

**POUR DÉCISION**

DIX-SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport du Directeur général**Cinquième rapport supplémentaire:
Mesure du travail décent****Introduction**

1. Le suivi des progrès accomplis sur la voie du travail décent est une préoccupation de longue date des mandants de l'OIT. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable recommande que les Etats Membres envisagent d'établir «si nécessaire avec l'aide du BIT, des indicateurs ou statistiques appropriés permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés». Le Conseil d'administration a débattu de la question de la mesure du travail décent à plusieurs occasions et a donné des orientations quant aux principes fondamentaux à respecter lors du processus de mesure¹. Il s'agit notamment d'englober de manière adéquate les quatre objectifs stratégiques, notamment les principes et droits fondamentaux au travail; de ne pas chercher à établir un indice composite pouvant être utilisé en vue de classer les pays; et de privilégier une méthode visant à aider les mandants à évaluer les progrès accomplis en vue de réaliser l'objectif du travail décent dans leur pays, à l'aide d'une série d'indicateurs également disponibles pour d'autres pays.
2. Le Conseil d'administration a approuvé la tenue d'une réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent en septembre 2008, qui a permis de donner des orientations sur les diverses possibilités envisageables pour mesurer le travail décent. Le Conseil d'administration a débattu, en novembre 2008², des recommandations qui ressortent de la réunion et a demandé au Bureau:
 - a) de transmettre le rapport complet de la réunion tripartite d'experts à la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) qui s'est tenue du 24 novembre au 5 décembre 2008 à Genève;

¹ Voir, par exemple, le document GB.301/17/6.

² Document GB.303/19/3.

- b) de définir des indicateurs statistiques sur la base de normes statistiques convenues sur le plan international et de donner des avis sur l'interprétation des indicateurs, notamment en débattant des limites de ces outils et de leurs éventuels inconvénients;
- c) de commencer à élaborer des indicateurs statistiques dans les domaines signalés par les experts et de mettre au point des indicateurs fiables et reproductibles visant à évaluer le respect des principes et droits fondamentaux au travail;
- d) d'élaborer des profils par pays concernant le travail décent pour un nombre limité de pays pilotes, y compris les pays à faible revenu, les pays à revenu intermédiaire et les pays à revenu élevé;
- e) de rendre compte au Conseil d'administration, lors de sa session de novembre 2009, des résultats obtenus dans les pays pilotes en vue d'augmenter le nombre de profils par pays concernant le travail décent.

Dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail³

3. Comme l'a indiqué le Conseil d'administration en mars 2009⁴, la 18^e CIST a établi un groupe de travail sur la mesure du travail décent présidé par le Royaume-Uni. Les délégués ont souligné qu'une mesure rationnelle contribuait à faire en sorte que l'Agenda du travail décent, qui est l'expression d'une ambition politique, devienne un outil concret et quantifiable et que des progrès considérables ont été réalisés dans ce sens. Le groupe de travail a eu une discussion animée où il a débattu de plusieurs indicateurs, y compris des aspects techniques comme les fourchettes et les seuils d'âge, en insistant sur l'importance des données relatives aux salaires. Les délégués ont souligné qu'il était très important de produire des données comparables, fiables et cohérentes, tout en reconnaissant qu'on ne peut pas toujours atteindre une comparabilité parfaite.
4. Le groupe de travail a proposé une résolution concernant les activités futures relatives à la mesure du travail décent⁵ qui a, par la suite, été adoptée par la CIST avec un appui tripartite considérable. La résolution met en évidence la nécessité de mesurer le travail décent et ses quatre objectifs stratégiques et recommande: que le Bureau élabore des profils par pays concernant le travail décent pour un certain nombre de pays pilotes; que les définitions des indicateurs statistiques du travail décent se fondent, dans la mesure du possible, sur des normes statistiques internationales existantes; que le Bureau poursuive ses travaux visant à élaborer des indicateurs statistiques dans un certain nombre de domaines; et qu'un rapport complet sur les progrès réalisés et les résultats obtenus soit préparé pour la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail.
5. Les intervenants ont fait valoir qu'il était possible de recueillir des données relatives au travail décent et plusieurs délégations ont fait part de projets visant à renforcer les mécanismes de collecte de données pour produire des indicateurs du travail décent. Certains ont aussi souligné qu'il fallait développer la coopération technique dans ce domaine et qu'il fallait que le BIT fournisse des directives techniques appropriées.

