



Conseil d'administration

320^e session, Genève, 13-27 mars 2014

GB.320/POL/6

Section de l'élaboration des politiques
Segment du dialogue social

POL

Date: 4 février 2014

Original: anglais

SIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Informations actualisées sur le programme Better Work

Objet du document

Le document présente les progrès accomplis et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du programme Better Work. Le Conseil d'administration est invité à examiner ce document et à émettre un avis sur son contenu (voir le projet de décision au paragraphe 28).

Objectif stratégique pertinent: Renforcer le tripartisme et le dialogue social (Résultat 13: Le travail décent dans les secteurs économiques). Domaine de première importance 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive; Domaine de première importance 7: Renforcer la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail; Domaine de première importance 8: Protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune. Les propositions formulées seront mises en œuvre grâce aux ressources budgétaires existantes, essentiellement les fonds extrabudgétaires apportés par les donateurs, les gouvernements hôtes et les partenaires du secteur concerné.

Suivi nécessaire: Le Bureau tiendra compte des orientations formulées par le Conseil d'administration.

Unité auteur: Service de l'amélioration des conditions de travail, Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE).

Documents connexes: Aucun, excepté ceux qui sont mentionnés dans le présent document.

Résumé

Depuis son lancement en 2009, le programme Better Work s'est développé en s'appuyant sur l'expérience du projet Better Factories Cambodia de 2000 et couvre désormais sept pays. Ce programme, qui bénéficie d'un soutien solide de la part des donateurs et des mandants et associe activités dans les usines et participation des différents acteurs, a eu une incidence positive sur les conditions de travail, les résultats des entreprises et les indicateurs de développement. Ce programme permet à l'OIT d'aider les mandants à renforcer les capacités des institutions nationales et la gouvernance sur les marchés du travail. L'OIT prévoit de continuer à développer le programme Better Work pour répondre à une forte demande, mais cette expansion sera rigoureusement encadrée afin d'assurer le maintien de la qualité et le traitement des problèmes et risques recensés.

Description du programme Better Work

1. Le programme Better Work est un partenariat unique entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI), membre du Groupe de la Banque mondiale, qui s'appuie sur l'expertise respective de ces organisations en matière de normes du travail et de développement du secteur privé. Le programme rassemble des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des distributeurs et des marques (acheteurs) internationaux de vêtements, dans le but d'améliorer les conditions de travail et la compétitivité dans les entreprises du secteur de l'habillement. Les informations sur les conditions de travail fournies par le programme Better Work permettent aux acheteurs, aux fournisseurs et au public de comprendre l'importance de la conformité des usines aux législations nationales du travail et aux normes fondamentales du travail, tout en aidant les entreprises à améliorer leurs résultats.
2. Le programme Better Work s'est inspiré du programme de l'OIT intitulé Better Factories Cambodia, lancé en 2000 à la suite de la signature d'un accord commercial bilatéral entre le gouvernement des Etats-Unis et le gouvernement du Cambodge. Le Cambodge a exigé que toutes les usines fabriquant des vêtements pour l'exportation participent au programme Better Factories Cambodia afin de contrôler le respect des normes du travail. En échange, les usines ont bénéficié d'un accès amélioré au marché des Etats-Unis grâce aux contingents commerciaux instaurés en vertu de l'Accord multifibres. Lorsque le système de contingents a expiré en 2005, le gouvernement ainsi que les employeurs et les syndicats du secteur de l'habillement ont demandé que le programme continue, au vu des nombreux avantages qui en avaient découlé: essor du secteur, forte hausse des exportations et nombreuses créations d'emplois.
3. A partir de cette expérience, le programme Better Work a évolué et concerne aujourd'hui un millier d'usines et plus d'un million de travailleurs au Viet Nam, en Indonésie, en Jordanie, au Lesotho, au Nicaragua et en Haïti, ainsi qu'au Cambodge. Le lancement prochain d'un programme au Bangladesh augmentera sensiblement le nombre d'usines et de travailleurs visés.
4. Le programme Better Work est financé principalement par des fonds extrabudgétaires versés par les donateurs et issus de la facturation des services fournis aux usines et aux acheteurs d'envergure mondiale qui participent au programme. L'Australie, les Pays-Bas et la Suisse sont d'importants donateurs pour les programmes nationaux mis en œuvre en Asie et dans le monde. Les Etats-Unis financent plusieurs programmes nationaux, tandis que le Royaume-Uni et le Canada financent des activités menées au Bangladesh. L'OIT et la SFI soutiennent également le programme en lui allouant une petite part des ressources de leur budget ordinaire. Dans le cas des programmes de grande envergure, les sommes versées par les entreprises couvrent une part significative des coûts d'exécution et remplaceront progressivement la contribution des donateurs.
5. Pour chaque programme national, un comité national tripartite appelé «Comité consultatif du projet» (CCP) est établi. Présidé par le gouvernement et réunissant des partenaires sociaux, il est chargé d'approuver l'outil d'évaluation de la conformité sur lequel se fondera le suivi. Il garantit l'adéquation du programme aux priorités nationales et sectorielles, contrôle les opérations, donne des conseils sur les questions clés et assure la coopération avec les institutions nationales. Dans le cas de certains programmes nationaux, le CCP est aussi une instance de dialogue social pour les questions sectorielles.
6. Dans le cadre du programme Better Work, des évaluations de la conformité à la législation nationale du travail et aux normes fondamentales du travail sont menées dans les usines, et un plan d'action détaillant les améliorations nécessaires est ensuite élaboré. Pour faciliter ces améliorations, des outils et des formations sont proposés. Le programme met l'accent

