînes de production nationales et mondiales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	Favorisent les services financiers offerts aux petites entreprises?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	Prévoient une formation pour renforcer les capacités des entrepreneurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8	Accordent une attention particulière aux besoins des femmes entrepreneurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9	Accordent une attention particulière au développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes femmes et les jeunes hommes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.10	Encouragent la responsabilité sociale des entreprises?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.11	Encouragent et aident les entreprises à être durables au plan environnemental (par exemple en utilisant les ressources naturelles de façon à préserver la planète pour les générations futures et en offrant des conditions de travail sûres et saines aux travailleurs des deux sexes)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A6. Commerce et emploi

La taille du marché est un déterminant essentiel des possibilités offertes à un pays de se doter d'une économie plus diversifiée, plus compétitive et à la productivité plus élevée, aux entreprises de croître et de tirer parti des économies d'échelle, et, par conséquent, de créer des emplois productifs et du travail décent et d'améliorer le niveau de vie. Les politiques commerciales ont une incidence sur la taille du marché en ouvrant une économie aux marchés mondiaux. Faciliter le commerce en augmentant l'accès aux marchés, en améliorant les règles commerciales, en encourageant la croissance de chaînes de valeur durables et en renforçant les principes et pratiques d'éthique et de commerce équitable dans les relations commerciales sont autant d'aspects importants de la promotion des entreprises durables et du travail décent qui touchent au commerce.

Cependant, les modèles d'intégration dans l'économie mondiale n'ont pas tous le même effet sur la croissance et les emplois. Bien que la mondialisation soit susceptible d'accroître la prospérité à long terme, à court terme, il peut y avoir des coûts d'ajustement. Les gains en termes d'efficacité obtenus par l'intégration du commerce peuvent avoir des effets positifs sur l'emploi, qu'il s'agisse de la quantité ou de la qualité des emplois ou d'une combinaison des deux. Toutefois, l'intégration du commerce peut aussi entraîner un bouleversement de l'emploi, une augmentation de la part de l'économie informelle et un accroissement de l'inégalité de revenu.

La libéralisation des échanges commerciaux va de pair à la fois avec la destruction et la création d'emplois. A court terme, les effets nets sur l'emploi peuvent être positifs ou négatifs, selon les facteurs propres au pays considéré tels que le fonctionnement des marchés du travail et des produits et l'équité des règles commerciales. Cependant, à long terme, et dans des conditions offrant des chances égales à tous, il est probable que les gains en termes d'efficacité résultant de la libéralisation des échanges entraîneront des effets positifs globaux sur l'emploi au plan de la quantité des emplois et/ou des salaires versés. Mais il peut y avoir des inégalités de revenu croissantes entre différentes catégories de travailleurs dans des lieux différents, qu'il faut corriger par des politiques sociales et de travail appropriées. Surtout, des règles commerciales équitables constituent la meilleure garantie que les effets négatifs seront jugulés.

Il est donc capital d'évaluer l'impact des politiques commerciales sur l'emploi et le travail décent et d'en tenir compte. La cohérence de la politique commerciale et de la politique de l'emploi est essentielle, en particulier pour aider les travailleurs et les marchés du travail à s'adapter à l'évolution du commerce mondial. Les organisations internationales peuvent fournir des informations et des conseils fiables pour aider les pays à planifier des politiques sociales et politiques de l'emploi qui permettront de tirer le meilleur parti du commerce, de réduire la part de l'économie informelle et d'appuyer la progression des travailleurs les plus vulnérables vers des emplois décents sur les marchés mondiaux.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
6.1	Tiennent compte de l'incidence du commerce sur le marché du travail et l'emploi dans le pays (la création et la destruction d'emplois et la qualité des emplois)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	Tiennent compte de la question de savoir comment les systèmes de production mondiaux affectent le redéploiement et la délocalisation des entreprises et des emplois?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Tiennent compte de l'incidence de la libéralisation des échanges commerciaux sur certains secteurs de l'activité économique du pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	Tiennent compte de l'incidence de la libéralisation des échanges commerciaux sur les différentes catégories de travailleurs, comme les femmes dans les zones franches d'exportation, les agriculteurs ou les travailleurs agricoles, les travailleurs qualifiés et les travailleurs non qualifiés, les travailleurs informels ou occasionnels?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	Encouragent la croissance de chaînes de valeur durables qui offrent de bout en bout des possibilités d'amélioration de l'accès aux marchés et des revenus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	Font la promotion du commerce éthique ou équitable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7	Recensent les effets du commerce éthique ou équitable sur l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A7. Politiques sectorielles

C'est au niveau de certains secteurs de l'activité économique d'un pays que les résultats de l'aide internationale au développement pour l'emploi et le travail décent sont les plus visibles, les plus tangibles et les plus précis. La plupart des organisations 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. Les organisations peuvent aussi donner des conseils au gouvernement ou aux autres parties intéressées nationales sur les investissements dans certains secteurs ou sur des initiatives de politique, par exemple dans le domaine industriel, qui peuvent avoir des conséquences pour le volet de ce secteur qui concerne l'emploi. Ces activités des organisations devraient comporter des objectifs économiques, sociaux et environnementaux, en tenant compte de l'ensemble de la chaîne de valeur et en assurant la promotion du travail décent pour tous.

Dans le monde aujourd'hui, le secteur des services génère un plus grand nombre d'emplois que l'agriculture. Toutefois, il y a dans ce secteur tout un éventail de salaires et de conditions de travail, depuis les services domestiques, le commerce de gros et de détail, le tourisme, les transports, jusqu'aux services fournis aux entreprises et aux services financiers. Bien que la part de l'emploi total détenu par le secteur de l'agriculture soit en baisse, dans beaucoup de pays pauvres, la majeure partie de la main-d'œuvre reste dépendante de l'agriculture. Il faut accélérer l'amélioration de la productivité agricole pour abaisser le niveau actuel d'insécurité alimentaire et répondre aux besoins de la population en termes d'alimentation, de création d'emplois et de revenu. L'élévation de la productivité agricole est une condition préalable si l'on veut atteindre l'objectif de l'éradication de l'extrême pauvreté et de la faim. Les pays qui ont connu une augmentation de la part de l'emploi dans le secteur manufacturier sont généralement ceux qui ont mis en place des systèmes de production mondiaux.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
7.1	Visent des secteurs spécifiques de l'activité économique? (Lesquels?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2	Tiennent expressément compte du potentiel du secteur en matière de création d'emplois?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3	Tiennent compte de l'ensemble de la chaîne de valeur du secteur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4	Tiennent expressément compte de l'impact de l'évolution technologique dans le secteur sur la quantité et la qualité des emplois?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5	Favorisent les complémentarités entre différents secteurs (comme l'agriculture et les secteurs non agricoles) à des fins de valeur ajoutée?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.6	Évaluent les secteurs de l'économie du point de vue des conditions de travail (salaires, risques au plan de la sécurité et la santé au travail, sécurité de l'emploi, droit de s'organiser et de négocier collectivement, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A8. Mise en valeur des ressources humaines

L'éducation, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie sont essentiels pour faire en sorte que les gens soient aptes à l'emploi, ce qui leur permet d'avoir accès au travail décent et d'échapper à la pauvreté. Les politiques, programmes ou activités des organisations internationales favorisent directement l'éducation et la formation ou ont une incidence indirecte sur la qualité des ressources humaines d'un pays.

L'éducation est un droit de l'homme fondamental bien reconnu. Un enseignement primaire ou de base gratuit, obligatoire et de qualité permettrait d'atteindre l'OMD2, et est essentiel pour éradiquer la pauvreté et le travail des enfants. Il est capital de ménager un accès équitable à la scolarisation – les obstacles qui s'opposent à l'assiduité scolaire des filles, des enfants handicapés, et des autres catégories désavantagées, y compris les enfants issus de minorités ethniques, doivent être spécifiquement pris en compte. Il faut aussi mettre en place des mesures d'incitation pour que les enfants des pauvres suivent jusqu'au bout leur scolarité. Des mesures complémentaires prenant en compte les spécificités des deux sexes, comme l'orientation professionnelle, les stages d'initiation à la vie professionnelle, les services d'emploi et les services de formation, contribueraient toutes à faciliter la transition de l'école à la vie active pour les jeunes femmes et les jeunes hommes.

L'amélioration des compétences occupe une position élevée dans la liste des priorités d'un pays pour au moins trois raisons principales:

- Pour mieux prévoir et faire correspondre l'offre de compétences, tant au plan de la pertinence que de la qualité, aux besoins du marché du travail;
- Pour s'adapter à l'évolution des technologies et du marché, en faisant en sorte que les travailleurs puissent passer plus facilement d'activités et de secteurs en déclin ou à faible productivité à des activités et secteurs en croissance et à forte productivité, et exploiter les nouvelles technologies. Le recyclage, l'amélioration des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie aident les travailleurs à demeurer aptes à l'emploi et les entreprises à s'adapter et à demeurer compétitives;
- Pour mettre en place des systèmes de qualifications et de connaissances au sein de l'économie et de la société qui suscitent et maintiennent un processus durable de développement économique et social.

Pour améliorer efficacement les compétences, il faut une approche globale comportant un certain nombre d'éléments, notamment l'existence de filières d'apprentissage permanentes et ininterrompues; le développement des compétences essentielles et de la capacité d'apprendre; le développement de compétences professionnelles, techniques et humaines plus élevées; le caractère transférable des compétences; et l'aptitude à l'emploi. Pour participer à la concurrence dans l'«économie de la connaissance» d'aujourd'hui, il faut que les travailleurs et les employeurs soient particulièrement bien formés aux technologies de l'information et de la communication, aux nouvelles formes d'organisation des entreprises et au fonctionnement des marchés internationaux.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
8.1	Favorisent expressément l'accès à l'éducation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
8.1.1	Favorisent-ils l'accès à l'enseignement primaire universel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.1.2	Favorisent-ils l'accès à l'enseignement secondaire et technique?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.1.3	Favorisent-ils l'accès à l'enseignement supérieur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.1.4	Favorisent-ils l'accès à la formation professionnelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.1.5	Favorisent-ils l'accès à un enseignement spécial pour des catégories particulières de la population? (Quelles catégories?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2	Etablissent un lien explicite entre l'éducation et l'élimination du travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3	Etablissent un lien explicite entre l'éducation et le renforcement de la participation des femmes au marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4	Etablissent un lien explicite entre l'éducation et l'accroissement de l'emploi pour les jeunes femmes et les jeunes hommes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lorsqu'ils encouragent l'éducation, tiennent expressément compte des points suivants:			
8.5	Le soutien aux droits des enseignants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6	La promotion de conditions propices à la fourniture d'un enseignement de qualité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.7	L'offre d'un travail décent aux parents des foyers pauvres de façon qu'ils puissent envoyer leurs enfants à l'école?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.8	La prise en compte des obstacles qui empêchent les filles (ou d'autres catégories désavantagées – lesquelles?) d'être scolarisées?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9	La mise en place de mesures telles que l'orientation professionnelle et les services d'emploi pour faciliter la transition de l'école à la vie active pour les jeunes femmes et les jeunes hommes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
8.10	L'amélioration de l'adaptation de l'offre de ressources humaines à la demande du marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
8.10.1	Fournissent-ils des informations sur les carrières et une orientation pour préparer les étudiants au monde du travail, y compris le travail indépendant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.10.2	Associent-ils les organisations d'employeurs et de travailleurs à la conception et à la mise en œuvre des programmes de formation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.10.3	Favorisent-ils l'apprentissage tout au long de la vie et l'aptitude à l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.10.4	Ciblent-ils les catégories désavantagées ou marginalisées (travailleurs de l'économie informelle, populations rurales, travailleurs âgés, personnes handicapées, etc.) de façon à renforcer leur aptitude à l'emploi et leur capacité de gain?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.10.5	Offrent-ils une formation des compétences aux individus qui sont dans l'économie informelle ou dans les zones rurales par des approches innovantes (par exemple, formation au niveau communautaire, téléenseignement à l'aide des TIC, formation mobile)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A9. Technologie et emploi

L'évolution technologique touche de nombreux secteurs – santé, services postaux, banques, tourisme, communications, etc. – et a d'importantes conséquences pour le marché du travail. Le choix de la technologie, par exemple dans les investissements dans de nouvelles infrastructures matérielles, ou lorsqu'on favorise une production économe en énergie ou dégageant peu de carbone, ou lorsqu'on reconstruit après une catastrophe naturelle, etc. aura incontestablement une incidence sur l'emploi et le travail décent. Les technologies fondées sur la main-d'œuvre ou à forte intensité d'emplois ont un impact plus fort sur le nombre d'emplois créés que les technologies à forte intensité de capital ou d'équipement (voir la section A4 plus haut), mais, bien entendu, il faudra aussi tenir compte de l'impact sur la productivité et la qualité des emplois créés.

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) constituent un catalyseur essentiel de la mondialisation, en permettant aux informations, aux produits, aux individus et aux capitaux de circuler d'une manière efficace et peu coûteuse au travers des frontières nationales et régionales. Les impacts et les conséquences sont tous omniprésents et sources de perturbations. Les TIC ont modifié l'avantage comparatif entre les pays et les groupes – notamment en faisant des connaissances un facteur de production essentiel et en élevant les enjeux des investissements dans l'éducation, la formation et la diffusion des connaissances, en entraînant une révolution de la négociabilité dans les services et en créant un nombre substantiel d'emplois liés aux TIC. Les effets autres qu'économiques des TIC sont également importants. Avec la diffusion de l'Internet, du courrier électronique, de la téléphonie mobile, des conférences électroniques, etc., le réseau de connexions mondial s'est renforcé. Les TIC peuvent entraîner une accélération du développement économique et social. Cependant, le problème est que même si tous les pays, même les plus pauvres, accroissent leur accès aux TIC, le rythme d'accroissement est bien plus rapide pour les pays développés que pour les pays en développement, et la fracture numérique s'élargit.

Le cadre national de développement devrait évaluer le large éventail d'options disponibles en matière de technologie, en particulier du point de vue du potentiel en matière d'emploi et de travail décent ainsi que de l'accès pour les pauvres. Les organisations multilatérales peuvent encourager la diffusion des TIC et leur utilisation efficace dans un pays et aider à réduire la fracture numérique.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
9.1	Encouragent les politiques relatives aux technologies (technologies de l'information et de la communication, technologies agricoles, technologies réduisant les émissions de carbone, etc.), y compris en prodiguant des conseils aux mandants nationaux à cet égard?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
9.1.1	Appuient-ils l'innovation technologique et sa diffusion comme moyen de créer des emplois de qualité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.1.2	Font-ils du potentiel en matière de création d'emplois un critère essentiel pour le choix des technologies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2	Tiennent compte, lorsqu'il s'agit de décider de la meilleure façon d'incorporer de nouvelles technologies, de l'impact sur la quantité et la qualité des emplois créés ou détruits?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.3	Tiennent compte, lorsqu'il s'agit de décider de la meilleure façon d'incorporer de nouvelles technologies, de l'impact sur la quantité et la qualité des emplois créés ou détruits?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.4	Tiennent expressément compte de la nécessité de former les travailleurs aux nouvelles technologies pour améliorer la productivité et l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.5	Encouragent ou soutiennent les efforts déployés pour réduire la fracture «numérique» entre les groupes dans un même pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.6	Ont des activités spéciales, telles que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, pour améliorer l'accès à la formation pour les catégories défavorisées, y compris les femmes, les jeunes ou les communautés rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A10. Développement économique local

On met de plus en plus l'accent sur le potentiel des stratégies de développement par région pour relever les défis de la mondialisation et pour répondre à la tendance à la décentralisation de l'administration et aux appels en faveur d'une plus grande réactivité des pouvoirs publics à tous les niveaux.