³ Document CIST/18/2008/IV/FINAL, pp. 11-14.

⁴ Document GB.304/STM/5.

⁵ Document CIST/18/2008/IV/FINAL, p. 68.

Plusieurs délégations, dont celles de l'Autriche, du Brésil, de la Malaisie, de la République-Unie de Tanzanie et de l'Ukraine, ont proposé de collaborer avec le Bureau en vue de compiler des profils par pays concernant le travail décent, tandis que d'autres ont manifesté leur intérêt à l'idée de collaborer à l'avenir avec l'OIT.

Définitions et directives en matière d'interprétation des indicateurs statistiques

6. En se fondant sur des lignes directrices fournies par le Conseil d'administration, le Bureau a fait des progrès considérables en établissant des fiches de définition pour les indicateurs statistiques du travail décent. Ces fiches de définition servent à fournir aux bureaux nationaux de la statistique les informations techniques qui leur permettront de mettre au point des indicateurs du travail décent reposant sur des données existantes, ou de recueillir des données de base à cette fin. Elles servent aussi à guider les mandants et les autres utilisateurs des données dans l'interprétation des indicateurs du travail décent et à attirer leur attention sur leurs limites et leurs éventuels inconvénients.
7. Les fiches de définition contiennent des recommandations sur les définitions techniques renvoyant à des normes statistiques internationales existantes et elles comportent aussi des formules permettant de les calculer. Ces fiches énumèrent également les modes souhaitables de répartition des données (notamment la ventilation par sexe), les sources privilégiées de données (comme les enquêtes sur la main-d'œuvre, les enquêtes auprès des établissements et les bases de données administratives) et les gisements de données existants. Chaque fiche de définition des indicateurs tient également compte des aspects qu'il ne faut pas négliger lorsqu'on interprète des changements dans le temps, et décrit quels facteurs dynamiques potentiels motivent ces changements, tout en mettant en évidence les facteurs susceptibles de limiter la comparabilité entre les pays.
8. Dans la mesure où les indicateurs du travail décent couvrent un vaste éventail de sujets qui relèvent des compétences techniques des quatre secteurs, toutes les unités techniques concernées, y compris le département de statistique, ont été associées à l'élaboration des fiches de définition des indicateurs. Pour ce faire, des groupes de travail thématiques ont été constitués, à l'occasion d'un atelier interne début février 2009, pour travailler sur chacun des domaines de fond examinés dans le cadre de l'opération de mesure. Les groupes de travail ont élaboré les projets initiaux de fiches de définition, qui sont actuellement en cours de révision et de préparation en vue de leur réunion dans un «petit guide de référence» qui sera publié dans le courant de l'année.

Elaboration d'indicateurs du travail décent

9. Suivant les orientations de la réunion tripartite d'experts, le Bureau a entrepris un travail de conceptualisation dans plusieurs domaines. Il s'agit notamment d'élaborer un nouvel indicateur principal qui permettra d'évaluer la stabilité et la sécurité du travail, pour lequel le groupe de travail thématique concerné a proposé de faire appel à la notion de travail informel (qui est déjà classée sous la rubrique «possibilités d'emploi») et d'évaluer la proportion de personnes employées dans des emplois précaires (travailleurs occasionnels, saisonniers ou temporaires). Les activités en cours du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé et du Programme international pour l'abolition du travail des enfants visent à améliorer les statistiques relatives au travail forcé et aux pires formes de travail des enfants. Pour ce qui est de l'instauration de conditions favorables aux entreprises durables, le Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise s'attache à élaborer une méthode satisfaisante, à identifier des indicateurs et à

recueillir des données ⁶, qui pourraient, à l'avenir, figurer dans la catégorie «Contexte économique et social pour le travail décent».