sur le renforcement de la capacité des employeurs et des travailleurs à recenser et anticiper les éventuels problèmes liés au travail et à prendre des mesures efficaces pour les résoudre. Le programme aide à la mise en place, au niveau des entreprises, de comités mixtes travailleurs/directeurs qui seront chargés d'élaborer, de mettre en œuvre et de suivre les plans d'amélioration. Dans certains pays, la constitution de comités de ce type est requise par la loi. Dans tous les cas, le programme Better Work fait une distinction claire entre le rôle de ces organes et le rôle et les activités des syndicats. Les représentants syndicaux au sein de ces comités sont choisis par le(s) syndicat(s) concerné(s), ou élus dans l'entreprise suivant un processus rigoureux et transparent, sans intervention de la direction. Les principaux services fournis dans les usines sont brièvement décrits ci-dessous.

Services fournis dans les usines	But de l'activité	Répartition du temps et des ressources (%)
Evaluation de la conformité du lieu de travail	Evaluer la conformité Donner au fournisseur des moyens efficaces de présenter aux clients des rapports sur la conformité et les améliorations requises	30
Conseils aux employeurs et aux travailleurs	Favoriser la communication entre les travailleurs et la direction par la création d'un comité mixte sur le lieu de travail Diffuser les bonnes pratiques recensées dans le secteur Etablir un consensus sur les mesures d'amélioration à prendre	50
Formation	Dispenser des formations et fournir des outils pratiques pour accélérer le processus d'amélioration Renforcer les compétences fondamentales des travailleurs et de la direction afin d'accroître la conformité, de développer la dimension sociale et d'améliorer les résultats de l'entreprise	20