Le développement local, ou développement économique local, ou développement communautaire, se déroule dans un territoire ou une région spécifique. La taille des localités ciblées peut varier, depuis la petite ville ou le village jusqu'à la région ou la province bien plus vaste, et tout un éventail d'intervenants locaux sont concernés. L'aspect «local» du développement économique local signifie que ce sont les intervenants dans une localité donnée qui inspirent, s'approprient et gèrent le développement par l'identification et la mobilisation des ressources locales. Ce type de développement favorise la participation au processus d'élaboration des politiques, ce qui permet de définir un développement ayant un impact direct sur la vie des individus concernés.

Le développement économique local est stratégiquement axé sur les potentiels économiques et exploite les avantages compétitifs du territoire. Le volet «économique» du développement économique local renvoie donc à l'importance accordée à la croissance économique, à la création d'emplois et au développement de l'entreprise. Les stratégies en la matière comportent souvent des initiatives très diverses, qui se complètent mutuellement, telles que, par exemple, le perfectionnement des compétences, l'investissement à forte intensité d'emplois et la protection sociale, des stratégies d'emploi et des réformes du marché du travail au niveau local et l'amélioration de la qualité de la vie des résidents locaux. Pour réaliser le potentiel d'un territoire ou d'une région, le rayon d'action économique ne se limite pas aux marchés locaux et aux ressources locales. Le développement économique local exploite les possibilités de croissance extérieures et établit un lien entre, d'une part, l'économie locale et, d'autre part, les chaînes de valeur et marchés nationaux et mondiaux.

Le volet «développement» du développement économique local suppose une large représentation d'intervenants locaux pour atteindre ces résultats. Dans ce sens, le développement est un processus participatif qui: confère une autonomie accrue aux sociétés locales et génère un dialogue local de façon que les intéressés aient un meilleur contrôle de leur avenir; renforce la cohésion sociale par des partenariats locaux entre le secteur public et le secteur privé; contribue à rendre les institutions locales plus transparentes et responsables; est axé sur les avantages compétitifs locaux et offre aux communautés les moyens d'identifier de nouvelles possibilités de créer des emplois et des revenus; et contribue à une amélioration générale de la qualité des emplois en raison de la participation des parties intéressées locales et de l'ancrage de l'activité économique dans une localité donnée.

En bref, le développement économique local constitue un moyen de conditionner les différents éléments de l'Agenda du travail décent dans un programme durable de développement économique et social et peut donc constituer un moyen puissant de promouvoir l'emploi et le travail décent pour tous aux niveaux infranationaux. Lorsqu'elles exercent leurs activités au niveau infranational sur un

territoire ou dans une région spécifique, les organisations internationales devraient tenir expressément compte de la manière d'exploiter au maximum les approches du développement économique local pour dynamiser davantage les économies locales, promouvoir les entreprises durables et responsabiliser les habitants locaux au moyen de l'emploi productif et du travail décent.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
10.1	Sont expressément axés sur le développement économique et social local (ville, municipalité, province, communauté, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
10.1.1	Créent-ils des emplois et des revenus locaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.2	Favorisent-ils la protection sociale et la sécurité du revenu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.3	Ciblent-ils les pauvres et les groupes vulnérables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.4	Associent-ils les pouvoirs publics locaux à la conception, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.5	Associent-ils les organisations de travailleurs locales à la conception, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.6	Associent-ils les organisations d'employeurs locales à la conception, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.7	Favorisent-ils un processus de développement participatif, y compris par des partenariats entre le secteur public et le secteur privé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.8	Produisent-ils des données et statistiques adéquates ventilées par sexe au niveau local pour une mise en œuvre efficace ou ont-ils accès à de telles données?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2	Déploient-ils des efforts particuliers pour établir un lien entre l'action au niveau local et les possibilités offertes au niveau mondial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3	Tiennent compte de la manière dont les politiques de développement des entreprises et les facteurs légaux ou réglementaires au niveau infranational affectent le développement économique local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A11. Politiques du marché du travail

Le chômage et l'insécurité de l'emploi sont non seulement une source d'instabilité et d'échec dans un pays mais ils pèsent aussi lourdement sur chaque individu. Pour lutter contre ces problèmes, les gouvernements recherchent souvent des conseils et un appui auprès des organisations internationales pour leurs politiques actives et passives du marché du travail. La difficulté pour les organisations est de prodiguer des conseils judicieux et aussi d'établir un cadre légal bien conçu et des institutions du marché du travail fortes.

Les politiques du marché du travail peuvent appuyer activement la restructuration de l'économie. Le bon fonctionnement du marché du travail n'est pas tant le fruit de mesures politiques isolées que d'une combinaison efficace de politiques qui débouche à la fois sur la flexibilité pour les entreprises et sur la sécurité pour les travailleurs. Au niveau macroéconomique, une politique monétaire relativement stricte, une politique fiscale prévoyant certaines incitations fiscales dans l'économie dans un contexte général de consolidation fiscale, et des politiques de modération salariale peuvent très bien coexister harmonieusement et faciliter la croissance de l'emploi et la réduction du chômage, en particulier lorsqu'elles vont de pair avec des politiques du marché du travail actives et passives et le dialogue social.

Les politiques actives du marché du travail sont des interventions sélectives et orientées des pouvoirs publics pour atteindre des objectifs au plan de l'efficacité et/ou de l'équité, agissant directement ou indirectement pour offrir du travail aux individus subissant certains désavantages sur le marché du travail, ou pour accroître leur aptitude à l'emploi. Ces politiques actives englobent habituellement les catégories ci-après: services d'emploi publics; programmes de travaux publics; formation au marché du travail pour les chômeurs et les adultes qui ont été licenciés; mesures destinées aux jeunes; emploi subventionné (par ex., subventions salariales et création directe d'emplois); et mesures destinées aux personnes handicapées. Ces mesures ont un objet essentiellement économique: accroître la probabilité pour les chômeurs de trouver un emploi ou, pour les individus sous-employés, d'augmenter leur productivité et leur rémunération. Cependant, plus récemment, les arguments en faveur des politiques actives du marché du travail ont aussi été reliés aux avantages sociaux potentiels, à savoir l'intégration et la participation qui vont de pair avec l'emploi productif.

Les programmes actifs sont censés permettre directement un meilleur accès des chômeurs au lieu de travail. D'autre part, les programmes passifs, tels que l'assurance-chômage ou les transferts sociaux en faveur des chômeurs et de leurs familles, atténuent les besoins financiers des chômeurs mais ne sont pas conçus pour améliorer l'aptitude à l'emploi.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
11.1	Se préoccupent des politiques du marché du travail au niveau national ou local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.2	Examinent expressément les liens de causalité entre ces politiques et la quantité et la qualité de l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3	Donnent des conseils au sujet des politiques ou programmes actifs du marché du travail, ou les financent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.4	Donnent des conseils au sujet des politiques ou programmes passifs du marché du travail, ou les financent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.5	Tiennent des consultations avec les entreprises et les syndicats au sujet des politiques du marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.6	Mesurent 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
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A12. Revenus de l'emploi

Les salaires et les revenus concernent la plupart des domaines du cadre national de développement. Pouvoir garantir des salaires justes aux salariés, des revenus justes aux travailleurs indépendants, aussi bien dans les zones rurales que dans les zones urbaines, est indispensable pour des raisons économiques et sociales et pour des raisons d'équité, et essentiel pour la légitimité et la durabilité sur le long terme des politiques, programmes et activités des organisations internationales.

Dans le monde actuel, de plus en plus d'éléments montrent qu'il existe une réorientation vers les revenus du capital au détriment du travail, ainsi qu'un accroissement des inégalités de revenu. La part du revenu national détenue par le travail est en baisse tandis que celle des bénéficiaires augmente dans beaucoup de pays. Les modèles de croissance actuels favorisent généralement les nantis plus que les pauvres. Les écarts de rémunération ont augmenté. Dans certains pays, il y a eu une forte hausse de la rémunération de ceux qui sont les mieux payés; dans d'autres pays, les travailleurs qualifiés très demandés sur le marché du travail ont reçu des gratifications salariales. En revanche, les réformes du marché du travail visant à favoriser la flexibilité et à abaisser les coûts du travail, les réductions des prestations sociales, les politiques fiscales axées sur une plus faible progressivité, l'affaiblissement des négociations collectives et du dialogue social, et le peu de cas qui est fait du salaire minimum sont autant de facteurs qui ont contribué, dans la plupart des pays, à affaiblir la position des individus dont les gains se situent dans la moitié inférieure de l'échelle des revenus.

Il faut que les organisations internationales fassent porter leur attention non seulement sur les efforts déployés pour lutter contre la pauvreté absolue, mais aussi sur ceux qui visent à réduire les inégalités de revenu à l'intérieur des pays et d'un pays à l'autre. S'il y avait moins d'inégalité, cela permettrait de réduire plus rapidement la pauvreté car une plus grande part des avantages issus de la croissance parviendrait jusqu'aux pauvres. En outre, la cohésion sociale est gravement affaiblie par les inégalités de revenu extrêmes.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
12.1	Favorisent 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	Se réfèrent/ont recours à la législation relative au salaire minimum?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.3	Associent les organisations d'employeurs et de travailleurs aux discussions ou aux mesures concernant les salaires ou les revenus de l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.4	Favorisent l'équité de rémunération?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.5	Favorisent la négociation collective des salaires et autres conditions de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A13. Emploi des jeunes

Du point de vue du cycle de la vie, tous les âges sont bien entendu importants. Mais les jeunes revêtent une importance particulière pour les pays en développement. Outre leur importance démographique (ils représentent plus de 40 pour cent de la population mondiale), le fait est que ce que font les jeunes femmes et les jeunes hommes – en tant que travailleurs, entrepreneurs, novateurs, facteurs de changement, citoyens, dirigeants, et pères et mères – déterminera l'évolution économique, sociale, politique et technologique future. Or, les jeunes des deux sexes de la génération actuelle – la plus éduquée qu'il y ait jamais eu – n'arrivent pas à pénétrer sur le marché du travail ou occupent des emplois faiblement rémunérés, sans sécurité ou comportant peu de perspectives d'avancement.

Le coût du chômage des jeunes pour le développement social et économique est extrêmement élevé. Il perpétue le cycle intergénérationnel de la pauvreté et va de pair avec des niveaux élevés de criminalité, de violence, d'abus de stupéfiants et avec le développement de l'extrémisme politique.

Le défi que constitue l'emploi des jeunes est d'une part étroitement lié aux questions plus générales, indépendantes de l'âge, relatives à la quantité et la qualité de l'emploi dans un pays donné. Sauf à ce que l'emploi productif soit au cœur des politiques macroéconomiques et sociales et que la demande globale de travail soit en expansion, il n'est pas possible d'avoir des programmes qui permettent d'intégrer les jeunes désavantagés au marché du travail. D'autre part, le marché du travail des jeunes a ses propres aspects particuliers et problématiques. Ce n'est pas simplement que les jeunes travailleurs sont confrontés aux effets négatifs que ressentent tous les travailleurs lorsque le marché est tendu: ces effets se font proportionnellement beaucoup plus sentir sur eux, et en particulier sur les jeunes femmes qui sont généralement confrontées à de plus gros obstacles que les jeunes hommes pour trouver un travail décent.

Les difficultés propres à l'âge auxquelles sont confrontés les jeunes des deux sexes pour passer du système d'éducation et de formation au marché du travail sont notamment: l'absence d'expérience de travail; les effets propres au fait d'être déjà intégré ou non (les adultes déjà sur le marché du travail ont un avantage sur les jeunes qui s'efforcent d'y pénétrer) liés à de strictes réglementations du marché du travail; l'écart entre les aspirations des jeunes et les réalités du marché du travail; les contraintes qui pèsent sur le travail indépendant et le développement de l'esprit d'entreprise; et le manque d'organisation et de représentation qui fait qu'ils n'ont pas beaucoup de moyens pour exprimer leurs préoccupations ou leurs besoins.

Il est donc capital que le cadre national de développement ait une approche globale des questions relatives aux jeunes, surtout celles qui sont liées à l'emploi productif et décent. Des systèmes d'éducation et de formation bien conçus, des programmes qui tiennent compte des spécificités des deux sexes pour faciliter la transition entre l'école et la vie active, des politiques du marché du travail sensibles aux contraintes et aux besoins des jeunes des deux sexes, des mesures pour faire en sorte que les jeunes aient accès à de meilleurs soins de santé, la possibilité de participer à la prise des décisions qui les concernent, etc. sont autant d'éléments qu'il importe que les organisations encouragent.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
13.1	Tiennent expressément compte de l'emploi des jeunes des deux sexes (par exemple, par une formation ciblée des compétences, le développement de l'esprit d'entreprise, des services de développement des entreprises, des services de microfinance et des services relatifs au marché du travail)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2	Garantissent la non-discrimination et l'égalité d'accès pour les jeunes des deux sexes dans les différents programmes ou activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.3	Incluent des dispositions spécifiques comme l'orientation professionnelle, les services d'emploi et de placement, pour aider les jeunes des deux sexes à passer de l'école à la vie active?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.4	Incluent des dispositions spécifiques ciblant les jeunes, hommes et femmes, défavorisés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.5	Tiennent compte de l'emploi décent pour les jeunes des deux sexes comme moyen de traiter des questions comme l'abus de stupéfiants, la criminalité, le VIH/SIDA, l'analphabétisme et les politiques démographiques?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.6	Associent les jeunes à la détermination de leurs besoins et à l'élaboration de solutions pour répondre à ces besoins?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A14. Réponse aux crises

Dans les situations de crise, il est non seulement souhaitable de coordonner les efforts de toutes les organisations internationales, mais c'est aussi indispensable. Lorsque éclatent des conflits armés, que se produisent des catastrophes naturelles, des récessions économiques et financières ou des transitions sociales et politiques brutales, il faut qu'il y ait une réaction cohérente de toutes les organisations dans l'ensemble du système. Les multiples effets directs et indirects d'une crise pourraient être les suivants: modification de la base démographique (en raison du nombre de décès ou de mouvements massifs de la population); destruction partielle ou totale de l'infrastructure locale; perte d'emplois et de moyens de subsistance et chômage très élevé; croissance de l'économie informelle; pénurie de marchandises et de services; distorsion des marchés et des prix; augmentation des activités illégales; modification du capital social, manque de confiance et d'informations; manque de ressources humaines qualifiées; modification de la répartition des rôles entre hommes et femmes; absence/rupture des filets de sécurité sociaux; faiblesse du pouvoir d'achat des consommateurs; et absence de crédits et de capitaux à investir.