10. Il avait également été demandé au Bureau d'élaborer des indicateurs numériques pour évaluer le respect des principes et droits fondamentaux au travail, en commençant par la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Les mandants avaient souligné que ces indicateurs devraient être fiables et reproductibles, et pleinement conformes aux normes internationales du travail et au système de contrôle. L'élaboration de l'indicateur, qui s'est inspirée des travaux antérieurs ⁷, s'est déroulée en deux temps. La première étape a consisté à mettre au point un cadre de codification reposant sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le cadre se compose de plus d'une centaine de catégories séparées décrivant les violations possibles des droits des employeurs et des travailleurs, en droit comme en fait. Pendant la deuxième étape, un vaste éventail d'informations textuelles du BIT a été consulté afin de tester les éléments de la structure de codification sur un petit échantillon de pays présentant un profil différent. Parmi les documents sources, il y avait des observations formulées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, la Commission de l'application des normes de la Conférence et le Comité de la liberté syndicale.
11. Pour tester la viabilité de la méthode mise en place pour évaluer les progrès, deux repères dans le temps (2000 et 2008) ont été attribués à chaque pays. La méthode en question mettait l'accent sur la transparence, de telle sorte que les indicateurs à l'échelle des pays mettent facilement en évidence les domaines spécifiques où des progrès ont été accomplis et qu'on puisse aisément établir des correspondances avec des sources précises d'informations provenant du BIT. Les résultats de la phase pilote sont actuellement en cours d'examen en interne. Comme l'a recommandé la réunion tripartite d'experts, un indicateur de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession pourrait être mis au point prochainement. Le Bureau devrait faire un rapport sur ces travaux en 2010.

Profils par pays concernant le travail décent pour cinq pays pilotes

12. La proposition des Etats Membres à la 18^e CIST a permis au Bureau d'entamer les travaux visant à dresser des profils par pays axés sur le travail décent en Autriche, au Brésil, en Malaisie, en République-Unie de Tanzanie ⁸ et en Ukraine, passant ainsi en revue toutes les principales régions et les pays à faible revenu, les pays à revenu intermédiaire et les pays à revenu élevé. La grande diversité des pays pilotes permet d'apprécier l'intérêt et la faisabilité du concept de mesure dans différents contextes. Cette diversité facilite également la création de mécanismes de coopération entre les différents bureaux extérieurs et les unités techniques du siège.

⁶ Des enquêtes pilotes sont actuellement en cours de réalisation en collaboration avec les partenaires sociaux au Ghana et au Swaziland.

⁷ Voir D. Kucera (dir. de publication): *Qualitative indicators of labour standards – Comparative methods and applications*, Dordrecht: Springer et BIT, 2007.

⁸ Zanzibar est doté de son propre cadre juridique et de son propre service de statistiques. Le profil, à ce stade de l'étude, ne couvre que la Tanzanie continentale.

- 13.** La collaboration avec les mandants, les bureaux de statistique et les partenaires des milieux universitaires des cinq pays pilotes présentait un certain nombre d'éléments communs, à savoir:
- a) La tenue de consultations préalables avec les mandants pour fournir des informations transparentes sur les objectifs motivant la création de profils pilotes par pays concernant le travail décent et les procédures envisagées, obtenir des avis concernant les questions qui sont particulièrement pertinentes dans le contexte national, et recueillir des suggestions quant au choix d'indicateurs à ajouter à ceux que la réunion tripartite d'experts a identifiés comme «indicateurs principaux».
 - b) L'instauration d'une étroite collaboration avec les bureaux nationaux de la statistique⁹ et d'autres institutions¹⁰ pour établir des indicateurs statistiques relatifs au travail décent, soit à partir de sources publiées ou en les calculant à l'aide de données de base. L'objectif visé est de s'assurer, autant que faire se peut, que les modalités d'établissement des indicateurs soient conformes aux définitions normalisées et se fondent sur des données statistiques officielles.
 - c) L'établissement d'indicateurs touchant à des aspects juridiques qui s'accompagnent d'informations sur les droits au travail et le cadre juridique pour le travail décent. Diverses sources ont été utilisées pour corroborer les informations, notamment la documentation issue du système de contrôle de l'OIT, des textes de loi nationaux et des bases de données juridiques existantes tenues à jour par les unités techniques.
 - d) La tenue d'ateliers tripartites nationaux de validation visant à vérifier l'exactitude factuelle des profils et à s'assurer qu'ils prennent correctement en compte les préoccupations des mandants. En général, des petits groupes de travail composés d'experts nommés par les gouvernements, les associations d'employeurs et les associations de travailleurs ont examiné les versions provisoires de divers chapitres et ont fait des propositions d'amendements¹¹.
- 14.** Si cette méthode générale a été suivie dans tous les pays pilotes, les modalités de son application ont différé d'un pays à l'autre et l'état d'avancement du processus à ce jour varie selon les pays. Des ateliers tripartites ont été organisés dans tous les pays, exception faite de la Malaisie (où ils auront peut-être lieu après la session du Conseil d'administration). Pour les quatre autres pays, la version finale du profil par pays concernant le travail décent ou de la version avant impression devrait être publiée avant la discussion de cette question par le Conseil d'administration¹².