7. Bien que le programme soit surtout connu pour ses évaluations de la conformité, sur lesquelles porte l'essentiel de la demande, la majorité des ressources est consacrée aux services fournis aux employeurs et aux travailleurs pour les aider à mettre en place, souvent pour la première fois, des systèmes de mise en conformité et de maintien de la conformité, d'amélioration de la productivité et de la compétitivité, et de promotion du dialogue social sur le lieu de travail.
8. Le programme Better Work se met au service des acheteurs et distributeurs internationaux de vêtements qui s'engagent à aider leurs fournisseurs à améliorer les conditions de travail dans leurs usines. Une soixantaine d'entreprises de ce type commandent régulièrement des rapports d'évaluation sur les usines et s'investissent dans le programme. Il est demandé aux acheteurs d'appuyer le processus d'évaluation et d'amélioration approuvé et de ne pas solliciter d'évaluations superflues. Les acheteurs apportent des fonds et peuvent aussi financer des formations ou d'autres projets destinés à favoriser les améliorations dans les usines. Le programme Better Work prévoit la tenue régulière de réunions entre les acheteurs et les mandants nationaux afin qu'ils examinent des questions sectorielles.
9. Pour chaque programme national, des données globales sur la conformité sont mises à la disposition du public par l'intermédiaire de rapports réguliers détaillant les transformations et tendances du secteur. La politique du programme Better Work est d'accroître la transparence de l'information en faisant en sorte que les manquements graves et systématiques aux normes applicables soient signalés pour chaque usine. Elle répond à une demande croissante des marchés et de la société, et des travaux de recherche indépendants montrent que l'information du public contribue efficacement à la promotion et à la consolidation de la conformité.

Dispositions concernant la gestion du programme et participation des mandants

10. L'accord de coopération conclu le 11 mai 2009 entre l'OIT et la SFI définit les rapports entre les institutions partenaires et les principaux acteurs de la gestion du programme. Le Groupe de direction du programme Better Work supervise les activités menées dans le cadre du programme et se compose de quatre hauts responsables, deux du BIT et deux de la SFI. Il prend toutes les décisions importantes concernant les stratégies et les politiques à mener et l'allocation de ressources.
11. Le comité consultatif Better Work assiste le Groupe de direction dans ses principaux choix et orientations stratégiques. Il se compose entre autres de représentants des gouvernements donateurs et d'organisations d'employeurs et de travailleurs, d'acheteurs internationaux et d'experts indépendants dans différents domaines.
12. Les organisations d'employeurs prennent une part active dans la mise en œuvre du programme Better Work. A l'échelle mondiale, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) est représentée au comité consultatif. En outre, l'équipe du programme se réunit régulièrement avec l'OIE et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) pour faire le point des progrès accomplis et recueillir leurs vues. A l'échelon national, les organisations d'employeurs participent à la fourniture des services. Par exemple, la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam propose aux employeurs des formations et des séminaires qui contribuent à renforcer leur capacité à représenter le secteur. L'Association des employeurs du Lesotho et l'Association des exportateurs de textiles du Lesotho ont entrepris ensemble des activités de formation dans des domaines tels que les compétences en matière d'encadrement, la sécurité et la santé au travail, la coopération sur le lieu de travail et les relations professionnelles. L'Association des employeurs du Lesotho prévoit d'utiliser ces principes pour promouvoir la conformité et la coopération dans d'autres secteurs.
13. Les organisations de travailleurs participent également à la mise en œuvre du programme Better Work. Au niveau mondial, la Confédération syndicale internationale (CSI) est représentée au comité consultatif. En outre, l'équipe du programme se réunit régulièrement avec le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) ainsi qu'avec la CSI et IndustriALL Global Union pour faire le point des progrès accomplis et recueillir leurs vues. A l'échelon national, ACTRAV soutient un programme dans le cadre duquel une assistance est apportée à la Confédération générale du travail du Viet Nam pour l'aider à améliorer sa stratégie et ses compétences et ainsi renforcer son pouvoir de négociation, et une formation accélérée est dispensée aux responsables syndicaux des usines participant au programme Better Work. En Jordanie, IndustriALL a soutenu un programme destiné à renforcer les capacités du syndicat de l'habillement afin qu'il puisse représenter les travailleurs migrants.

Résultats et progrès accomplis à ce jour

14. L'évaluation des résultats du programme Better Work est fondée sur l'analyse de données factuelles. Depuis 2009, ces données ne sont plus seulement issues des évaluations de la conformité des usines, mais proviennent aussi d'enquêtes systématiques auprès des travailleurs et des directeurs. A partir de 2014, les chercheurs extérieurs et les mandants auront accès à des données rendues anonymes via une plate-forme reliée au portail central pour la gestion de l'information et des connaissances de l'OIT. Des statistiques résumées, établies à partir des premières enquêtes, peuvent déjà être consultées sur le site Web du programme Better Work.