L'emploi et le travail décent doivent faire partie des stratégies tout au long de l'ensemble des phases de la réponse aux crises, depuis les premiers secours, l'aide humanitaire et le début du relèvement du pays jusqu'aux phases de redressement économique, de reconstruction et de développement. Les stratégies de développement économique local (voir la section A10 plus haut) et de redressement économique local ont démontré leur efficacité pour créer des possibilités d'emploi absolument nécessaires et relancer les économies locales. Ces approches déclenchent un processus participatif qui part de la base dans lequel les intervenants aux niveaux local, national et international s'unissent pour trouver la bonne formule favorable au développement économique et social local et aider la communauté touchée à reconstruire «de l'intérieur vers l'extérieur». La coordination et les partenariats dans le cadre de ces approches dissuadent les parties intéressées locales, nationales ou internationales de procéder à des interventions autonomes et isolées tout en renforçant la légitimité des processus de redressement et de développement.

Au début du redressement après qu'une crise a frappé, il convient de porter son attention aux éléments suivants:

- Création d'emplois d'urgence par des mesures comme l'affectation de fonds/denrées alimentaires à des projets de travaux, des services d'emploi public d'urgence et formation des compétences de courte durée;
- Dons ciblés d'urgence et destinés à reconstituer des moyens de subsistance, tels que dons en espèces, kits de démarrage et aide alimentaire; et
- Protection de ceux que la crise a rendus plus vulnérables, notamment les orphelins, les femmes chefs de famille, les personnes âgées sans soutien, les personnes handicapées, les personnes déplacées sur le territoire du pays.

Dans la phase de transition consacrée à la remise en état et à la reconstruction ou au processus de paix et à la réintégration dans les contextes d'après-guerre, les organisations multilatérales devraient œuvrer ensemble dans les domaines suivants:

- Renforcement des capacités locales, y compris des mesures visant à renforcer la gouvernance locale, la capacité de fournir des services de développement des entreprises, le rétablissement des institutions du marché du travail et le renforcement des intervenants socio-économiques;
- Redressement à base communautaire en ce qui concerne les travaux de reconstruction des infrastructures locales, en suivant des approches à forte intensité de main-d'œuvre; et
- Redressement économique local par des mesures telles que microfinancement, informations concernant le marché du travail, formation des compétences en vue de l'aptitude à l'emploi et soutien au relèvement des entreprises.

Dans la phase de développement sur le long terme, ou dans le cadre du processus de rétablissement de la paix, il faut mettre l'accent sur la création d'emplois durables et le travail décent, ce qui nécessitera des mesures pour encourager un environnement politique propice à l'emploi et au développement de l'entreprise, des mesures destinées à renforcer le développement du secteur privé et des mesures visant à promouvoir les mécanismes et institutions du marché du travail.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
14.1	Considèrent la création d'emplois comme un élément capital dont il faut s'occuper immédiatement dans une situation de crise, qu'il s'agisse d'un conflit armé, d'une catastrophe naturelle, d'une crise financière ou économique ou d'une transition sociopolitique difficile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.2	Considèrent que la création d'emplois fait partie intégrante des secours humanitaires immédiats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.3	Considèrent que la création d'emplois et la production de revenus font partie intégrante des premières activités de redressement et de reconstruction après une crise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.4	Donnent la priorité aux technologies à forte intensité d'emplois dans les premières activités de redressement et de reconstruction après une crise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.5	Favorisent la création d'emplois comme moyen d'éviter/adoucir les situations de crise futures?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.6	Tiennent spécialement compte des besoins des catégories particulièrement vulnérables après une crise, comme les orphelins, les femmes chefs de famille, les personnes âgées, les personnes déplacées sur le territoire national?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.7	Soutiennent les approches fondées sur le redressement économique local et/ou le développement économique local pour faire face aux crises?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.8	Encouragent ces approches pour tirer parti des situations de crise et mieux reconstruire après une crise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.9	Se préoccupent activement de coordonner les initiatives des organisations multilatérales et d'associer les parties intéressées locales aux activités de lutte contre les crises?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A15. Migrations internationales

Les migrations internationales motivées par la recherche d'un emploi, d'une formation ou de meilleures conditions de vie font aujourd'hui partie des préoccupations majeures au niveau international, régional et national. Les travailleurs migrants constituent une part croissante de la main-d'œuvre mondiale. Les femmes sont considérablement plus nombreuses qu'autrefois à migrer d'une manière indépendante à la recherche d'un travail et représentent maintenant environ la moitié des travailleurs migrants. Il y a deux grandes catégories de travailleurs migrants: ceux qui sont très qualifiés et très recherchés et qui peuvent habituellement obtenir les papiers nécessaires pour vivre et travailler dans le pays d'accueil; et ceux qui ne sont pas qualifiés, qui sont souvent tout aussi demandés, mais pour pourvoir des emplois peu considérés et faiblement rémunérés que les ressortissants nationaux sont peu nombreux à accepter. Ces travailleurs non qualifiés ont souvent du mal à obtenir un visa et un permis de travail.

Les tendances démographiques et les modèles de développement inégaux dans un même pays et d'un pays à l'autre donnent à penser que les migrations de main-d'œuvre non seulement continueront mais qu'elles augmenteront, ce qui posera d'énormes problèmes et offrira en même temps d'immenses possibilités à tous les pays et populations. Les migrations de main-d'œuvre peuvent avoir de nombreux aspects positifs pour les pays qui envoient ou reçoivent des travailleurs migrants, ainsi que pour les travailleurs eux-mêmes. Elles peuvent aider les pays d'origine comme les pays de destination dans leur croissance et leur développement économiques. Pourtant, le processus de migration pose aussi de graves problèmes. Par exemple, plusieurs pays qui envoient des migrants sont de plus en plus préoccupés par la «fuite des cerveaux» avec le départ de ressources humaines de valeur. S'agissant des travailleurs migrants eux-mêmes, ils sont nombreux, surtout les travailleurs peu qualifiés, à faire l'objet de graves pratiques abusives et à se faire exploiter. Au vu des obstacles de plus en plus importants qui s'opposent à la mobilité transfrontières de la main-d'œuvre, l'augmentation des migrations irrégulières, la traite et le trafic illicite des êtres humains constituent d'énormes défis pour la protection des droits de l'homme et des droits au travail.

Tout en reconnaissant le droit souverain des Etats d'élaborer leurs propres politiques en matière de main-d'œuvre et de migration, il importe d'attirer l'attention sur la nécessité d'adopter une approche multilatérale pour que la gestion des migrations de main-d'œuvre bénéficie tant aux pays expéditeurs de main-d'œuvre qu'aux pays receveurs, de promouvoir le travail décent pour les travailleurs migrants et d'empêcher la traite des êtres humains. Il convient d'accorder une attention spéciale aux multiples désavantages et à la discrimination auxquels les travailleurs migrants sont souvent confrontés en raison de leur sexe, de leur race ou de leur statut de migrants. Par ailleurs, les questions liées aux mouvements des travailleurs au travers des frontières nationales ne peuvent être traitées efficacement lorsque les pays agissent d'une manière isolée; c'est pourquoi la coopération internationale dans la gestion des migrations de main-d'œuvre peut être utile pour répondre aux intérêts nationaux.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
15.1	Prennent en compte les questions de migration internationale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
15.1.1	Aident-ils un pays à procéder à une évaluation réaliste de ses besoins en matière de migration de main-d'œuvre, par exemple au moyen de projections démographiques ou économiques, ou de projections relatives au marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.1.2	Favorisent-ils la gestion des migrations de main-d'œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.1.3	Favorisent-ils l'intégration des travailleurs migrants dans les lieux de travail et les sociétés où ils vivent et travaillent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.1.4	Protègent-ils les travailleurs migrants contre la traite ou le travail forcé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.2	Dans les pays de destination, encouragent la non-discrimination à l'égard des travailleurs migrants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.3	Dans les pays d'origine, préparent les personnes susceptibles de migrer à travailler et vivre à l'étranger (par exemple, par des programmes de formation/d'orientation)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.4	Dans les pays d'origine, se préoccupent des effets négatifs des migrations sur le développement, par exemple du fait de la fuite des cerveaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.5	Dans les pays d'origine, visent à maximiser les retombées positives des migrations, par exemple en favorisant l'utilisation productive des envois de fonds faits par les migrants et des compétences qu'ils ont acquises?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.6	Utilisent des instruments-cadres ou normatifs, comme la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, de l'OIT, ou la convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles, 1990, 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"/>
15.7	Adaptent des mesures pour lutter contre les problèmes et les abus particuliers dont les femmes sont souvent victimes dans le processus de migration?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A16. Changement climatique, développement durable et «emplois verts»

Le changement climatique est le grand défi du XXI^e siècle en ce qui concerne le développement durable. La vérité quelque peu gênante est qu'il n'est tout simplement pas possible, du point de vue économique, social ou environnemental, de suivre la démarche habituelle fondée sur une filière de développement du type «la croissance d'abord et le nettoyage après». Le rapport Stern sur l'économie du changement climatique considère le réchauffement planétaire comme la plus grande menace pour la réalisation des OMD.

Le changement climatique lui-même, l'adaptation des lieux, des secteurs économique et des groupes sociaux les plus affectés à ce changement, et les mesures de contrôle pour ralentir ou limiter l'ampleur du changement climatique et s'acheminer vers des économies à faibles émissions de carbone ont des conséquences de vaste portée pour le développement économique et social, pour les modèles de production et de consommation et donc pour l'emploi, les revenus et la pauvreté. Ces facteurs modifieront la structure de l'emploi, en créant de nouveaux emplois, en rendant d'autres inutiles et en changeant le contenu de presque toutes les formes de travail. Ils entraînent une évolution à long terme de la manière dont les entreprises organisent le travail et de ce qu'elles produisent. Le dialogue social entre les dirigeants et les représentants syndicaux est un mécanisme essentiel pour élaborer des stratégies adaptées à cette évolution qui soient à la fois efficaces et équitables. Plus tôt on commencera à déployer de gros efforts pour économiser l'énergie, passer à des sources d'énergie renouvelables et adapter les modèles de production, de consommation et d'emploi, et mieux cela vaudra, tant du point de vue de la prévention des dommages causés à l'environnement que de la nécessité de gérer une importante évolution structurelle.

Les organisations internationales, les gouvernements, les entreprises, les syndicats, les groupes environnementaux, les organisations de la société civile sont tous de plus en plus conscients de l'importance d'une collaboration plus étroite pour prendre en compte ces conséquences et trouver une voie de développement durable, qui devrait comporter au moins deux éléments clés, à savoir, d'une part, un équilibre dynamique, productif et innovant entre les institutions démocratiques de la société, la fonction réglementaire de l'Etat et la fonction productive du marché, et d'autre part, un modèle d'investissement et de croissance de plus en plus propre produisant un double avantage: d'un côté, la protection de l'environnement, et de l'autre, l'amélioration du bien-être social et la création de possibilités de gagner sa vie dans des emplois décents, plus nombreuses et de meilleure qualité.

Plusieurs organisations collaborent déjà pour développer une stratégie visant le changement climatique dans le cadre de l'ensemble du système des Nations Unies. Par exemple, l'OIT, le PNUE et la Confédération syndicale internationale (CSI) ainsi que d'autres organismes ont déjà lancé une «Initiative pour des emplois verts» visant à promouvoir et identifier les nombreuses innovations technologiques, possibilités d'investissement et possibilités de création d'emplois de qualité et d'entreprises d'une filière de développement durable, et aussi à répondre aux besoins en termes d'adaptation et de protection sociale des entreprises et des travailleurs affectés par les réorientations de la production et de la

consommation qui vont de pair avec l'évolution vers une économie à faibles émissions de carbone.

Les «emplois verts» s'entendent d'emplois dans l'agriculture, les industries manufacturières, la recherche-développement, l'administration et les services qui visent à atténuer les innombrables menaces pour l'environnement qui pèsent sur la planète. Cela inclut les emplois qui aident à protéger et rétablir les écosystèmes et la biodiversité, à réduire la consommation d'énergie, de matières et d'eau au moyen de stratégies de renforcement de l'efficacité et de prévention, à réduire les émissions de carbone et à faire en sorte que toutes les formes de production de déchets et de pollution soient réduites au minimum, ou même évitées.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
16.1	Tiennent expressément compte de l'impact sur l'environnement (ou favorisent expressément l'orientation écologique du cadre national de développement / programmation)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
16.1.1	Tiennent-ils compte de l'impact sur la consommation d'énergie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.1.2	Tiennent-ils compte de l'«effet de serre» des émissions de dioxyde de carbone?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.1.3	Tiennent-ils compte de l'impact sur les ressources naturelles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.1.4	Tiennent-ils compte de l'impact sur l'environnement des lieux de travail, y compris les conditions de sécurité et de santé au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.2	Procèdent à des évaluations de l'impact environnemental, par exemple au moment de décider d'un nouvel investissement ou d'évaluer un programme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.3	Aident concrètement le pays ou les groupes / communautés / entreprises touchés à s'adapter au changement climatique?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
16.3.1	Les aident-ils à identifier et pallier les pertes d'emplois, y compris par des mesures de protection sociale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.3.2	Les aident-ils à identifier et promouvoir des «emplois verts»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.4	Favorisent expressément les mesures de contrôle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
16.4.1	Tiennent-ils compte du fait que ces mesures sont susceptibles de détruire et de créer des emplois?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.4.2	Mettent-ils l'accent sur le potentiel des «emplois verts»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
16.5	Encouragent les «entreprises durables», c'est-à-dire les entreprises qui respectent les valeurs du travail décent, de la dignité humaine et de la durabilité environnementale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.6	Encouragent des modèles de production qui sont durables du point de vue environnemental et favorables à l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.7	Encouragent des modèles de consommation qui sont durables du point de vue environnemental et favorables à l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A17. Economie informelle

Les initiatives visant à promouvoir le plein emploi productif et le travail décent pour tous, à réaliser les OMD et à favoriser une mondialisation équitable ne peuvent pas aboutir si l'on ne se préoccupe pas de l'économie informelle. La majeure partie de la population active du monde continue de gagner ses moyens de subsistance dans l'économie informelle; les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les minorités, les travailleurs migrants, les peuples indigènes et tribaux y sont exagérément représentés. Dans beaucoup de régions du monde, la plupart des emplois nouvellement créés sont informels. L'économie informelle ne diminue pas nécessairement avec la croissance des pays; plusieurs pays connaissent une informalisation croissante en dépit de leurs bons résultats économiques.