⁹ A savoir: Statistics Austria; Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE); National Bureau of Statistics of Tanzania; Department of Statistics Malaysia; et State Statistics Committee of Ukraine (SSCU).

¹⁰ Parmi lesquelles on compte, entre autres, les organismes nationaux de sécurité sociale (pour les données relatives aux accidents du travail et aux régimes d'indemnisation) et les ministères du travail (pour les données sur les dépenses nationales de sécurité sociale et les services d'inspection du travail).

¹¹ Dans le cas du Brésil, le profil du pays a été établi après la tenue de l'atelier à l'aide des renseignements reçus des mandants et sur la base des indicateurs sélectionnés pendant l'atelier.

¹² Des exemplaires seront disponibles pendant la session du Conseil d'administration et pourront être consultés à l'adresse suivante: www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm.

- 15.** L'atelier tripartite a permis de recueillir de manière systématique les avis des mandants quant à l'intérêt des concepts de mesure, leur utilité et leurs écueils. Il ressort des observations des mandants que les profils par pays concernant le travail décent servent à donner un aperçu synthétique et une analyse critique (Autriche) et qu'ils peuvent être utiles pour assurer le suivi des progrès réalisés dans le domaine de la promotion du travail décent à l'échelon national (Brésil), tout en permettant de bien saisir la situation de l'emploi en mettant en évidence les liens entre la croissance économique, l'emploi et l'égalité hommes-femmes (République-Unie de Tanzanie). En outre, ces profils pourraient contribuer à renforcer efficacement les politiques tendant à l'amélioration des acquis sociaux (Ukraine), à influencer le processus d'élaboration des politiques générales et servir de fondement pour l'élaboration de politiques et de programmes (République-Unie de Tanzanie), à favoriser les améliorations grâce à une perspective externe sur la situation d'un pays (Autriche) et à attirer l'attention sur la situation du marché du travail pour les travailleurs vulnérables grâce à la ventilation des indicateurs par sexe, race et zones urbaines et rurales (Brésil). Les mandants ont aussi apprécié le fait que les profils facilitaient les comparaisons entre pays (République-Unie de Tanzanie), amélioraient la comparabilité (Autriche) et permettaient d'effectuer des comparaisons sur le plan régional et international en se fondant sur un système commun d'indicateurs (Ukraine).
- 16.** Les principales difficultés mises en avant par les mandants avaient trait à l'absence de données fiables et disponibles en temps voulu ainsi qu'aux différences entre les définitions nationales et internationales (République-Unie de Tanzanie); à l'incompatibilité entre les fourchettes d'âge dans les normes internationales et les législations nationales (Brésil); aux limites à la comparabilité dues aux différences de méthode (Autriche); et à l'absence de source stable de financement pour recueillir des données statistiques (Ukraine). Les mandants ont indiqué qu'ils avaient besoin d'un appui financier et technique (Ukraine), que les pays sont soumis aux contraintes budgétaires et ont besoin de capacités techniques adaptées pour mener à bien une évaluation indépendante des progrès (République-Unie de Tanzanie). L'interprétation des tendances a posé des difficultés (Autriche), particulièrement à la lumière des changements de méthode des enquêtes nationales qui ont rendu impossible toute comparaison entre indicateurs sur la durée (Brésil), et les analyses complexes sont difficiles à expliquer au grand public et aux décideurs (République-Unie de Tanzanie). Selon l'Ukraine, les conflits d'intérêts entre différents groupes sociaux sont une difficulté supplémentaire, au même titre que les divergences de vues entre les mandants à propos de l'intégration de certains indicateurs supplémentaires ou des modalités de mesure de ceux-ci (Brésil); des aspects comme la migration, le secteur informel et les conditions d'emploi dans le secteur public doivent être examinés (Autriche).
- 17.** Dans l'ensemble des pays pilotes, les profils ont mis en évidence des aspects du travail décent ayant connu une amélioration au cours des dix dernières années. Dans certains cas, les progrès enregistrés ont été compromis par la crise actuelle. Par exemple, le phénomène du non-paiement des arriérés de salaire avait nettement régressé en Ukraine depuis 2000, mais ceux-ci ont recommencé à s'accumuler au deuxième semestre 2008. En Autriche, le taux de chômage avait chuté à 3,8 pour cent, mais a remonté pour atteindre 4,7 pour cent au premier semestre 2009. De même, on constate que les progrès de la République-Unie de Tanzanie, qui est parvenue à accroître la part du travail formel, restent fragiles, surtout en ce qui concerne le secteur du tourisme. Au Brésil, l'emploi formel a progressé depuis 1999 et les données qui ressortent des enquêtes réalisées dans six zones urbaines montrent que les répercussions négatives de la crise sur l'emploi ont été faibles et temporaires. Les mandants ont aussi préconisé d'organiser un débat ouvert pour examiner les domaines qui enregistrent peu de progrès ou dont la situation est jugée préoccupante.