Données concernant la conformité

Ces données, qui permettent d'évaluer le respect, sur le lieu de travail, de la législation nationale du travail et des normes internationales du travail, sont collectées annuellement pour chaque programme national dans le cadre des activités d'évaluation du programme Better Work. La conformité est déterminée sur la base des éléments recueillis dans le cadre de missions d'observation, d'analyses documentaires et d'entretiens avec des directeurs, des travailleurs et des représentants syndicaux.

Données issues des enquêtes

Ces données, qui permettent de mesurer l'impact des activités menées dans le cadre du programme Better Work sur l'amélioration des conditions de travail, du bien-être et des moyens de subsistance des travailleurs, ainsi que des résultats de l'entreprise, sont collectées de manière indépendante par l'Université Tufts. Les enquêtes menées auprès des travailleurs et des directeurs portent sur les conditions de travail, les relations avec les supérieurs, le droit de s'exprimer et la participation à la prise de décisions, le remboursement des dettes contractées, la santé physique et mentale, la satisfaction personnelle et l'éducation, ainsi que sur les systèmes de production et de gestion des ressources humaines, les ventes, les exportations, les rapports avec les acheteurs sur les marchés mondiaux et les obstacles à la réussite de l'entreprise.

15. On peut retracer les progrès accomplis grâce au programme Better Work en analysant les tendances qui se dégagent des données concernant la conformité. En la matière, de nets progrès ont été constatés dans tous les pays où le programme est appliqué. Par exemple, depuis le lancement du programme en Haïti, en Jordanie et au Viet Nam, les problèmes de non-conformité dans le domaine clé de la santé et de la sécurité au travail ont été réduits de moitié dans ces pays. En Jordanie, les usines qui participent au programme Better Work depuis plus de deux ans ont rendu leurs pratiques pleinement conformes aux normes relatives aux salaires minima et à l'octroi de congés payés et de prestations de sécurité sociale. En Haïti, 91 pour cent des usines ont modifié les contrats des travailleurs de façon à les mettre en conformité avec le Code du travail. Au Lesotho, il n'y a plus de discrimination à l'égard des personnes vivant avec le VIH/sida dans les usines où le programme Better Work est appliqué.
16. Des recherches indépendantes ¹ ont montré que la stratégie Better Work visant à améliorer la conformité dans les usines avait également un effet positif sur la compétitivité des entreprises. Par exemple, depuis le lancement du programme au Viet Nam, 65 pour cent des usines participantes ont enregistré une hausse de leurs ventes totales, 62 pour cent ont augmenté leur capacité de production et 60 pour cent ont créé des emplois ². Les usines du pays dans lesquelles les travailleurs estiment être payés correctement et ont rarement à se plaindre de violences verbales sont plus rentables que celles où les travailleurs sont moins bien traités ³.
17. Le Cambodge a été sévèrement touché par la récession économique de 2008-09, mais les usines qui respectaient les normes du travail, notamment en ce qui concerne le versement d'indemnités, et qui utilisaient des méthodes de gestion des ressources humaines et des systèmes de communication modernes avaient de meilleures chances de survivre à la

¹ Les chercheurs qui analysent les données d'impact et les données concernant la conformité travaillent de manière indépendante et ne sont pas payés par le BIT. Comme il est d'usage pour les travaux universitaires, tous les travaux de recherche publiés font l'objet d'examen collégiaux, auxquels le BIT ne participe pas.

² D. Brown *et al.* (2013): «Vietnam Worker Survey – Second Internal Report», 13 mai 2013, document ronéotypé, Université Tufts.

³ D. Brown *et al.* (2012): «Are Sweatshops Profit-Maximizing? Evidence from Better Work Vietnam», 31 juillet 2012, document ronéotypé, Université Tufts.

crise⁴. De même, en Haïti, l'amélioration des conditions de travail grâce au programme Better Work s'est accompagnée d'une augmentation de 40 pour cent de la valeur des exportations de vêtements vers les Etats-Unis⁵.