L'expression «économie informelle», telle que définie dans la résolution et les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2002, vise «toutes les activités économiques [...] qui ne sont pas couvert[e]s – en vertu de la législation ou de la pratique – par des dispositions formelles». L'économie informelle inclut les travailleurs salariés et les travailleurs établis à leur propre compte, les travailleurs familiaux et ceux qui passent d'une situation à une autre. Elle englobe aussi certains des travailleurs qui sont visés par de nouvelles dispositions en matière de travail flexible et qui sont eux-mêmes en marge de l'entreprise centrale ou au plus bas de la chaîne de production.

Le travail dans l'économie informelle a souvent les caractéristiques suivantes: les lieux de travail sont de taille réduite ou indéfinis, les conditions de travail sont dépourvues de sécurité et insalubres, les niveaux des compétences et de la productivité sont bas, les revenus sont faibles ou irréguliers, la durée du travail est longue et il n'y a pas d'accès à l'information, aux marchés, à la finance, à la formation et à la technologie. Les travailleurs de l'économie informelle ne sont pas reconnus, enregistrés, réglementés ou protégés par la législation du travail et la protection sociale. Les travailleurs et les unités économiques informels sont généralement marqués par la pauvreté, ce qui est source d'impuissance, d'exclusion et de vulnérabilité; ils ne jouissent pas de droits de propriété bien établis et ont du mal à accéder au système juridique et judiciaire pour faire respecter les contrats.

Pour promouvoir le travail décent, il faut une stratégie globale et intégrée s'appliquant à divers domaines de politique et associant divers intervenants institutionnels et issus de la société civile, qui élimine les aspects négatifs de l'informalité tout en préservant le potentiel important de l'économie informelle en matière de création d'emplois et de revenus, et qui favorise la protection et l'inclusion des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle dans l'économie principale.

Les stratégies visant à promouvoir le travail décent et à faciliter la transition vers la formalisation devraient couvrir plusieurs domaines interdépendants:

- Accroître le volet emploi de la croissance économique, tant au plan de la quantité que de la qualité – le manque d'emplois formels et l'utilisation croissante de dispositions en matière de travail flexible sont des facteurs importants de la croissance de l'économie informelle;

- Améliorer l'environnement réglementaire, et notamment supprimer les distorsions que subissent les micro et petites entreprises et faciliter le respect des règles;
- Améliorer le cadre juridique pour garantir les droits de propriété, les actifs et le capital financier;
- Renforcer l'organisation et la représentation des acteurs de l'économie informelle, et faire en sorte qu'ils puissent se faire entendre dans le cadre de l'élaboration des politiques;
- Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes – le pourcentage des travailleuses dans l'économie informelle est généralement plus élevé que celui des hommes, mais les femmes sont concentrées au bas de l'échelle, là où les déficits de travail décent sont les plus importants;
- Appuyer le développement de l'esprit d'entreprise, les services fournis aux entreprises et l'accès à la finance et aux marchés, y compris la modernisation des chaînes de valeur;
- Améliorer la productivité et les conditions de travail;
- Améliorer l'accès à la protection sociale.

L'expérience a montré que les stratégies en matière de développement local intégré sont fortement susceptibles d'améliorer l'économie informelle. Les structures administratives locales décentralisées dans les zones urbaines et rurales sont utiles pour regrouper les dimensions spatiale, sociale et économique de l'économie informelle.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
17.1	Disposent de statistiques et d'informations sur les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.2	Ciblent l'économie informelle dans le cadre des initiatives destinées à réduire la pauvreté?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.3	Se préoccupent des questions relatives à l'économie informelle dans les secteurs autres que l'agriculture?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.4	Se préoccupent des questions relatives à l'économie informelle dans l'agriculture?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5	Se préoccupent des déficits de travail décent dans l'économie informelle et encouragent la transition vers la formalisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
17.5.1	Améliorent-ils le cadre réglementaire de façon que les entreprises puissent fonctionner plus facilement dans l'économie formelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.2	Améliorent-ils le cadre réglementaire pour garantir les droits de propriété, les actifs ou le capital financier?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.3	Etendent-ils la législation du travail pour couvrir les travailleurs de l'économie informelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.4	Aident-ils ceux qui sont dans l'économie informelle à s'organiser, se faire représenter et faire entendre leur voix?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.5	Encouragent-ils le développement de l'esprit d'entreprise chez ceux qui sont dans l'économie informelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.6	Favorisent-ils l'amélioration des chaînes de valeur de façon qu'elles bénéficient à ceux qui se trouvent aux extrémités informelles des chaînes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.7	Etendent-ils la protection sociale pour couvrir ceux qui sont dans l'économie informelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.6	Accordent une attention particulière aux groupes désavantagés dans l'économie informelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.7	Adoptent des approches fondées sur le développement économique local pour promouvoir le travail décent dans l'économie informelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

A18. Agriculture et emploi rural

L'économie rurale occupe une place primordiale dans les préoccupations aux niveaux national et mondial en raison de facteurs comme la persistance de la pauvreté en milieu rural, les migrations des zones rurales vers les zones urbaines, l'impact de la mondialisation ainsi que du changement climatique, et tout récemment, de la crise alimentaire, des pénuries alimentaires et de la hausse rapide des prix des denrées alimentaires. L'OMD relatif à l'éradication de l'extrême pauvreté et de la faim et l'objectif mondial qu'est la réalisation du travail décent pour tous ne peuvent être atteints que si l'on réduit la pauvreté rurale. Les trois quarts des plus pauvres du monde vivent dans les zones rurales des pays en développement et dépendent directement ou indirectement des revenus qu'ils tirent de l'agriculture.

Les déficits de travail décent sont habituellement graves dans les zones rurales. Les marchés du travail ruraux fonctionnent souvent mal. Les institutions du marché du travail, l'organisation et la représentation des travailleurs ruraux sont généralement faibles. Le sous-emploi est très répandu et les revenus sont généralement bas. L'accès à la protection sociale est extrêmement limité. Souvent, les travailleurs ruraux ne sont pas intégralement couverts par la législation du travail et leurs droits ne sont pas réalisés ou respectés. Une grande partie de l'activité économique dans les zones rurales est en général informelle.

Dans certaines sociétés, il y a eu une «féminisation» des travaux agricoles ruraux car les hommes ont davantage tendance à migrer hors des zones rurales et à passer à des activités non agricoles. Les femmes forment habituellement la pierre angulaire de la main-d'œuvre et des systèmes de production du secteur des denrées alimentaires agricoles. Mais les femmes exercent habituellement leurs activités en situation nettement désavantageuse: droits de propriété mal établis ou incomplets, faiblesse des services financiers, infrastructures médiocres et manque d'accès à l'information et à la formation, autant d'éléments qui ont généralement des effets particulièrement négatifs sur les femmes par rapport aux hommes.

L'agriculture et le développement rural sont essentiels pour la promotion de l'emploi rural. L'agriculture est habituellement le pilier des économies rurales et l'élévation de la production et de la valeur ajoutée par tête ont souvent un impact positif disproportionné sur les revenus des plus pauvres. L'agriculture a aussi des liens étroits avec les activités non agricoles. Il est essentiel, pour réduire la pauvreté, d'accroître la diversification et la productivité agricole par les progrès techniques et l'investissement. Il faut que les services de soutien à l'agriculture soient

adaptés pour répondre aux besoins des petites exploitations agricoles dans lesquelles travaille la majeure partie de la population rurale et qui assurent l'essentiel de la production de denrées alimentaires dans les pays en développement; en particulier dans le contexte actuel de la crise alimentaire, les mesures de ce type sont importantes.

La mise en place de nouvelles technologies et de nouveaux processus de travail dans l'agriculture devrait s'accompagner d'une formation des compétences appropriée pour les travailleurs ruraux. L'utilisation de technologies dans l'agriculture peut entraîner un déplacement ou une augmentation de la main-d'œuvre et peut aussi avoir différentes conséquences pour la durabilité de l'environnement. C'est pourquoi il faut prendre en considération les effets et les conséquences sur l'emploi et l'environnement des diverses approches visant à accroître la productivité agricole.

L'investissement dans les infrastructures rurales est capital pour l'emploi et la croissance. Les infrastructures de transport et de TI, par exemple, sont essentielles pour relier les producteurs et les entreprises du monde rural aux marchés. Des projets d'infrastructures très divers peuvent appuyer directement la productivité agricole et entraîner la mise en œuvre de méthodes à forte intensité de main-d'œuvre. Les infrastructures sociales, comme les écoles, les établissements de soins de santé, les installations de distribution d'eau amovibles et autres installations de base, sont aussi essentielles pour stimuler un développement rural collectif et durable.

Les politiques visant à promouvoir l'emploi et la création d'entreprises non agricoles dans les zones rurales sont essentielles si l'on veut que le développement soit durable. Les petites et moyennes entreprises, y compris les coopératives ou autres organisations à base locale, constituent une source majeure d'emploi rural. Les activités rurales non agricoles sont particulièrement importantes car elles offrent aux pauvres ruraux d'autres possibilités économiques que les activités traditionnelles. Le développement de l'esprit d'entreprise dans les zones rurales contribuera à créer les conditions permettant d'innover, d'utiliser des technologies nouvelles, de participer à des marchés en expansion et de saisir des possibilités d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Il convient de cibler les sous-secteurs à forte intensité de main-d'œuvre ainsi que ceux qui ont un fort potentiel de croissance, dans le but d'intégrer effectivement les agriculteurs et les entreprises rurales dans les systèmes de production nationaux et mondiaux, en créant des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et en conservant les ressources naturelles.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
18.1	Accordent une attention particulière à l'économie rurale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
18.1.1	Se concentrent-ils sur l'économie rurale pour réduire la pauvreté dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.1.2	Se concentrent-ils sur l'économie rurale pour lutter contre la crise alimentaire ou pour améliorer la sécurité alimentaire dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.1.3	Se concentrent-ils sur le développement rural pour traiter les problèmes relatifs à la migration des zones rurales vers les zones urbaines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.1.4	Soutiennent-ils les investissements dans les infrastructures rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.1.5	Accordent-ils une attention particulière au renforcement de l'intégration de l'économie rurale dans les marchés nationaux et mondiaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.2	Accordent une attention particulière au relèvement de la productivité agricole?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
18.2.1	Favorisent-ils l'accès des agriculteurs à une formation appropriée?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.2.2	Favorisent-ils l'accès des agriculteurs aux nouvelles technologies et aux nouveaux processus de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.2.3	Favorisent-ils d'autres services d'appui à l'agriculture, comme l'accès au crédit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.2.4	Tiennent-ils compte de l'impact des technologies agricoles sur la création ou la destruction d'emplois?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.2.5	Tiennent-ils compte de l'impact des technologies agricoles sur la durabilité de l'environnement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.2.6	Se concentrent-ils sur la production agricole destinées aux marchés mondiaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.2.7	Se concentrent-ils sur la production de denrées alimentaires pour la consommation locale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.3	Accordent une attention particulière à la promotion des activités rurales non agricoles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
18.3.1	Favorisent-ils l'établissement de liens mutuellement bénéfiques entre les activités agricoles et non agricoles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.3.2	Favorisent-ils le développement des entreprises dans les zones rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.3.3	Favorisent-ils l'établissement de coopératives?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.4	Accordent une attention particulière à la résolution des problèmes des travailleuses rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

L'accès à une protection sociale suffisante est un droit fondamental de tous les individus. Aux termes de l'article 22 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, «[t]oute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale». Mais près de soixante ans plus tard, ce droit demeure un rêve pour 80 pour cent de la population mondiale. Pour beaucoup d'individus, un ensemble de prestations de base au moyen de transferts sociaux pourrait faire la différence entre une vie misérable et une vie décente, ou tout simplement entre la vie et la mort. Mais dans beaucoup de pays, une forte proportion, parfois la majorité, des travailleurs et travailleuses et de leurs familles n'ont aucun moyen, ou des moyens très limités, pour faire face aux risques de la vie, comme la perte ou la baisse du revenu pour cause de maladie, de vieillesse, de chômage, d'invalidité ou de décès du soutien de famille.

Les expressions «sécurité sociale» et «protection sociale» sont parfois utilisées d'une manière interchangeable, mais on peut les distinguer. La «sécurité sociale» englobe toutes les mesures qui procurent une sécurité du revenu aux individus en cas de pauvreté, de chômage, de maladie, de handicap, de vieillesse, de décès du soutien de famille, ainsi que l'accès aux services sociaux essentiels. Cet accès comprend – et c'est essentiel – l'accès aux services de santé ainsi que l'accès à l'éducation, à la formation professionnelle et au recyclage. La «protection sociale» est un concept plus large qui couvre non seulement la sécurité sociale, mais aussi la protection de la main-d'œuvre. Celle-ci couvre la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail décentes et conjugue des stratégies en matière de prévention des risques et la protection des droits et l'intégration des groupes vulnérables, comme les personnes qui sont touchées par le VIH/SIDA.

En ce sens, la protection sociale est un investissement dans les individus, leur aptitude à l'emploi et leur productivité potentielle. Des mesures peu efficaces en matière de sécurité et de santé au travail ou des conditions de travail médiocres entraînent des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui peuvent eux-mêmes entraîner une incapacité de travail temporaire ou permanente et une éventuelle exclusion du marché du travail. La création d'un environnement de travail sûr et salubre qui contribuera à empêcher que les travailleurs soient exclus du marché du travail est un outil efficace pour maintenir l'employabilité et en définitive des emplois de qualité, sûrs et productifs. La protection sociale favorise aussi l'égalité entre les hommes et les femmes par des mesures comme la protection de la maternité et des prestations en faveur de la famille de sorte que les femmes qui ont des enfants ne fassent pas l'objet d'une discrimination sur le marché du travail. Pour les employeurs et les entreprises, la protection sociale aide à maintenir une main-d'œuvre stable et qui peut s'adapter au changement. Enfin, en procurant un filet de sécurité en cas de crise économique, la protection sociale constitue un élément fondamental de cohésion sociale.

L'une des questions les plus importantes concernant les lieux de travail est la pandémie de VIH/SIDA. Près de 40 millions d'individus en âge de travailler sont touchés et on estime que les pertes de main-d'œuvre dues au sida au niveau mondial s'élèvent à 28 millions de travailleurs depuis le début de l'épidémie il y a 20 ans. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail renferme des principes essentiels pour l'élaboration des politiques et des directives pratiques concernant les programmes au niveau des entreprises, de la collectivité et au niveau national. Il couvre la prévention du VIH, la gestion et l'atténuation des effets du sida, les soins et le soutien prodigués aux travailleurs infectés ou affectés par le VIH/SIDA, et l'élimination du rejet et de la discrimination que suscite la condition, réelle ou supposée, de malade du sida.

Durant de nombreuses décennies et jusqu'à récemment, on s'accordait à estimer dans la plupart des pays industrialisés que la sécurité sociale de la population devait être améliorée à mesure que les sociétés devenaient plus prospères. Plusieurs pays en développement d'Afrique, d'Amérique latine et d'Asie ont aussi obtenu de bons résultats avec de modestes régimes de prestations sociales universels. Cependant, dans le monde d'aujourd'hui, les responsables politiques se préoccupent pour la plupart de réduire ou de contenir les dépenses sociales, et beaucoup d'organisations qui conseillent les pays pauvres sont généralement peu enclines à soutenir de grands programmes de transferts, de sorte que la mise en place de régimes de sécurité sociale au moins élémentaires joue un rôle limité dans les politiques économiques et les politiques de développement.