18. Pour examiner les disparités entre les sexes en ce qui concerne l'accès au travail décent, les profils sont axés sur des thèmes revêtant une pertinence particulière du point de vue de la problématique hommes-femmes (par exemple, le fait de concilier le travail, la famille et la vie privée, ou l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi) et fournissent, pour l'essentiel, des indicateurs ventilés par sexe¹³. Ces données ont permis de mettre en évidence un certain nombre de faits intéressants. Par exemple, en République-Unie de Tanzanie, les femmes ont moins accès à l'emploi formel que les hommes. En Ukraine, les taux d'accidents du travail mortels sont bien plus élevés pour les hommes que pour les femmes. En Autriche, de nombreuses femmes, contrairement aux hommes, travaillent à temps partiel ou quittent la population active car elles doivent assumer les responsabilités de la vie familiale. Au Brésil, les femmes passent moins d'heures au travail que les hommes, mais elles ont des journées beaucoup plus longues qu'eux si on comptabilise les corvées domestiques.
19. En dehors de la différenciation par sexe, d'autres variables démographiques ont été utilisées pour recueillir des données ventilées dans certains pays. Ainsi, les données ont été ventilées par zone rurale et zone urbaine au Brésil et en République-Unie de Tanzanie; des indicateurs relatifs à l'emploi, présentés séparément sous forme de tableaux, ont été employés pour les travailleurs âgés et les travailleurs migrants en Autriche; et on a établi une distinction par race (blanc et non-blanc) au Brésil pour rendre compte de la situation défavorable des travailleurs d'ascendance non européenne.

Expérience acquise au cours de la phase pilote

20. L'étroite participation des mandants dans les pays pilotes s'est révélée décisive pour établir avec succès les profils par pays concernant le travail décent. Elle a permis au Bureau de tirer parti de la force de l'OIT en tant qu'organisation tripartite et de mettre à profit le savoir-faire et l'expérience des ministères du travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs. De même, l'étroite collaboration engagée avec les bureaux nationaux de la statistique et d'autres institutions a été déterminante, car elle a permis de garantir que les analyses soient basées sur des données statistiques fiables et de bonne qualité. La validation des projets initiaux des travaux sur les profils par pays à l'occasion des ateliers nationaux tripartites (auxquels ont été associés les bureaux de la statistique et d'autres partenaires) a permis de vérifier l'exactitude des informations et des analyses contenues dans les profils. Ces travaux mettent en évidence le succès des politiques nationales et constituent des exemples d'initiatives fructueuses prises par les mandants nationaux et susceptibles d'être reproduites dans d'autres pays. Les mandants ont donné leur accord à l'idée de tenir un débat ouvert visant à faire le point sur les faiblesses de leur pays et ils ont été sensibles à l'examen critique des progrès accomplis dans le sens du travail décent.
21. Les dix sujets thématiques qui ont été abordés dans le cadre de la réunion tripartite d'experts – couvrant des thèmes allant des «possibilités d'emploi» au «dialogue social au moyen de la représentation des travailleurs et des employeurs» – ont permis de structurer judicieusement le cadre d'élaboration des profils par pays concernant le travail décent. Les mandants dans les pays pilotes ont pu s'y référer facilement et ils ont eu le sentiment qu'ils cernaient efficacement l'ensemble des questions visées dans l'Agenda du travail décent (à l'exception de deux insuffisances qui sont abordées ci-après). Tout en offrant une structure commune pour l'établissement de profils pilotes, ces dix domaines thématiques étaient suffisamment souples pour permettre d'ajouter des indicateurs supplémentaires en fonction