18. L'amélioration de la conformité va automatiquement de pair avec une amélioration du bien-être des travailleurs et peut avoir un impact positif sur le développement économique et social des pays. Lorsque, dans une entreprise, la conformité globale progresse de 5 pour cent, les revenus des travailleurs augmentent de 10 pour cent, les envois de fonds à la famille de 9 pour cent et les indicateurs de la santé des travailleurs de 3 pour cent⁶. Au Viet Nam, 81 pour cent des travailleurs envoient régulièrement de l'argent à leurs familles, qui l'utilisent pour acheter de la nourriture (38 pour cent), des vêtements (37 pour cent) et du matériel agricole (22 pour cent) et pour couvrir les frais liés à l'éducation des enfants ou de frères et sœurs (21 pour cent) et aux soins de santé (13 pour cent)⁷. En Jordanie, la santé physique et mentale des travailleurs du secteur de l'habillement continue de s'améliorer⁸.

Effets indirects et contribution aux autres priorités de l'OIT

19. Le programme Better Work donne également à l'OIT des moyens supplémentaires d'aider les mandants à agir conformément aux priorités énoncées dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Grâce à lui, les mandants tripartites collaborent entre eux et avec les entreprises d'envergure mondiale du secteur de l'habillement pour faire face aux problèmes concrets qui se posent sur les lieux de travail. Ce processus permet souvent aux mandants de prendre conscience des faiblesses structurelles auxquelles il doit être remédié, notamment des déficiences au niveau des législations du travail, des mécanismes d'application des lois et des relations professionnelles. C'est sous l'influence directe du programme Better Work que les mandants ont sollicité l'assistance du BIT pour renforcer leurs capacités institutionnelles nationales. Les exemples ci-après illustrent la manière dont le Bureau répond à cette demande en fournissant aux mandants, parallèlement au programme Better Work, une assistance supplémentaire par l'intermédiaire de l'unité compétente.

⁴ D. Brown *et al.* (2011): «Working Conditions and Factory Survival: Evidence from Better Factories Cambodia», Better Work Discussion Paper No. 4, Genève, BIT et SFI.

⁵ Département du Commerce des Etats-Unis, Bureau du textile et de l'habillement (OTEXA), données du 19 novembre 2013 pouvant être consultées à l'adresse suivante: <http://otexa.ita.doc.gov/scripts/tbr.exe/go>.

⁶ D. Brown *et al.* (2012): «Life Satisfaction, Mental Well-being and Workplace Characteristics: Evidence from Vietnam, Jordan and Haiti», document de travail en vue du *Rapport sur le développement dans le monde* 2013.

⁷ Better Work (2012): «Vietnam Baseline Report: Worker Perspectives from the Factory and Beyond», BIT et SFI.

⁸ D. Brown *et al.* (2012): «Jordan Worker Survey – Second Internal Report», 16 juillet 2012, document ronéotypé, Université Tufts.

Jordanie

20. Better Work Jordan a mis à la disposition des organisations de travailleurs et d'employeurs un cadre pour examiner un certain nombre de questions sectorielles. A la demande de ces organisations, des experts du BIT ont assuré des formations et facilité le processus qui a conduit, en mai 2013, à l'adoption d'une convention collective sectorielle qui s'applique à 50 000 travailleurs. L'assistance que le BIT fournit actuellement aux mandants vise à garantir une application efficace de la convention collective. La collaboration entre l'inspection du travail et le programme Better Work est définie dans un mémorandum d'accord qui prévoit une procédure pour le signalement des violations graves à l'autorité compétente. Les inspecteurs du travail participent aux activités de formation et aux réunions trimestrielles avec l'équipe du programme Better Work afin de partager des connaissances et d'échanger des vues sur des sujets d'intérêt commun. Les experts du BIT ont également contribué à des ateliers sur la discrimination et le travail forcé.