On peut trouver une raison principale qui explique cette conception erronée qui veut que la sécurité sociale soit un coût pour la société et non pas un avantage potentiel et un investissement dans les économies et les individus. Le débat relatif à la sécurité sociale est devenu un débat sur ce qui est supportable fiscalement et économiquement. Dans les pays développés, les préoccupations tournent autour du volet relatif aux revenus (on considère que la concurrence fiscale entre les pays au niveau mondial et l'informalité croissante limitent la marge de manœuvre fiscale pour les transferts) et le volet relatif aux dépenses (le vieillissement de la population et les nouveaux risques pour la santé accentuent la dépendance et entraînent une augmentation des coûts des traitements et sont donc perçus comme des facteurs qui poussent inexorablement les dépenses à la hausse). Dans les pays en développement, les préoccupations concernent également ce qui est supportable aux plans économique et fiscal et aussi implicitement les coûts d'opportunité (à savoir que les ressources publiques très limitées pourraient être mieux investies en créant une croissance économique qui serait, sur le long terme, plus bénéfique pour le bien-être de la population que ce qu'on considère comme des «versements non productifs aux personnes qui vivent et travaillent dans l'économie informelle»).

On peut et on doit contester ces points de vue. Tout d'abord, les régimes de sécurité sociale qui prévoient des transferts sociaux sont des instruments pour atténuer et prévenir la pauvreté qui ont une action directe et rapide que ne peuvent égaler les avantages présumés des effets de «propagation» de la croissance économique. En particulier en ce qui concerne les pays à faible revenu, même un régime de sécurité sociale de base peut être l'élément qui permettra de faire la différence et de réaliser l'OMD1, à savoir réduire de moitié la pauvreté pour 2015. Les transferts de sécurité sociale permettent d'injecter des liquidités dans les économies locales et nationales, ce qui a un impact positif sur leur développement. Relever les revenus des pauvres stimule la demande intérieure et, par là même, encourage la croissance en développant les marchés intérieurs. Point important, les régimes de sécurité sociale sont un investissement dans la productivité. Seuls les individus qui jouissent d'un minimum de sécurité matérielle peuvent se permettre de prendre des risques au plan de l'entrepreneuriat; seuls les individus en bonne santé et bien nourris peuvent être productifs; et seuls les individus qui ont un niveau de scolarisation minimum peuvent réussir à se sortir de la pauvreté par le travail. Par ailleurs, les prestations de sécurité sociale qui ne dissuadent pas de travailler peuvent faciliter l'ajustement des marchés du travail dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement et peuvent donc contribuer à ce que le grand public accepte les changements globaux provoqués par la mondialisation qui affectent la production.

Ainsi, il y a de bonnes raisons sociales et économiques de mettre en place une protection sociale. Manifestement, il faut s'attendre à ce que dans les premiers stades du développement, la contrainte fiscale soit plus forte qu'aux stades ultérieurs, de sorte qu'il faudra peut-être établir un ordre de priorité pour l'introduction des prestations de sécurité sociale. Cependant, les calculs effectués par le BIT ont montré que l'établissement d'un seuil de sécurité sociale de base pour fournir la couverture universelle, adapté pour répondre aux besoins et possibilités spécifiques du pays considéré, constituait un objectif réalisable dans un délai raisonnable pour la plupart des pays en développement.

On trouvera de plus amples renseignements et d'autres outils à l'adresse suivante:
<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/social-protection>

B1. Sécurité sociale

Les données empiriques et statistiques de la dernière décennie montrent clairement que la croissance économique ne se traduit pas automatiquement par une réduction de la pauvreté sans que des mécanismes de promotion de l'emploi et de redistribution du revenu, comme les régimes de sécurité sociale, soient mis en place. La sécurité sociale n'est pas seulement un moyen important de réduire la pauvreté et la vulnérabilité; c'est un droit humain fondamental. Elle améliore beaucoup les chances de réaliser une croissance durable et équitable et elle est indispensable pour l'intégration sociale des catégories particulièrement vulnérables et désavantagées.

Une stratégie visant à étendre la couverture de sécurité sociale devrait reposer sur deux types de droits de l'individu distincts qui donnent effet au droit à la sécurité sociale: i) pour ceux qui tirent leurs droits du versement de cotisations ou de taxes; et ii) les droits des résidents comprenant un «seuil» de sécurité sociale de base pour tous. Un tel seuil peut être mis en place et progressivement consolidé en fonction du développement économique, la couverture peut être adaptée pour répondre à de nouveaux besoins ou faire face à de nouvelles incertitudes, et pourrait être constitué des éléments suivants:

- L'accès pour tous les résidents d'un pays donné aux soins de santé de base/essentiels par la voie de systèmes nationaux pluralistes comportant un volet financé par l'impôt public, un volet fondé sur l'assurance sociale et privée, ainsi qu'un volet local lié à un système central solide;
- Un système d'allocations familiales qui procure une sécurité de revenu de base aux enfants et permet de les nourrir, les éduquer et les soigner;
- Un système d'assistance sociale de base qui procure une sécurité de revenu au moins au niveau du seuil de pauvreté aux individus en âge de travailler (qui ne peuvent pas gagner un revenu suffisant parce qu'ils sont malades, qu'ils n'ont pas accès à un travail correctement rémunéré, qu'ils ont perdu un soutien de famille, qu'ils ont des personnes à leur charge, etc.);
- Un système de pensions universelles de base qui procure une sécurité de revenu au moins au niveau du seuil de pauvreté en cas de vieillesse, d'invalidité ou de perte du soutien de famille.

Les organisations internationales donnent des conseils stratégiques aux pouvoirs publics locaux ou nationaux qui financent intégralement ou partiellement les régimes de protection sociale et qui ont besoin d'administrer correctement ces systèmes. Elles gèrent aussi, directement ou indirectement, d'autres initiatives qui permettent de garantir des prestations minimums aux catégories vulnérables, notamment les jeunes, les personnes âgées, les handicapés et les chômeurs ou les individus sous-employés.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
1.1	Aident le gouvernement à comprendre et traiter les questions relatives au caractère économiquement et fiscalement abordable d'un régime de sécurité sociale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Favorisent la protection sociale en tant que moyen de prévenir et d'atténuer la pauvreté?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Favorisent expressément l'extension de la couverture de sécurité sociale dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
1.3.1	S'attachent-ils à étendre la couverture à ceux dont les droits reposent sur le versement de cotisations ou de taxes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.2	S'attachent-ils à étendre la couverture à tous les résidents du pays au titre d'un seuil de sécurité sociale de base?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Favorisent l'accès de tous les résidents aux soins de santé de base?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
1.4.1	Soutiennent-ils des soins de santé nationaux financés par l'impôt public?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.2	Soutiennent-ils le volet des soins de santé fondé sur l'assurance sociale et privée?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.3	Soutiennent-ils la planification au niveau local et la participation de la communauté à l'amélioration de l'accès aux soins de santé de base?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Soutiennent les allocations familiales pour faire en sorte que tous les enfants aient la possibilité d'être nourris, éduqués et soignés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Soutiennent l'assistance sociale de base à tous les travailleurs et à leurs familles qui sont dans la pauvreté ou l'indigence absolue?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Soutiennent l'offre d'une sécurité de revenu aux personnes âgées?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Soutiennent l'offre d'une sécurité de revenu aux invalides ou aux handicapés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Soutiennent l'offre d'une sécurité de revenu en cas de perte du soutien de famille?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	Analysent la part des budgets publics et de l'assistance des donateurs consacrée à la sécurité sociale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	Soutiennent les moyens informels de protection sociale, surtout lorsque les pauvres n'ont pas accès aux régimes de sécurité sociale formels?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

B2. Sécurité du lieu de travail

Chaque année, plus de 2 millions d'individus meurent dans des accidents du travail ou de maladies liées au travail. Selon les estimations les plus prudentes, il y a 270 millions d'accidents du travail et 160 millions de cas de maladies professionnelles. Les décès et les lésions coûtent particulièrement cher aux pays en développement, où un grand nombre de gens exercent des activités dangereuses, notamment dans l'agriculture, la construction, l'exploitation forestière, la pêche et les industries extractives. Les travaux dangereux ont des effets néfastes sur la santé des travailleurs et sur la productivité. Les handicaps résultant de travaux dangereux constituent une cause majeure de pauvreté, qui touche des familles entières. Les plus pauvres et les moins bien protégés, souvent les femmes, les enfants et les migrants, sont parmi les plus touchés. Bien souvent, la prévention des lésions et maladies professionnelles et des décès liés au travail ne fait pas partie des préoccupations sur les lieux où ils travaillent.

Les travaux agricoles sont particulièrement dangereux. Même lorsque les nouveautés technologiques ont atténué la pénibilité des travaux agricoles, il y a de nouveaux risques liés à l'utilisation de machines complexes et à l'emploi intensif de produits chimiques et de pesticides. L'une des caractéristiques propres aux travaux agricoles est l'interpénétration des conditions de vie et de travail. Les travailleurs et leurs familles vivent sur les terres où les risques professionnels ont de nombreuses retombées sur l'environnement. La communauté peut se trouver exposée aux pesticides par la contamination des denrées alimentaires, le détournement de semences ayant fait l'objet d'un traitement chimique pour la consommation humaine, la contamination de l'eau du sol, etc.

Souvent, les conditions dans l'économie informelle urbaine ne sont pas meilleures. La plupart des travailleurs informels exercent leurs activités dans des conditions précaires, insalubres et dépourvues de sécurité. Un grand nombre des microentreprises dans lesquelles ils travaillent ont des structures délabrées et sont dépourvues d'installations sanitaires ou d'eau courante. Pour beaucoup de travailleurs, et en particulier les femmes, leur foyer est leur lieu de travail et ils vivent et travaillent souvent dans des conditions insalubres, ainsi que les membres de leur famille.

Les activités des organisations ont une incidence directe ou indirecte sur la sécurité et la santé au travail: par exemple, la manière dont les projets d'infrastructures sont exécutés; la manière dont la technologie peut améliorer la sécurité sur le lieu de travail; la manière dont les systèmes éducatifs peuvent sensibiliser davantage aux risques liés au travail. Les organisations internationales peuvent aussi jouer un rôle de sensibilisation et dans l'établissement de structures de gouvernance pour favoriser des conditions de travail sûres et salubres. Nombreux sont les projets de coopération technique qui ont montré qu'il était possible de mettre en place des changements à moindre coût, voire à un coût nul, qui font du lieu de travail/foyer un endroit plus sûr et plus salubre pour vivre et travailler.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
2.1	Encouragent l'établissement de systèmes de santé et de sécurité au travail pour prévenir les lésions, décès et maladies sur le lieu de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Aident le pays à élaborer et mettre en œuvre des programmes nationaux complets en matière de sécurité et de santé au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	S'occupent des questions de sécurité en ce qui concerne les professions à haut risque dans des secteurs comme l'agriculture, la foresterie, la pêche, les industries extractives, la construction, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	S'emploient à améliorer les conditions de travail, y compris dans l'économie informelle, pour éliminer le travail effectué dans des conditions dangereuses ou insalubres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Se préoccupent des travailleurs à domicile pour faire en sorte que leurs foyers soient des lieux de vie et de travail plus sûrs et plus salubres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	Mènent des travaux de recherche sur les questions de sécurité et de santé au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	Associent les travailleurs et les employeurs à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme relatif à la sécurité et la santé au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8	Ont le soutien du service public d'inspection du travail dans la mise en œuvre du programme relatif à la sécurité et la santé au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

B3. Santé et travail

La santé au travail et la santé publique ont des liens étroits. Les questions de santé sur le lieu de travail ont manifestement une très forte incidence sur la situation sanitaire globale de la population. Et, bien entendu, la santé des travailleurs est un déterminant majeur de la productivité. Les problèmes de santé peuvent aussi entraîner une discrimination visant les travailleurs (par exemple, ceux qui sont atteints du VIH/SIDA ou de la tuberculose) ou des dépenses importantes pour les pouvoirs publics et les entreprises. L'absence d'interventions sociales pour lutter contre des problèmes structurels comme l'irrégularité et la mauvaise qualité de l'emploi, la faiblesse des rémunérations et le manque de protection sociale se traduit habituellement par un cercle vicieux de santé médiocre, de capacité de travail réduite, de faible productivité et de diminution de l'espérance de vie. Les organisations internationales peuvent contribuer à promouvoir la santé et la sécurité au travail, et les mesures les plus efficaces sont généralement celles qui prévoient la participation active des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Le SIDA est une question concernant le lieu de travail non seulement parce qu'il affecte la main-d'œuvre et la productivité, mais aussi parce que le lieu de travail a un rôle capital à jouer dans le combat plus général pour limiter l'étendue et les effets de l'épidémie. Plus de 40 millions d'individus sont touchés par le VIH/SIDA. Neuf sur dix sont des adultes en âge de forte activité et de procréation. Le VIH/SIDA menace les moyens de subsistance de nombreux travailleurs et de ceux qui dépendent d'eux – familles, communautés et entreprises. Par là même, il affaiblit aussi les économies nationales. La discrimination et le rejet dont sont victimes les femmes et les hommes touchés par le VIH menacent les principes et droits fondamentaux au travail, et affaiblissent les efforts de prévention et de soins. Il n'y a toujours pas de traitement permettant de guérir du VIH/SIDA, mais la prévention donne des résultats.

Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, qui a été adopté en 2001 par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et a constitué une véritable innovation, a maintenant été traduit dans plus de 40 langues et sert de point de référence pour les lois et politiques dans plus de 70 pays. Le Recueil est un cadre pour l'action liée au lieu de travail. Il contient des principes essentiels pour l'élaboration des politiques et des directives pratiques pour les programmes au niveau des entreprises ainsi qu'au niveau local et national couvrant: la prévention du VIH; la gestion et l'atténuation de l'impact du sida sur le monde du travail; les soins et le soutien prodigués aux travailleurs infectés et affectés par le VIH/SIDA; et l'élimination du rejet et de la discrimination que suscite la condition, réelle ou supposée, de malade du sida.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
3.1	Favorisent l'accès des actifs et de leurs familles à un ensemble essentiel de services de santé de qualité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Encouragent la non-discrimination dans l'accès aux services de santé pour:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.1	Les travailleurs de l'économie informelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.2	Les travailleurs ruraux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.3	Les travailleurs migrants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	S'attachent à promouvoir des politiques propres à garantir l'accès à l'emploi pour les personnes touchées par le VIH/SIDA (par exemple, pas de dépistage du VIH à des fins d'emploi, la confidentialité et le maintien de la relation d'emploi)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Encouragent des mesures visant à prévenir la transmission du VIH au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	Indemnisent ceux qui sont infectés en raison d'une exposition au VIH dans le cadre du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	Aident à faire connaître ou utiliser le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	Envisagent ou encouragent, sur les lieux de travail, des mesures environnementales propres à prévenir ou réduire la transmission aéroportée de la tuberculose et, le cas échéant, du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), de la grippe aviaire et autres maladies transmissibles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8	Encouragent 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"/>
3.9	Aident à renforcer la législation, les politiques et l'éducation pour combattre le rejet et la discrimination et promouvoir les droits des travailleurs infectés ou affectés par le VIH/SIDA ou la tuberculose sur le lieu de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ### Outils pratiques
- Manuels
 - Principes directeurs
 - Directives
 - Conventions et recommandations
 - Recueils de directives pratiques
 - Matériels didactiques
 - Outils promotionnels

- ### Outils de connaissances
- Notes d'orientation
 - Travaux de recherche
 - Données et statistiques
 - Rapports d'évaluation
 - Réseaux de connaissances

- ### Bonnes pratiques
- Afrique
 - Asie et Pacifique
 - Moyen-Orient
 - Amérique latine et Caraïbes
 - Amérique du Nord
 - Europe

B4. Conditions de travail équitables

Les individus aspirent à avoir non pas simplement un emploi, mais un bon emploi. Le salaire, la durée du travail, l'organisation du travail et les conditions de travail, les dispositions visant à trouver un équilibre entre la vie professionnelle et les exigences de la famille et de la vie en dehors du travail, la non-discrimination et la protection contre le harcèlement et la violence au travail sont des éléments essentiels de la relation d'emploi et de la protection des travailleurs, et ils ont aussi des effets sur la performance économique.

Dans de nombreuses régions du monde, l'accès à un salaire correct et régulier n'est pas garanti, c'est pourquoi les politiques visant à promouvoir le versement régulier des salaires et la fixation d'un salaire minimum sont importantes. Les salaires demeurent souvent trop bas pour que de nombreux travailleurs puissent satisfaire à leurs besoins fondamentaux. Comme on l'a exposé plus haut dans la section A1 consacrée aux travailleurs pauvres, beaucoup d'individus travaillent et travaillent énormément durant de longues journées, mais ne gagnent pas suffisamment pour s'élever, eux et leurs familles, au-dessus du seuil de pauvreté. Dans la section A12, on a souligné combien il importait de lutter contre les inégalités de revenu de plus en plus marquées – entre les revenus du capital et les revenus du travail, ainsi que les écarts de rémunération entre les travailleurs qualifiés et ceux qui ne le sont pas. Des inégalités de revenu très marquées sont source d'instabilité et de perturbations sociales.

Une durée du travail réglementée, des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires et des congés annuels contribuent à obtenir une productivité élevée tout en sauvegardant la santé physique et mentale des travailleurs. Toutefois, les travailleurs et travailleurs potentiels ayant des responsabilités familiales sont de plus en plus pris en tenaille entre les exigences opposées du temps disponible et des ressources financières. Les familles ont besoin des ressources financières provenant du travail. En même temps, elles doivent veiller à ce que quelqu'un prenne soin des personnes dépendantes, telles que les jeunes enfants, les personnes âgées ou les personnes handicapées, pendant les heures de travail. Les conditions d'emploi et les régimes de sécurité sociale devraient reconnaître que les femmes et les hommes sont des travailleurs ayant des responsabilités familiales et garantir qu'ils puissent avoir un emploi sans subir de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales.

La grossesse et la maternité sont une période où les femmes qui travaillent et leurs familles sont particulièrement vulnérables. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ont besoin d'une protection spéciale pour que leur santé ou celle de leur nourrisson ne soit pas mise en danger et elles ont besoin d'une période de temps appropriée pour accoucher, se remettre de l'accouchement et nourrir leurs enfants. En même temps, elles ont aussi besoin d'une protection pour garantir qu'elles ne perdent pas leur emploi simplement à cause de leur grossesse ou de leur congé de maternité. Une telle protection est une condition préalable pour réaliser une véritable égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes au travail et permettre aux travailleurs d'élever des enfants dans des conditions de sécurité.

On s'accorde de plus en plus dans le monde entier à reconnaître que le stress et la violence liés à l'emploi, y compris le harcèlement sexuel, constituent des

problèmes très importants. Ensemble, le stress et la violence pourraient être la cause d'un grand nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles entraînant décès et incapacités. Ces problèmes (problèmes physiques ou mentaux, conséquences pour l'emploi et risque de perte de l'emploi) ont un coût considérable pour l'employé pris individuellement. Pour les entreprises, ils entraînent des coûts directs (hausse de l'absentéisme et du renouvellement des effectifs, baisse de la productivité, formation et recyclage) et des coûts indirects (baisse de la motivation, de la satisfaction et de la créativité et problèmes de relations publiques).

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
4.1	Favorisent expressément des mesures visant à éviter la discrimination au travail (en raison du sexe, de la race, de l'ethnie, de l'origine sociale, de l'âge, de l'affiliation politique, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Appuient la fixation d'un salaire minimum?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Favorisent l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes pour un travail d'égale valeur ou des niveaux de salaire établis sans discrimination fondée sur le sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Favorisent des mesures pour permettre aux femmes et aux hommes d'établir un équilibre entre le travail et les tâches familiales (par exemple, par l'offre de services de garde d'enfants ou des horaires de travail flexibles)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Encouragent la mise en place d'une véritable protection de la maternité pour les femmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	Soutiennent des politiques visant à réduire le stress et la violence sur le lieu de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	Soutiennent des politiques visant à renforcer la dignité au travail (par exemple, en empêchant le harcèlement sexuel au travail)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	Favorisent des mesures pour réglementer le temps de travail, y compris la longueur et la configuration des horaires quotidiens et hebdomadaires et des congés payés annuels?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9	Encouragent et appuient des procédures permettant aux travailleurs de faire valoir leurs griefs sur le lieu de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

B5. Régimes de pensions

Un régime de pensions universel de base procurerait une sécurité de revenu au moins au niveau du seuil de pauvreté aux personnes âgées, aux invalides et à ceux qui ont perdu le soutien de famille.

Avec l'augmentation du nombre de personnes âgées dans un pays donné, il devient de plus en plus nécessaire de garantir leur intégration et leur protection sociales. Pour ceux qui sont vieux et pauvres, il y a généralement peu d'espoir et peu de moyens d'améliorer leur sort. Mais des études ont montré que le versement d'une petite pension de vieillesse aux personnes âgées, universelle ou en fonction des ressources et financée par l'impôt, non seulement améliorerait leur vie et contribuait à réduire la pauvreté liée à la vieillesse, mais avait aussi des effets bénéfiques sur toute la famille. Le versement d'une pension de base procurerait aussi une certaine sécurité de revenu pour éviter la pauvreté absolue et la détresse de ceux qui ne peuvent pas travailler en raison de leur invalidité et aussi de ceux qui ont perdu leur soutien de famille.

Les organisations internationales participent de plus en plus à un débat mondial sur la manière dont les régimes de pensions devraient fonctionner. Ce débat est au cœur d'un débat plus complexe sur la manière dont les différentes générations devraient se soutenir mutuellement et sur le rôle de l'Etat en tant que fournisseur de services sociaux de base.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
5.1	Favorisent telle ou telle forme de prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants en faveur de telle ou telle catégorie de la population du pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Se préoccupent des problèmes économiques et sociaux du pays liés au vieillissement de la population?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Se préoccupent des problèmes économiques et sociaux du pays liés à l'invalidité ou au handicap?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Se préoccupent du sort des familles dont le principal soutien a été blessé ou est décédé en raison d'un conflit armé, d'une crise économique ou sociale, d'une catastrophe naturelle, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Favorisent des régimes de pensions fiables et prévisibles pour permettre à toutes les personnes âgées de vivre au moins au-dessus du seuil de pauvreté national?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	Encouragent le droit de prendre sa retraite lorsqu'on atteint un âge avancé, ainsi que le droit à un emploi dans des conditions décentes pour les travailleurs âgés, et leur facilitent le passage de la vie active à la retraite?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	Encouragent une bonne gouvernance du régime de pensions?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

Normes et droits des travailleurs



Les droits fondamentaux des travailleurs font partie de l'ensemble des droits fondamentaux de l'homme et représentent un minimum social d'application universelle dans le monde du travail. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail couvre les droits relatifs à la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négocier collectivement, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'élimination effective du travail des enfants, et l'élimination de la discrimination en ce qui concerne l'emploi et la profession. Ces principes et droits fondamentaux au travail sont considérés comme les fondements du travail décent, et les Etats membres de l'OIT sont tenus de les respecter.

Les droits au travail sont visés par les normes internationales du travail, qui incluent des conventions contraignantes et des recommandations non contraignantes, des recueils de directives pratiques et des lignes directrices. Les normes internationales du travail sont débattues, élaborées et adoptées par un processus tripartite associant les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, garantissant ainsi que ces normes bénéficient d'un large soutien des partenaires sociaux, qui sont les acteurs essentiels de l'économie. Les normes sont adoptées par un vote d'au moins les deux tiers des mandants de l'OIT et sont donc l'expression de principes universellement reconnus. En même temps, elles reflètent la diversité des contextes historiques et culturels, des systèmes juridiques et des niveaux de développement économique des pays. De fait, la plupart des normes ont été formulées d'une manière telle qu'elles soient suffisamment flexibles pour être incorporées dans la législation et la pratique nationales en tenant dûment compte de ces différences. D'autres normes ont ce qu'on appelle des « clauses de flexibilité » permettant aux Etats d'établir des normes temporaires inférieures à celles qui sont normalement prescrites, pour exclure certaines catégories de travailleurs de l'application de la convention ou pour n'appliquer que certaines parties de cet instrument.

Depuis 1919, l'OIT a adopté 188 conventions et 199 recommandations couvrant tout un éventail de questions liées au monde du travail. De plus, un grand nombre de recueils de directives pratiques ont été élaborés. Comme on peut s'y attendre, certains de ces instruments ne correspondent plus aux besoins actuels. Le Conseil d'administration du BIT a passé en revue toutes les normes de l'OIT adoptées avant 1985 et a déterminé que 71 conventions, y compris les conventions fondamentales et celles qui ont été adoptées après 1985, demeuraient tout à fait d'actualité et devraient faire l'objet d'une promotion active, et que les autres avaient besoin d'être révisées ou retirées.

Les conventions, même si elles ne sont pas ratifiées par tel ou tel Etat membre, et les recommandations qui n'ont pas besoin d'être ratifiées, constituent des orientations nettes au niveau politique pour toute une gamme de questions concernant l'emploi

et le travail et sont donc une ressource très importante pour toute action dans n'importe lequel de ces domaines. Il ne faut pas en faire abstraction lorsqu'on s'attelle à une nouvelle question économique, sociale ou de développement, forcément liée à une activité productive. En raison de la nature tripartite des discussions qui débouchent sur les conventions et les recommandations, n'importe quelle organisation internationale sera parfaitement fondée à associer les Etats membres et autres parties prenantes à la formulation de conseils ou à la promotion de politiques et d'activités dans le cadre des préoccupations internationales. Comme les conventions sont des traités internationaux contraignants, une fois ratifiées, elles facilitent l'établissement d'accords et de partenariats dans le but de mettre en œuvre telle ou telle stratégie de développement au niveau local et national. Les organes de surveillance tout à fait spécifiques de l'OIT permettent aux gouvernements de dialoguer au sujet des problèmes rencontrés dans l'application des normes et servent de sources d'information utiles sur la législation et la pratique dans tels ou tels pays.

Les normes internationales du travail peuvent être utilisées à différentes fins:

- Comme modèles et objectifs pour la législation du travail: les normes internationales du travail servent d'objectifs pour harmoniser la législation et la pratique nationales dans un domaine donné. Un pays peut ratifier la convention pertinente ou, même s'il ne la ratifie pas, il peut aligner sa législation sur celle-ci;
- Comme sources de droit international appliquées au niveau national: Dans beaucoup de pays, les traités ratifiés au niveau international s'appliquent automatiquement au niveau national. Les tribunaux nationaux peuvent donc utiliser les normes internationales du travail pour trancher des litiges lorsque la législation nationale est inadéquate ou ne dit rien ou pour utiliser des définitions énoncées dans les normes, comme le «travail forcé» ou la «discrimination»;
- Comme lignes directrices pour la politique sociale: outre qu'elles façonnent la législation, les normes internationales du travail peuvent servir d'indications pour l'élaboration de politiques nationales et locales, comme les politiques du travail et de la famille. Elles peuvent également être utilisées pour orienter la mise en œuvre d'améliorations des structures administratives, comme l'administration du travail, l'inspection du travail, l'administration de la sécurité sociale, les services d'emploi, etc. Les normes peuvent aussi faciliter de bonnes relations professionnelles si elles sont appliquées par les organes de règlement des différends du travail, et comme modèles pour les conventions collectives;

- Pour exercer une influence dans d'autres domaines: par exemple, le fait que l'intérêt des consommateurs pour les aspects éthiques des produits s'est accru a conduit les entreprises multinationales à adopter des codes de conduite volontaires pour régir les conditions de travail sur leurs sites de production et dans leurs chaînes d'approvisionnement. Des rapports sur l'application des normes internationales du travail sont régulièrement présentés aux organes des Nations Unies spécialisés dans les droits de l'homme et à d'autres organismes internationaux. Les institutions financières internationales comme la Banque mondiale et la Banque asiatique de développement ont intégré certains aspects des normes du travail dans certaines de leurs activités. Des groupes de pression et des ONG s'appuient sur les normes internationales du travail pour préconiser des changements dans la politique, la législation ou la pratique; tandis qu'un certain nombre de pays et d'organisations régionales ont incorporé le respect des normes internationales du travail dans leurs accords commerciaux bilatéraux, multilatéraux ou régionaux.

On trouvera de plus amples renseignements et d'autres outils à l'adresse suivante:
<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/standards-and-rights-at-work>

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 à l'épanouissement de l'individu. La science et la technique ont amélioré la condition humaine à bien des égards mais les droits de l'homme fondamentaux sont loin d'être unanimement respectés. Les libertés fondamentales sont parfois bafouées. Ainsi, la liberté syndicale, 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, le travail des enfants sous ses pires formes, la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'ethnie, etc.

Les organisations internationales doivent se préoccuper de ces droits fondamentaux d'une manière ou d'une autre, puisqu'elles s'adressent aux êtres humains. Quel que soit le sujet qu'elles traitent – éducation et santé en milieu urbain et en milieu rural, secteurs de l'économie, commerce, environnement, politiques macroéconomiques, organisation industrielle, tourisme ou communications – elles rencontrent souvent des problèmes concrets liés à un ou plusieurs principes et droits fondamentaux au travail. Il faut s'atteler à ces problèmes et aider les Etats membres et les autres mandants à appliquer les principes et droits fondamentaux au travail, et cela constitue non seulement un défi, mais aussi un objectif principal du système international.