¹³ Voir aussi la Liste de bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre dans les statistiques du travail, adoptée par la 17^e CIST en 2003.

des priorités nationales et de se pencher sur des questions revêtant une importance particulière pour un pays, telles que les mandats les auront cernées.

22. Le travail consistant à combiner des indicateurs statistiques et des renseignements systématiques sur les droits au travail et le cadre juridique en faveur du travail décent s'est révélé ambitieux mais utile. Cette démarche a permis de procéder à une analyse équilibrée et de remédier aux insuffisances des méthodes employées précédemment pour mesurer le travail décent, qui péchaient par une prise en compte insatisfaisante des droits au travail. Les commentaires des organes de contrôle de l'OIT, y compris les cas de progrès mentionnés par la commission d'experts, ont été une référence précieuse pour l'évaluation des législatives et des pratiques nationales. D'autres bases de données du BIT ont aussi fourni une source utile d'informations juridiques supplémentaires. Dans certains cas, la dénomination des indicateurs juridiques a été légèrement modifiée pour les rendre plus conformes à la terminologie des conventions de l'OIT¹⁴. Le Bureau entend améliorer encore les indicateurs juridiques en s'appuyant sur l'expérience acquise.
23. La collecte de données visant à établir les indicateurs statistiques s'est révélée possible. En moyenne, pour les trois quarts des indicateurs du travail décent, on a pu obtenir des données ou les calculer et, dans certains cas, les lacunes ont pu être comblées grâce à des indicateurs étroitement apparentés. En fonction de la disponibilité des données et des priorités identifiées par les mandats, un certain nombre d'indicateurs supplémentaires ont été inclus pour compléter les principaux indicateurs du travail décent¹⁵. Le fait que les indicateurs reposaient largement sur des notions statistiques établies s'est révélé utile. Toutefois, il semblerait qu'il soit justifié d'apporter des modifications mineures à la série d'indicateurs. Par exemple, l'indicateur de l'écart salarial entre hommes et femmes (actuellement classé comme indicateur supplémentaire) pourrait devenir un indicateur principal, étant donné qu'il apporte un éclairage plus intuitif et pertinent pour juger du niveau d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi que l'indice de disparité en matière de ségrégation professionnelle selon le sexe (qui pourrait quant à lui devenir un indicateur supplémentaire). Il est donc suggéré de ne procéder qu'à des aménagements mineurs dans la liste d'indicateurs du travail décent et d'en conserver la structure globale.
24. Les différences d'accès au travail décent entre les hommes et les femmes ont été débattues au cours de l'élaboration des profils pilotes par pays concernant le travail décent, en se fondant sur des indicateurs ventilés par sexe. Parallèlement à cela, les chapitres sur la «capacité de concilier le travail, la famille et la vie privée» ou «l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi» portaient sur des aspects qui revêtent une importance particulière au regard de l'égalité entre les sexes en tant qu'objectif global de l'Agenda du travail décent.

¹⁴ Ceci concerne les indicateurs statistiques relevant de la catégorie L, mesurant l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Ils ont été remaniés pour correspondre à la notion d'«égalité de chances et de traitement» et d'«égalité des rémunérations des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale» afin de les faire mieux correspondre avec la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. En ce qui concerne la sécurité au travail, l'indicateur L a été renommé «prestations en cas d'accidents du travail» pour aligner la dénomination avec celle de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]. Un nouvel indicateur pour «l'administration du travail» a été ajouté au titre du «Contexte économique et social pour le travail décent».

¹⁵ C'était notamment le cas des chapitres sur la «Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée» et sur la «Stabilité et sécurité du travail».