Viet Nam

21. Depuis 2009, les usines qui participent à Better Work Vietnam ont créé des comités mixtes composés de travailleurs et de membres de la direction, qui sont chargés d'améliorer les conditions de travail. Les travailleurs élisent désormais leurs représentants. En instaurant le concept de représentation des travailleurs, Better Work Vietnam a servi de «laboratoire» aux mandants au niveau national et sur les lieux de travail et leur a permis de tester différents modèles de représentation, lesquels ont par la suite été incorporés dans le Code du travail et s'appliquent désormais à 10 millions de travailleurs dans des secteurs très divers. Afin que le nouveau mécanisme de dialogue bipartite réalise tout son potentiel, l'équipe du programme Better Work travaille avec la Confédération générale du travail du Viet Nam et la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam pour les aider à développer leurs compétences dans le domaine de la représentation au sein des entreprises. De nouvelles méthodes de promotion de la conformité, fondées sur une collaboration plus étroite avec l'inspection du travail et une diffusion plus large des bonnes pratiques dans les entreprises, sont actuellement mises à l'essai.

Indonésie

22. En Indonésie, le partenariat entre le programme Better Work et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Emigration a permis de renforcer la capacité du ministère à s'acquitter de ses responsabilités en matière d'inspection et d'application des lois. Des inspecteurs du travail ont été détachés auprès de l'équipe du programme Better Work à Genève pour réexaminer et adapter les modules de formation relatifs à la santé et la sécurité au travail et à la sécurité incendie. A leur retour en Indonésie, ils ont participé à la formation des travailleurs et des directeurs des usines participant au programme Better Work. En collaboration avec le programme, le ministère a dispensé une formation sur la législation et les relations du travail au personnel concerné aux niveaux des districts et des provinces. En partenariat avec le projet d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration, les fonctionnaires du ministère ont récemment entamé une formation visant à renforcer leur capacité à améliorer les relations professionnelles.

Haïti

23. En Haïti, les mandants ont réalisé que le Code du travail était dépassé et devait être révisé, et le programme Better Work a facilité l'organisation d'un dialogue tripartite à cette fin. En octobre 2013, les mandants ont négocié d'importants amendements à un nouveau projet de

loi qui avait été élaboré avec le concours d'experts du BIT. Le projet final devrait être soumis au Parlement en 2014. Parallèlement, les experts du BIT ont également contribué à l'établissement d'un forum pour le dialogue social dans le but de renforcer les relations professionnelles et de permettre l'examen de questions liées aux conditions de travail et à la compétitivité du secteur national de l'habillement. Des rencontres continuent d'être organisées dans ce cadre avec le concours du programme Better Work, et des formations ont été organisées à l'intention de 150 représentants syndicaux et représentants d'employeurs dans des domaines clés tels que les techniques de négociation, les normes internationales du travail et le règlement des conflits. Un programme visant à renforcer les capacités de l'inspection du travail et des services de conciliation est également en cours.