Les principes et droits fondamentaux au travail ont trait aux points suivants: liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négocier collectivement, élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination s'agissant de l'emploi et de la profession. Il s'agit de droits de l'homme fondamentaux qui sont au cœur du travail décent. Les conventions essentielles de l'OIT qui visent ces principes et droits fondamentaux au travail sont les suivantes:

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
1.1	Donnent des conseils ou mettent en œuvre des activités pour aider le pays à honorer ses engagements en faveur de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, en ce qui concerne:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.1	La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négocier collectivement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.2	L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (esclavage, servitude pour dettes, traite des êtres humains, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.3	L'élimination effective du travail des enfants, en particulier de ses pires formes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.4	L'élimination de la discrimination s'agissant de l'emploi et de la profession?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Mettent en oeuvre des activités pour lutter contre une violation de l'un quelconque des principes ou droits fondamentaux au travail qui a été mise en évidence dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Dans l'élaboration du cadre national de développement/programmation, analysent le respect par le pays des principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Consultent les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau local et national lorsqu'ils analysent le respect par le pays des principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Subordonnent l'octroi de prêts, la fourniture d'une assistance technique, le financement de projets de développement d'infrastructures ou d'autres types d'action multilatérale au respect intégral par le pays des principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Sont dotés d'outils ou de lignes directrices spécifiques, ou mènent des activités spécifiques, par exemple de sensibilisation ou de formation, pour aider le personnel ou les mandants à mieux comprendre et appliquer les principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Se réfèrent aux conventions et recommandations de l'OIT lorsqu'ils traitent des principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Mènent des activités spécifiques pour éduquer ou informer les travailleurs et les employeurs de leurs droits et devoirs dans le domaine du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Consultent régulièrement les parties prenantes autres que le gouvernement, en particulier les travailleurs et les employeurs, sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

C2. Liberté syndicale

La liberté syndicale et un droit de l'homme démocratique proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948). C'est le droit en vertu duquel les acteurs autres que les pouvoirs publics peuvent participer effectivement à la politique économique et sociale. Il est donc essentiel de garantir, pour le bon fonctionnement non seulement des marchés du travail, mais aussi des structures de gouvernance globales d'un pays, que les travailleurs et les employeurs puissent se faire entendre et soient représentés. Le droit de s'organiser et de négocier collectivement est donc un élément important que toutes les organisations internationales doivent prendre en considération dans la poursuite de leurs propres objectifs dans le cadre de leurs mandats respectifs.

Dans le monde d'aujourd'hui, la mondialisation a un impact différent sur les pays, communautés et secteurs. La sécurité de représentation permet de mieux répondre au niveau local aux difficultés particulières auxquelles sont confrontés les diverses communautés et les divers secteurs de l'économie. Le respect de la liberté syndicale permet d'élaborer les moyens institutionnels de représentation les plus appropriés au contexte et à la question considérés – qu'il s'agisse d'associations de négociants de l'économie informelle, organisations d'agriculteurs, de syndicats ou d'organisations d'employeurs. Les organisations internationales devraient appuyer la représentation collective des intérêts par ces organismes et leurs stratégies qui sont les mieux adaptées pour traiter la question considérée – qu'il s'agisse d'une négociation concernant l'utilisation des terres, d'une manifestation ou d'une campagne contre les pires formes de travail des enfants, d'une délégation de travailleurs ou d'employeurs s'adressant au gouvernement au sujet des conséquences d'un accord commercial ou du dialogue social pour atténuer l'impact d'une crise financière.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
2.1	Favorisent et respectent le droit des employeurs et des travailleurs, ainsi que d'autres groupes de pression, de s'organiser et d'exprimer librement leurs préoccupations?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Identifient toute forme de violation de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Expriment leurs préoccupations au sujet des violations du droit de s'organiser et de négocier collectivement auprès de leurs homologues au niveau national?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

C3. Abolition du travail forcé

Par travail forcé, on entend tout travail ou service qui est soutiré d'une personne quelconque par la menace ou une sanction et pour lequel la personne en question ne s'est pas proposée volontairement. Le travail forcé suppose la restriction de la liberté de l'individu, l'esclavage ou des pratiques similaires, la servitude pour dettes et la servitude. Les préjugés fondés sur le sexe, les préjugés socioculturels et ceux qui ont trait au marché déterminent le type et la gravité du travail forcé dans les différents secteurs de l'économie. Il existe un grand nombre d'aspects du travail forcé: le recrutement forcé, la traite des êtres humains, surtout des travailleurs migrants, l'exploitation sexuelle des enfants et des femmes, la maltraitance et l'exploitation des travailleurs domestiques, les ateliers clandestins ou les travailleurs agricoles qui sont maintenus sur le lieu de travail par des tactiques manifestement illégales et peu, voire pas rémunérés, les risques inhérents à certains secteurs économiques tels que les industries extractives, l'agriculture, la construction et le tourisme, et la corruption au niveau local et national, etc. Ces aspects sont également liés aux politiques économiques et sociales, y compris les politiques qui affectent les systèmes de production mondiaux, les zones franches d'exportation et l'économie informelle. Le travail forcé demeure parfois imposé à titre de sanction pour avoir exprimé des vues politiques personnelles.

L'élimination du travail forcé demeure un défi important pour le XXI^e siècle. Il constitue non seulement une grave violation d'un droit de l'homme fondamental, mais aussi une cause majeure de pauvreté et un obstacle au développement économique. Pour combattre et éliminer le travail forcé, il faut que l'ensemble du système international ait conscience de son existence et prenne des mesures concrètes. Les normes de l'OIT concernant le travail forcé, conjuguées à une assistance technique ciblée, sont des outils importants pour lutter contre ce fléau.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
3.1	Se préoccupent du travail forcé ou obligatoire dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Identifient toute forme de violation liée au travail forcé dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Luttent contre les tentatives de ceux qui justifient le travail forcé en avançant qu'il stimule la productivité et atténue la pauvreté?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Se préoccupent de la question de la traite des êtres humains?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	Se préoccupent de la question de l'esclavage ou de la servitude pour dettes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	Surveillent et évaluent les activités visant à empêcher ou éliminer ces formes de travail forcé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ### Outils pratiques
- Manuels
 - Principes directeurs
 - Directives
 - Conventions et recommandations
 - Recueils de directives pratiques
 - Matériels didactiques
 - Outils promotionnels

- ### Outils de connaissances
- Notes d'orientation
 - Travaux de recherche
 - Données et statistiques
 - Rapports d'évaluation
 - Réseaux de connaissances

- ### Bonnes pratiques
- Afrique
 - Asie et Pacifique
 - Moyen-Orient
 - Amérique latine et Caraïbes
 - Amérique du Nord
 - Europe

C4. Elimination du travail des enfants

On ne saurait trop insister sur le fait qu'il importe de donner aux enfants la possibilité de prendre un bon départ dans la vie et d'investir dans les ressources humaines de l'avenir. Les pires formes de travail des enfants les exposent à des dangers pour leur santé, leur sécurité et leur moralité, ainsi qu'à la maltraitance physique, psychologique et affective. Il s'agit en soi d'une violation des droits de l'homme fondamentaux qui, on l'a démontré, fait obstacle au développement des enfants, ce qui est susceptible de provoquer des dommages physiques et psychologiques qui durent toute la vie. Les éléments d'information montrent qu'il existe un lien étroit entre la pauvreté des ménages et le travail des enfants. Par ailleurs, le travail des enfants perpétue la pauvreté d'une génération à l'autre en maintenant les enfants des pauvres en dehors de l'école et en limitant leurs perspectives de progression sociale. Cet abaissement du capital humain a été relié à la lenteur de la croissance économique et du développement social.

Selon les estimations, il y a 218 millions d'enfants qui travaillent dans le monde actuel; environ 165 millions ont entre 5 et 14 ans. Beaucoup travaillent à plein temps, ils ne vont pas à l'école et n'ont que peu ou pas du tout de temps pour jouer et beaucoup sont mal nourris et mal soignés. 126 millions de ces enfants sont victimes des pires formes de travail des enfants, à savoir: le travail dans des environnements dangereux où ils sont exposés à des produits chimiques toxiques, à des machines dangereuses ou à une chaleur extrême; l'utilisation dans le cadre d'activités illicites comme le trafic de stupéfiants, la prostitution ou la production de matériel pornographique; la traite, l'esclavage ou des conditions similaires; et l'obligation de participer à des conflits armés.

L'élimination du travail des enfants est reliée à l'ODD 2, à savoir réaliser l'éducation primaire universelle pour 2030. Toutes les organisations internationales ont un intérêt dans la lutte contre le travail des enfants.

Il est également utile de mentionner le paradoxe que constitue la coexistence du travail des enfants et du chômage et du sous-emploi des jeunes dans beaucoup de pays. Tandis que la demande de certains types de main-d'œuvre est satisfaite par des enfants qui ne devraient pas travailler, il y a aussi une offre de main-d'œuvre de la part des jeunes qui n'est pas utilisée ou qui est sous-utilisée. Des mesures favorisant un meilleur fonctionnement des marchés du travail aideraient à réorienter la demande de main-d'œuvre loin des enfants et vers les jeunes qui peuvent être légitimement employés.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
4.1	Favorisent directement ou indirectement l'élimination des pires formes de travail des enfants dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	S'assurent que les politiques, programmes ou activités n'ont pas de conséquences négatives, directes ou indirectes, sur le travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Utilisent des instruments comme les conventions de l'OIT (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, pour aider à éliminer les pires formes de travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Sont dotés de systèmes de surveillance et d'évaluation qui mesurent les éventuels impacts sur le travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Favorisent régulièrement la constitution de données sur le travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, comment?			
4.5.1	Renforcent-ils les capacités nationales en matière de recueil et d'analyse de ces données, ventilées par sexe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5.2	Communiquent-ils ces données aux utilisateurs concernés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

C5. Non-discrimination et promotion de l'égalité

Des millions de femmes et d'hommes dans le monde entier se voient refuser l'accès à des emplois et des formations, limiter à certaines professions ou offrir une rémunération plus basse tout simplement en raison de leur sexe, de leur religion, de la couleur de leur peau, de leur ethnie ou de leurs croyances, sans considération de leurs capacités et de leurs qualifications ou des exigences de l'emploi. La discrimination à laquelle sont confrontés certains groupes, comme les femmes, les minorités ethniques ou raciales et les migrants, sur le marché du travail les rend très vulnérables à l'exploitation et à la maltraitance, comme le travail forcé. Les obstacles aux emplois décent forcent souvent les parents qui appartiennent à une minorité ethnique à mettre leurs enfants au travail pour joindre les deux bouts. La discrimination prive les individus de la possibilité de se faire entendre au travail et de participer pleinement. Elle est à la base de l'exclusion sociale et de la pauvreté.

Un point de départ important pour surmonter la discrimination est le droit à l'égalité de chances et de traitement s'agissant de l'emploi et de la profession. Et la clé du succès en matière de promotion de l'égalité sur le marché du travail est la participation active des syndicats, des organisations d'employeurs et des autres parties prenantes. La liberté de ne pas faire l'objet d'une discrimination et un droit de l'homme fondamental et est essentielle aux travailleurs s'ils veulent pouvoir choisir librement leur emploi, développer pleinement leur potentiel et retirer des avantages économiques sur la base du mérite. Mettre en œuvre l'égalité sur le lieu de travail comporte aussi d'importants avantages économiques. Les employeurs qui pratiquent l'égalité ont accès à une main-d'œuvre plus vaste et plus diversifiée. Les travailleurs qui jouissent de l'égalité ont un meilleur accès à la formation, sont souvent mieux rémunérés et améliorent la qualité globale de la main-d'œuvre. Les bénéfices d'une économie mondialisée sont plus équitablement répartis dans une société où règne l'égalité, ce qui engendre une plus grande stabilité sociale et un soutien plus large du public à la poursuite du développement économique.

La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est un objectif que tous les gouvernements et toutes les organisations internationales classent parmi leurs priorités. Or, la plupart des pays ont davantage progressé en matière d'éducation que d'emploi en ce qui concerne l'ODD 3 relatif à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. L'équipe de travail des ODD sur l'éducation et l'égalité des sexes a identifié sept priorités stratégiques pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes tirées de la Déclaration et de la plateforme pour l'action de Beijing:

- Renforcer les possibilités d'éducation post-primaire pour les filles tout en honorant les engagements pris en faveur de l'éducation primaire universelle;
- Garantir la santé et les droits en matière de sexualité et de reproduction;
- Investir dans les infrastructures pour réduire les contraintes de temps qui pèsent sur les femmes et les filles;
- Garantir les droits des femmes et des filles en matière de propriété et d'héritage;

- Éliminer l'inégalité des sexes dans l'emploi en réduisant le recours des femmes à l'emploi informel, en comblant les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et en réduisant la ségrégation professionnelle;
- Augmenter le nombre de sièges occupés par les femmes dans les parlements nationaux et les organes politiques locaux; et
- Lutter contre la violence visant les filles et les femmes.

Les organisations internationales doivent examiner et traiter les problèmes liés à la discrimination si l'on veut que les valeurs que sont la dignité humaine et la liberté individuelle, la justice sociale et la cohésion sociale soient plus que des proclamations formelles. Elles doivent aussi placer l'élimination de la discrimination dans toute stratégie visant à éradiquer la pauvreté. La promotion de l'égalité des sexes devrait être une préoccupation qui se retrouve dans l'ensemble des politiques, programmes et activités.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
5.1	Se préoccupent de toute forme de discrimination au travail, comme la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'ethnie, la religion, l'âge ou un autre facteur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Luttent contre la discrimination au travail comme moyen spécifique de vaincre la pauvreté?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Recueillent régulièrement des statistiques pertinentes ventilées par sexe ou par toute autre variable considérée comme une source de discrimination au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Imposent des directives ou des lignes directrices pour intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans toutes les activités, y compris dans les dispositions contractuelles avec leurs homologues au niveau national ou local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Procèdent systématiquement à une analyse par sexe pour identifier, surveiller et évaluer l'impact différencié des politiques, programmes et activités sur les femmes et les hommes et pour orienter la mise en œuvre vers la réalisation de l'égalité entre les sexes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	Analysent systématiquement les autres sources de discrimination (fondée sur la race, l'ethnie, la religion, le statut social, le handicap, l'origine nationale, la langue, l'âge, etc.) pour évaluer l'impact des politiques, programmes et activités dans la lutte contre la discrimination au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	Reconnaissent spécifiquement la contribution économique de la diversité à l'économie productive et à l'économie des soins?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

C6. Application des normes internationales du travail

Le respect des normes internationales du travail non seulement protège les droits des travailleurs mais aussi renforce la confiance des entreprises et leur respect de l'Etat de droit. Il aide à empêcher les pays de se lancer dans une concurrence destructrice à la recherche d'avantages compétitifs dans le commerce mondial.