25. Les mandants, tout comme les participants à la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail, ont décelé deux principales faiblesses dans plusieurs pays, à savoir l'absence d'indicateurs de la situation des travailleurs migrants et des travailleurs handicapés. Les deux groupes se heurtent à des obstacles considérables qui les empêchent d'obtenir un travail décent et ils sont souvent confrontés à la discrimination au travail¹⁶. Les migrants représentent actuellement 3 pour cent de la population mondiale. Les estimations indiquent qu'environ 10 pour cent de la population mondiale ont un handicap¹⁷. La réunion tripartite d'experts avait déjà recommandé d'inclure à l'avenir des indicateurs adaptés dans la panoplie d'indicateurs du travail décent. Le Bureau pourrait renforcer les efforts dans ce sens en s'inspirant des activités menées dans le passé¹⁸. Certains des profils pilotes par pays concernant le travail décent comportent également des données statistiques sur les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés, ou portent sur les initiatives de politique générale¹⁹. En outre, la situation des travailleurs atteints du VIH/sida n'occupe qu'une place restreinte dans les efforts déployés pour mettre en place le contexte économique et social du travail décent²⁰.

Autres mesures d'appui aux Etats Membres de l'OIT et ressources financières nécessaires

26. La définition d'une méthode pour établir des indicateurs ou des statistiques appropriés permettant d'évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent au niveau national fait partie de la feuille de route visant à donner suite à la Déclaration sur la justice sociale²¹. Après l'achèvement de la phase pilote en 2009, la feuille de route prévoit un programme de six ans pour un déploiement dans les Etats Membres au cours de la période 2010-2015²². Sous la supervision du Conseil d'administration, le BIT procéderait à ce déploiement en s'appuyant sur l'expérience acquise au cours de la phase pilote, notamment en ce qui concerne la nécessité d'engager

¹⁶ Voir aussi BIT: Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004, paragr. 5.

¹⁷ Division de la population de l'ONU: Base de données sur les migrants dans le monde: estimations pour 2008, New York, 2009; OIT, *International migration: A rights-based perspective*, Genève (à paraître), 2009; Organisation mondiale de la santé, Disability and Rehabilitation Team (DAR), consultable à l'adresse: www.who.int/disabilities/en/; et D. Mont: *Measuring disability prevalence*, SP Discussion Paper No. 0706, Banque mondiale, Washington, DC, 2007.

¹⁸ Exemple d'autres travaux réalisés précédemment sur ce thème: R.E. Bilsborrow et coll.: *International migration statistics: Guidelines for improving data collection systems*, OIT, Genève, 1997; Bureau de statistique du BIT en collaboration avec le Programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité: *The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information*, Genève, 2007.

¹⁹ Voir le chapitre 7 des profils par pays concernant le travail décent pour l'Autriche et le Brésil.

²⁰ Les indicateurs du contexte économique et social du travail décent englobent le taux de prévalence du VIH chez la population âgée entre 15 et 49 ans, d'après des données compilées par ONUSIDA. Voir ONUSIDA: *Rapport sur l'épidémie mondiale de sida 2008*, Genève, ONUSIDA/OMS, juillet 2008.

²¹ Document GB.304/SG/DECL/1(Rev.), annexe.

²² *Ibid.*, p. 10.

une collaboration étroite avec les mandants de sorte à tirer bénéfice de leur savoir-faire et de leur expérience. Ces efforts de collaboration devraient être intégrés dans les programmes réguliers de collaboration entre l'OIT et ses Etats Membres et être accomplis de manière à maximiser les synergies avec les autres activités, par exemple en offrant le cadre analytique favorable à l'examen des programmes par pays de promotion du travail décent. Le déploiement permettrait aussi d'aider les Etats Membres à faire figurer des indicateurs du travail décent dans leurs cadres nationaux de suivi.