Défis à relever

24. Pour pouvoir se poursuivre tout en maintenant l'excellence de ses services et en maîtrisant les risques qui pourraient compromettre son avenir, le programme Better Work doit relever les défis suivants:
- i) **Gérer l'expansion du programme:** Le programme Better Work ne peut pas répondre à toutes les attentes des pays, des secteurs et des mandants. La mise en place de nouveaux programmes Better Work nécessite un encadrement constant et des ressources financières considérables, en particulier pendant les premières années, jusqu'à ce que les systèmes soient opérationnels et que la masse critique soit atteinte. Le BIT et la SFI gèrent l'expansion du programme de manière rationnelle en évaluant avec soin les marchés de façon à privilégier ceux sur lesquels le programme est susceptible d'avoir le plus d'impact.
 - ii) **Maintenir la qualité:** Le nombre d'usines participant au programme augmentera de 50 pour cent d'ici à la fin de 2015. Pour rester efficace, le programme doit continuer de proposer des services d'excellente qualité. A cette fin, une attention prioritaire est accordée à la formation du personnel local de façon à ce qu'il puisse jouer un rôle de premier plan dans la gestion de la qualité.
 - iii) **Renforcer les partenariats:** Une collaboration plus étroite avec les administrations du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs est nécessaire pour renforcer les synergies entre les chaînes d'approvisionnement internationales et les mandants nationaux et obliger les responsables à mieux rendre compte de leur action. L'association de ces partenaires à la fourniture des services aux usines fait actuellement l'objet d'un projet pilote qui vise à renforcer l'impact et la viabilité du programme.
 - iv) **Garantir l'impact du programme au Bangladesh:** Un nouveau programme Better Work sera lancé au Bangladesh en 2014. Le secteur de l'habillement bangladais connaît des difficultés spécifiques liées à son ampleur, à la non-conformité des bâtiments des usines aux normes de sécurité, aux mauvaises conditions de travail et aux capacités insuffisantes de nombreux acteurs. Pour y remédier, le BIT met actuellement en œuvre un vaste programme sectoriel d'un budget de 22 millions de dollars des Etats-Unis, qui vise à renforcer les capacités de l'inspection du travail et à améliorer l'intégrité des bâtiments et la sécurité incendie dans plus de 2 000 usines. Ce programme fait l'objet d'une étroite coordination avec le programme Better Work, qui est également associé à d'autres initiatives ainsi qu'à un vaste programme d'investissements et de conseils financiers mis en œuvre par la SFI pour aider les employeurs à améliorer leur efficacité environnementale.

- v) **Financement et viabilité financière:** Le programme Better Work est presque entièrement financé par des ressources extrabudgétaires, et la poursuite de ses activités nécessite de la part des donateurs des contributions considérables. Or, en période de difficultés économiques, cette situation est un obstacle majeur au développement du programme. Etant donné que le programme porte sur des biens tant privés que publics, les services qui intéressent les entreprises leur sont facturés. Dans le cas des programmes de grande envergure, les recettes ainsi engrangées devraient à moyen terme remplacer les contributions des donateurs. Des efforts sont faits pour réduire le coût moyen des services par usine sans pour autant sacrifier la qualité.

Stratégie pour l'avenir

25. En 2012, le Groupe de direction du programme Better Work a approuvé une stratégie quinquennale qui énonce les objectifs du programme sur les plans de l'impact, de la portée et du renforcement des partenariats. L'objectif d'ici à 2017 est d'offrir une vie meilleure à au moins 3 millions de travailleurs et aux millions de personnes supplémentaires que représentent les membres de leurs familles, en appliquant des programmes de grande envergure dans le secteur de l'habillement des pays en développement. Jusqu'en 2015, les efforts déployés dans ce sens seront principalement axés sur le lancement d'un nouveau programme au Bangladesh et le renforcement des programmes existants.
26. Les priorités du programme pour 2013-14 sont le renforcement des capacités des équipes qui en assurent la gestion au niveau national et la gestion de la qualité des services fournis aux mandants. Un système de partenariats avec des distributeurs de vêtements d'envergure mondiale a été lancé dans le but de préciser le rôle de ces entreprises dans le programme. Le BIT et la SFI réfléchissent également aux moyens d'optimiser les résultats de ce partenariat unique, tant au niveau mondial qu'au niveau des pays.
27. Un autre objectif du programme Better Work est de faire en sorte que les partenariats et les connaissances développés dans le cadre du programme puissent bénéficier à l'apprentissage institutionnel et aux discussions du BIT et de la SFI sur l'action à mener, ainsi qu'à leurs échanges avec les institutions nationales et internationales. Le BIT saisira toutes les occasions que lui offrent les programmes nationaux pour développer des activités et des programmes complémentaires qui contribuent à améliorer les conditions de travail, les relations professionnelles, la législation du travail et la gouvernance, et à offrir des chances égales à toutes les entreprises soucieuses d'appliquer de bonnes pratiques en matière d'emploi.

Projet de décision

28. *Le Conseil d'administration prend note des informations contenues dans le présent document et prie le Bureau de tenir compte des observations formulées pendant la discussion dans ses décisions concernant l'administration conjointe du programme Better Work avec la Société financière internationale de la Banque mondiale.*