Toutes les normes internationales du travail, lorsqu'elles sont ratifiées par les Etats membres, sont des instruments contraignants et sont incorporées dans la législation nationale. Elles couvrent une vaste gamme de questions, dont la plupart ont trait aux domaines d'action visés par les mandats des organisations internationales. Celles-ci peuvent donc se référer aux conventions et recommandations de l'OIT qui constituent un ensemble unique d'outils pour traiter un sujet donné – ces outils ont comme avantage de faciliter la participation au niveau national et la responsabilisation des mandants nationaux.

Cependant, il convient de souligner que beaucoup de pays éprouvent de grandes difficultés à intégrer pleinement les conventions ratifiées dans la législation et la pratique nationales. Les organisations internationales peuvent jouer un rôle dans la promotion de la mise en œuvre de la législation du travail en associant les partenaires sociaux et en appuyant des structures de gouvernance comme l'inspection du travail, les mécanismes de règlement des différends, les tribunaux spécialisés dans les questions de travail, etc.

Est-ce que le cadre national de développement / programmation / les politiques, programmes ou activités de votre organisation :		OUI	NON
6.1	Tiennent compte des conventions pertinentes ratifiées par le pays lorsqu'ils traitent des questions spécifiques, nationales ou locales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	Favorisent expressément le respect des normes internationales du travail comme moyen de réaliser le travail décent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Visent expressément à:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.1	Promouvoir la ratification des normes internationales du travail pertinentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.2	Renforcer la capacité du pays de mettre en œuvre efficacement les conventions ratifiées?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.3	Donner suite aux observations et conclusions des organes de surveillance du BIT et aider à trouver des solutions aux problèmes qui ont été identifiés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.4	Sensibiliser le public aux normes internationales du travail et l'aider à les comprendre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	Se préoccupent des éventuels compromis entre les normes internationales du travail et d'autres variables économiques et sociales, comme la position concurrentielle du pays dans l'économie mondiale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

Gouvernance et dialogue social

D

L'approche fondée sur le travail décent attache beaucoup d'importance à la bonne gouvernance, au dialogue et à la consultation entre les partenaires concernés, car ces éléments permettent d'obtenir le maximum d'adhésion et de participation à la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation effectives des politiques économiques et sociales qui ont une incidence 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 et à la paix, mais aussi parce qu'elles sont un objectif fondamental et l'essence de la gouvernance démocratique dans le monde du travail.

Dans le monde du travail, le tripartisme désigne le dialogue social entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, qui sont les acteurs essentiels et directs de l'économie. Il faut pour cela des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et efficaces, qu'on appelle les partenaires sociaux des pouvoirs publics. Parmi les organisations des Nations Unies, la structure tripartite de l'OIT est unique dans la mesure où elle regroupe des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, qui peuvent conjointement, et sur un pied d'égalité, élaborer des normes du travail, des politiques et des programmes. Le tripartisme de l'OIT permet d'acquérir des connaissances concrètes sur l'emploi et le travail et s'est avéré constituer le moyen le plus efficace de mettre en place une bonne gouvernance du marché du travail en vue de bâtir des économies de marché équitables, productives et compétitives. Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et efficaces, conjointement avec les gouvernements, jouent un rôle central pour définir la convergence des politiques publiques et des mécanismes de marché nécessaires pour créer des emplois et du travail décent.

Le droit des travailleurs et des employeurs d'établir les organisations de leur choix et d'y adhérer fait partie intégrante d'une société libre et ouverte. La liberté syndicale est le droit qui garantit que les acteurs autres que les pouvoirs publics puissent participer à la politique économique et sociale. Elle est liée à la reconnaissance effective du droit de négocier collectivement.

Le dialogue social s'entend de tous les types de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Pour que le dialogue social soit efficace, il faut: le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective; des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes dotées de la capacité technique et des connaissances nécessaires pour participer au dialogue social; une volonté politique et un engagement en faveur du dialogue social de la part de toutes les parties; des structures de gouvernance efficaces; et un accès adéquat aux informations pertinentes ainsi que des processus convenus pour la prévention des différends et leur règlement, s'il s'en produit.

Le dialogue social désigne parfois le dialogue qui associe plus que les partenaires sociaux habituels. Des organisations non gouvernementales (ONG) et d'autres représentants de la société civile sont souvent invités à participer aux négociations et aux consultations avec les partenaires sociaux. Toutefois, il est très important de noter la différence entre les organisations de travailleurs/d'employeurs et les organisations non gouvernementales ou celles de la société civile, l'élément clé à prendre en compte étant la représentation et l'obligation de rendre des comptes. Les organisations de travailleurs et d'employeurs libres et indépendantes tirent leur légitimité des membres qu'elles représentent et peuvent donc parler légitimement en leur nom. Les ONG et les organisations de la société civile, en revanche, dans la mesure où elles n'ont pas de membres affiliés, peuvent exercer des pressions en faveur d'une cause particulière ou soutenir un groupe donné mais ne peuvent pas alléguer qu'elles représentent ce groupe et n'ont pas de comptes à lui rendre.

Les organisations internationales ont un rôle à jouer pour promouvoir le tripartisme et le dialogue social comme base de la participation démocratique et pour contribuer à consolider ses fondements en accroissant le respect de la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs. Elles ont aussi la responsabilité de promouvoir la bonne gouvernance.

Par «gouvernance», on entend les institutions, structures de pouvoir et moyens de collaboration publics ou privés qui coordonnent ou contrôlent l'activité au travail et sur le marché du travail. Les mécanismes de gouvernance peuvent être à la fois formels et informels, incluant les contrats privés, les lois et réglementations, les conventions collectives, l'administration du travail et les politiques relatives au marché du travail fondées sur le dialogue social. Les travaux de recherche ont confirmé que dans beaucoup de pays, une faible gouvernance au niveau des institutions du secteur public et du secteur privé constituait un obstacle majeur au progrès économique et social. La corruption est un fléau répandu et il est très important que les organisations internationales soutiennent activement la lutte contre la corruption à tous les niveaux.

La qualité des institutions est propre à chaque pays, mais très souvent, le rôle des institutions du marché du travail ne fait pas l'objet d'une attention suffisante. Les organisations internationales peuvent aider à les renforcer. Il est essentiel d'avoir un système d'administration du travail durable et actif pour formuler et mettre en œuvre la politique du travail nationale. En outre, il est très important de recueillir des statistiques du travail pour aider à identifier les besoins et formuler la politique. La plupart des pays ont une administration du travail, mais beaucoup connaissent des difficultés financières et matérielles. Pour que la législation du travail soit correctement appliquée, il faut une inspection du travail efficace. Les inspecteurs du travail examinent la manière dont les normes

nationales du travail sont appliquées sur le lieu de travail et conseillent les employeurs et les travailleurs sur la façon d'améliorer l'application de la législation nationale dans des domaines comme la sécurité et la santé au travail, la durée du travail, les salaires, le travail des enfants. De plus, ils attirent l'attention des autorités nationales sur les lacunes et les défauts de la législation nationale et jouent un rôle important en faisant en sorte que la législation du travail soit appliquée également à tous les employeurs et les travailleurs. Cependant, dans beaucoup de pays, le système d'inspection du travail est insuffisamment financé et doté en personnel et ne peut donc pas fonctionner correctement, surtout lorsque les lieux de travail sont des petites ou micro entreprises, dans l'économie informelle ou dans les foyers.

On trouvera de plus amples renseignements et d'autres outils à l'adresse suivante:
<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/governance-and-social-dialogue>

D1. Promouvoir une bonne gouvernance : législation et institutions du travail

La bonne gouvernance est une condition préalable du progrès économique et social ainsi que des politiques, programmes et activités mis en œuvre par le système international. La nécessaire primauté du droit, la lutte contre la corruption et les mauvaises pratiques et le renforcement des équilibres subtils dans les pays ainsi que dans le système multilatéral sont quelques-uns des facteurs importants qui déterminent le succès des politiques, programmes et activités.

Ces dernières années, beaucoup de pays en développement ont sollicité une assistance internationale pour passer en revue et réformer la législation du travail, et cela, pour au moins deux raisons. Il s'agit tout d'abord de mettre la législation en conformité avec les conventions ratifiées, en particulier de donner effet aux principes et droits fondamentaux au travail. Il s'agit ensuite d'alléger les réglementations afin d'abaisser les coûts des embauches et des licenciements pour les employeurs et/ou de mettre en place de nouvelles dispositions comme le travail temporaire, à temps partiel ou la sous-traitance. Manifestement, il faut que les employeurs puissent réagir rapidement face aux pressions du marché et une protection de l'emploi excessive et inadaptée limiterait leur capacité en la matière. Toutefois, la difficulté est d'établir un équilibre entre les besoins de flexibilité des employeurs et les préoccupations des travailleurs concernant la sécurité – et cet équilibre repose non seulement sur la législation du travail, mais aussi sur les structures et institutions de gouvernance du marché du travail. Les organisations internationales compétentes peuvent offrir des connaissances et des conseils sur la «flexicurité», qui, parce qu'elle suppose un plus grand recours à la négociation collective et au dialogue social, renforcés par des systèmes efficaces de soutien du revenu en cas de chômage et des politiques actives du marché du travail, rend moins nécessaire d'avoir des dispositions juridiques détaillées en matière de protection de l'emploi.

Outre la réforme de la législation du travail, beaucoup de pays cherchent à bénéficier d'une assistance internationale pour renforcer les administrations du travail. Les organisations internationales compétentes peuvent aider les institutions publiques à établir des inspections du travail, des tribunaux du travail et des services de conseil, de conciliation et d'arbitrage. Un soutien pour recruter et former du personnel et équiper correctement les services d'inspection du travail faciliterait une application effective et équitable de la législation du travail et permettrait de couvrir les travailleurs les plus vulnérables de l'économie informelle et de l'agriculture. Il faudrait aussi recueillir régulièrement des statistiques du travail ventilées par sexe ainsi que par zones rurales et urbaines.

Les organisations internationales peuvent aussi jouer un rôle important pour améliorer les connaissances juridiques du public en donnant des informations et en organisant des actions de sensibilisation, surtout pour ceux qui sont socialement exclus, y compris les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les minorités ethniques. Ceux à l'intention desquels la législation a été établie doivent la connaître, connaître leurs droits et la façon de les faire valoir et savoir quelles voies de recours sont à leur disposition en cas de violation de ces droits.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
1.1	Donnent des conseils sur la législation du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Ont recours ou se réfèrent expressément aux conventions et recommandations de l'OIT ou à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Tiennent compte des conséquences de la législation du travail en particulier relativement au mandat d'une organisation donnée?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Se préoccupent directement ou indirectement des domaines de la législation du travail ci-après:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.1	Liberté syndicale (par exemple, pour l'établissement de syndicats ou d'associations d'employeurs)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.2	Négociation collective (par exemple, pour la fixation des salaires)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.3	Relation d'emploi (par exemple, type de contrat de travail ou de services)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.4	Règlement des différends du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.5	Travail des enfants (toute forme)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.6	Travailleurs séropositifs, malades du SIDA ou d'autres maladies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.7	Durée du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.8	Travailleurs ayant des responsabilités familiales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.9	Fixation des salaires?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.10	Sécurité et santé au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.11	Non-discrimination?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.12	Egalité entre les hommes et les femmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Donnent des conseils ou des informations sur les questions relatives à la «flexicurité»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Visent à renforcer l'application de la législation du travail dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Développent ou renforcent l'inspection du travail dans le pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Développent ou renforcent les tribunaux spécialisés dans les questions de travail ou les organes de règlement des différends du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Encouragent l'application de la législation du travail dans l'économie informelle et l'agriculture?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	Favorisent la formation juridique des travailleurs, par exemple par des programmes de formation ou d'autres activités pour améliorer leur compréhension de la législation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	Ont des activités spécifiques pour lutter contre la corruption?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

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

C'est par le dialogue social, qui intervient sous de nombreuses formes et à différents niveaux, depuis les consultations et la coopération nationales tripartites jusqu'à la négociation collective au niveau des usines, que se bâtissent les meilleures solutions. Lorsqu'ils engagent le dialogue, les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs fortifient aussi la gouvernance démocratique et contribuent à établir des institutions du marché du travail fortes qui favorisent la stabilité et la paix sociales et économiques sur le long terme. Qui dit dialogue, dit possibilités et espoir, mais aussi solutions équilibrées et éclairées, durabilité et responsabilité. Les décisions prises par la voie du dialogue s'avèrent beaucoup plus stables et globales. C'est particulièrement vrai dans le monde du travail, car en prenant en considération des intérêts différents, on obtient des relations d'emploi plus harmonieuses. Dans les pays en développement, l'extension du dialogue social aux secteurs faibles et inorganisés de l'économie constitue un défi majeur.

Le dialogue social est un outil très efficace, mais on ne saurait le tenir pour acquis. Il requiert la participation démocratique des partenaires qui ont la capacité de se lancer dans le processus d'une manière efficace et responsable et possèdent la force et la flexibilité qui permettent de s'adapter aux circonstances temporaires et d'exploiter les possibilités nouvelles. Cependant, le problème dans beaucoup de pays est que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont souvent des capacités insuffisantes pour pouvoir participer réellement à la gouvernance et fournir les services pertinents à leurs membres existants et potentiels. Les ministères du travail sont aussi souvent tenus à l'écart des décisions politiques et budgétaires essentielles.

L'Etat a un rôle capital, mais les organisations internationales jouent aussi un rôle pour faciliter et encourager toutes les formes de dialogue social et renforcer les capacités des travailleurs, des employeurs et des administrations publiques en vue de leur participation démocratique au dialogue social.

Est-ce que le cadre national de développement/programmation/ les politiques, programmes ou activités de votre organisation:		OUI	NON
2.1	Favorisent les mécanismes de dialogue social avec tel ou tel groupe de mandants, dans un but consultatif ou afin de définir et d'arrêter des programmes, activités et stratégies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Utilisent les mécanismes du dialogue social pour formuler le cadre national de développement ou le programme par pays d'une organisation donnée?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Etendent les mécanismes du dialogue social au-delà des mandants normaux d'une organisation donnée?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Dans le cadre de la formulation du cadre national de développement/programmation:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4.1	Consultent et associent les organisations d'employeurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4.2	Consultent et associent les organisations de travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4.3	Consultent et associent les autres organisations d'adhérents?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Sont dotés d'un organe consultatif incluant des représentants des organismes suivants:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.1	Ministère du travail et de l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.2	Organisations de travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.3	Organisations d'employeurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.4	Autres organisations gouvernementales ou non gouvernementales (veuillez préciser)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	Etablissent une distinction entre le dialogue avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et le dialogue avec les organisations de la société civile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	Tiennent compte de toute convention collective existante conclue entre les travailleurs et les employeurs lorsqu'ils agissent dans un secteur ou domaine donné de l'activité économique du pays?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8	Ont des activités quelconques, par exemple des programmes de formation, visant à renforcer les capacités des organisations d'employeurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9	Ont des activités quelconques, par exemple des programmes de formation, visant à renforcer les capacités des organisations de travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.10	Ont des activités quelconques, par exemple des programmes de formation, visant à renforcer les capacités du Ministère du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Recueils de directives pratiques
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissances

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

Bonnes pratiques

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