- 27.** Afin de fournir un appui de qualité en temps voulu aux Etats Membres, le Bureau va devoir consacrer des ressources financières et humaines appropriées pour mener à bien cette tâche. Si la phase pilote s'est appuyée, pour sa mise en œuvre, sur les ressources existantes et sur la bonne volonté des bureaux extérieurs et des départements techniques du siège, qui ont accepté d'accroître leur volume de travail, ce mode de fonctionnement n'est pas viable sur le long terme. On pourrait envisager de constituer une petite équipe de base (qui serait rattachée aux unités techniques concernées, notamment du Département de statistique) pour coordonner, au siège, le travail d'élaboration des profils par pays concernant le travail décent et renforcer les capacités des bureaux régionaux. Le Bureau travaille actuellement à l'élaboration d'une stratégie de financement diversifiée qui lui permettra d'apporter un appui efficace sans pour autant réduire les apports aux programmes existants, notamment grâce à un financement extrabudgétaire et aux ressources du compte de programmes spéciaux.
- 28.** Grâce aux ressources de la Commission européenne, le Bureau mène un projet dont l'objet est le «Suivi et l'évaluation des progrès en matière de travail décent». Ce projet vise à cerner les besoins des pays et les priorités des mandants pour les aider à produire des indicateurs du travail décent et, par la suite, à appuyer l'élaboration d'instruments d'enquête adaptés et à recueillir et analyser des données pendant la période 2009-2012. Bien que ce projet ne concerne que dix pays²³, d'autres Etats Membres bénéficieront de la mise au point d'outils génériques (comme un manuel sur la mesure du travail décent) et de la participation à des activités et à des formations régionales.
- 29.** Afin de pouvoir apporter son appui à d'autres Etats Membres, le Bureau a soumis une proposition tendant à consacrer un montant de 500 000 dollars E.-U., prélevé sur le compte de programmes spéciaux, à des activités relatives aux statistiques sur la mesure du travail décent²⁴. Les mandants ont, à plusieurs reprises, souligné la nécessité de bénéficier d'un appui technique et le Bureau a reçu de nombreuses demandes informelles d'aide pour produire des statistiques et mesurer le travail décent, notamment à l'occasion de l'élaboration des profils par pays concernant le travail décent. En mars 2009, le Conseil d'administration a reporté la prise de décision sur cette question de l'ordre du jour à la session actuelle²⁵. La proposition est donc présentée ici pour décision²⁶. Une décision favorable du Conseil d'administration permettrait au Bureau de procéder à l'augmentation de ressources minimum nécessaire pour continuer d'établir des profils et de montrer à des partenaires de développement éventuels les possibilités d'appliquer le programme à une plus grande échelle.

²³ Il s'agit du Bangladesh, du Brésil, du Cambodge, de l'Indonésie, du Pérou, de l'Ukraine et de la Zambie; il est envisagé d'y ajouter le Niger et la Fédération de Russie, et des débats sont actuellement en cours avec les mandants en Malaisie.

²⁴ Document GB.304/PFA/4, paragr. 5 ii).

²⁵ Document GB.304/PV, paragr. 186.

²⁶ Document GB.306/PFA/3.

30. En fin de compte, l'aptitude du Bureau à offrir un appui technique et le rythme auquel les profils par pays concernant le travail décent peuvent être réalisés en concertation avec les mandants dépendront de la quantité totale de ressources disponibles.

31. *Le Conseil d'administration voudra sans doute:*

- a) *examiner l'expérience acquise au cours de la phase pilote, notamment le modèle employé par le Bureau pour tirer parti du savoir-faire et de l'expérience des mandants dans l'élaboration des profils par pays concernant le travail décent;*
- b) *donner des indications pour étendre la collaboration à d'autres Etats Membres que ceux qui ont participé à la phase pilote, en vue d'élaborer un ensemble cohérent de profils par pays concernant le travail décent d'ici à 2015;*
- c) *donner des conseils sur les mesures à prendre pour mettre au point des statistiques dans les domaines où les mandants ont indiqué qu'il n'y avait pas suffisamment d'indicateurs adéquats, notamment pour ce qui touche à l'accès au travail décent pour les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés, et des indicateurs numériques mesurant les progrès réalisés en matière de respect des principes et droits fondamentaux au travail;*
- d) *approuver l'utilisation d'un montant de 500 000 dollars E.-U. prélevé sur le compte de programmes spéciaux pour réaliser les objectifs décrits au paragraphe 29 ci-dessus; et*
- e) *demander au Bureau de mobiliser des ressources extrabudgétaires pour permettre d'élaborer un ensemble complet de profils au cours de la période couverte par le cadre stratégique pour 2010-2015.*

Genève, le 26 octobre 2009.

Point appelant une décision: paragraphe 31.