

**POUR DÉCISION**

## DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Date, lieu et ordre du jour de la Conférence internationale du Travail****Ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session (2009) de la Conférence internationale du Travail***Table des matières*

	<i>Page</i>
Date .....	1
Lieu.....	1
Ordre du jour .....	1
Propositions pour l'ordre du jour de la 98 <sup>e</sup> session (2009) de la Conférence .....	3
Principes et droits fondamentaux au travail .....	3
1. Protection des enfants et des jeunes travailleurs (Activités normatives – Suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes) .....	3
Emploi.....	6
2. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (Discussion générale) .....	6
Emploi/protection sociale.....	9
3. Emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique (Discussion générale fondée sur une approche intégrée).....	9
Protection sociale .....	13
4. Renforcement des ripostes nationales au VIH/SIDA dans le monde du travail (Différentes options).....	13
Dialogue social.....	19
5. Le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (Discussion générale).....	19
Egalité entre hommes et femmes .....	22
6. L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (Discussion générale) .....	22

## Date

1. Le Conseil d'administration recevra dès que possible une proposition précise concernant les dates exactes de la 98<sup>e</sup> session (2009) de la Conférence internationale du Travail.

## Lieu

2. *Il est proposé que la session se tienne à Genève.*

## Ordre du jour

3. L'ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session (2009) de la Conférence comportera les questions inscrites d'office, à savoir:
  - rapport du Président du Conseil d'administration et rapport du Directeur général, y compris le Rapport global sur l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
  - propositions de programme et budget pour 2010-11 et autres questions;
  - information et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
4. Selon la pratique établie, la Conférence examine en principe trois questions techniques au cours d'une même session. A sa 297<sup>e</sup> session (novembre 2006), le Conseil d'administration a demandé que les six questions qui lui ont été soumises dans le cadre des propositions pour l'ordre du jour de la session de 2009 de la Conférence lui soient présentées à nouveau pour un examen plus approfondi<sup>1</sup>.
5. Les six propositions qui ont été, selon le cas, mises à jour ou développées à la lumière des commentaires des membres du Conseil d'administration sont les suivantes:
  - a) protection des enfants et des jeunes travailleurs (action normative – suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes): en novembre 2006, cette question avait fait l'objet d'une nouvelle rédaction afin de mieux se concentrer sur le suivi des conclusions du groupe de travail. Sur la base de ces conclusions, une révision/consolidation d'un certain nombre d'instruments est proposée. Des clarifications sont apportées dans ce document quant à l'objet de l'éventuel instrument consolidé – le titre de la proposition a été légèrement modifié pour mieux tenir compte de cet objet<sup>2</sup> – à la population visée et aux normes qui pourraient être prises en compte;

<sup>1</sup> Par ailleurs, la question de la nécessité de la prise en compte du cadre stratégique aux fins de développer une liste de sujets possibles pour l'ordre du jour de la Conférence est soulevée de façon récurrente par de nombreux membres du Conseil d'administration. Etant donné la nature du présent document, il est proposé d'entamer une discussion à ce sujet à la commission LILS, dans le cadre de la question de l'amélioration des activités normatives et plus précisément dans le contexte de la politique normative, et de la poursuivre à une prochaine session (voir document GB.298/LILS/4).

<sup>2</sup> Le précédent titre était *Le travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs*.

- b) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale): la proposition présentée pour la première fois et sous une forme préliminaire en novembre 2006 a été développée;
- c) emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale fondée sur une approche intégrée): la proposition a été éditée et mise à jour;
- d) renforcer les ripostes nationales au VIH/SIDA dans le monde du travail (différentes options): en novembre 2006, une proposition d'action normative avait été présentée pour la première fois sur ce sujet. A la demande du Conseil d'administration, plusieurs options sont à présent proposées sur ce thème, à savoir une discussion générale, une discussion générale fondée sur une approche intégrée ou une action normative;
- e) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale): la proposition présentée pour la première fois et sous une forme préliminaire en novembre 2006 a été développée;
- f) l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (discussion générale): en réponse à la préoccupation exprimée par certains gouvernements, il a été précisé que la discussion générale considérerait également les moyens de promouvoir les conventions clés en matière d'égalité entre hommes et femmes ainsi que les autres normes pertinentes dans ce domaine et ne viserait en aucune façon à une dilution des normes internationales du travail concernées.

**6. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session (2009) de la Conférence internationale du Travail en choisissant trois des six questions ci-après:**

- i) protection des enfants et des jeunes travailleurs (action normative – suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes);*
- ii) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);*
- iii) emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale fondée sur une approche intégrée);*
- iv) renforcer les ripostes nationales au VIH/SIDA dans le monde du travail (différentes options dont une doit être spécifiée par le Conseil d'administration);*
- v) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale);*
- vi) l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (discussion générale).*

## Propositions pour l'ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session (2009) de la Conférence

### Principes et droits fondamentaux au travail

#### 1. **Protection des enfants et des jeunes travailleurs** (Activités normatives – Suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes)

##### Résumé

Cette proposition porte sur le suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes dans le domaine du travail des enfants et de la protection des jeunes travailleurs pour quelques groupes d'instruments recommandés pour révision ou regroupement éventuel. Ces instruments traitent des conditions d'accès à l'emploi (examen médical) et de certains aspects des conditions de travail (travail de nuit, travaux souterrains), offrant une protection supplémentaire aux jeunes travailleurs qui ont plus que l'âge minimum d'admission à l'emploi, et complète en ce sens les normes relatives au travail des enfants en protégeant les adolescents. La révision et le regroupement des normes dans ce domaine concerneraient ainsi près de 100 millions d'adolescents de moins de 18 ans qui travaillent légalement partout dans le monde. Cette proposition n'a nullement pour objet de remettre en question ou de réviser les deux conventions fondamentales sur le travail des enfants, à savoir la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, complétées par leurs recommandations respectives, qui continueront de faire l'objet d'une promotion en vue de leur ratification et leur application universelles.

7. Après avoir examiné la version préliminaire de cette proposition à sa 297<sup>e</sup> session (novembre 2006), le Conseil d'administration a demandé au Bureau de soumettre une proposition plus élaborée. Premièrement, il faut souligner que cette proposition découle du suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes (Groupe de travail Cartier) dans le domaine du travail des enfants et de la protection des jeunes travailleurs. Deuxièmement, pour ce qui est de l'élimination du travail des enfants, ni le Bureau ni les mandants n'ont remis en question, ni voulu réviser, les deux conventions fondamentales à jour sur le travail des enfants, à savoir la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, complétées par leurs recommandations respectives. Ces instruments continueront de faire l'objet d'une promotion en vue de leur ratification et leur application universelles, et demeureront la base des activités de coopération technique par le biais du Programme international pour l'abolition du travail des enfants de l'OIT (IPEC), quel que soit le résultat de l'examen sur les ordres du jour des futures sessions de la Conférence.
8. Il existe différents types de normes relatives aux enfants et aux adolescents. Premièrement, les deux conventions fondamentales et les recommandations correspondantes, qui n'ont pas été proposées pour révision, délimitent la frontière entre le travail des enfants à éliminer et les formes acceptables d'emploi ou de travail des enfants et des adolescents. Deuxièmement, quelques normes spécifiques précisent les conditions d'accès à l'emploi (examen médical) et certains aspects des conditions de travail (travail de nuit, travaux souterrains), offrant une protection supplémentaire aux jeunes travailleurs qui ont plus que l'âge minimum – l'âge minimum d'admission à l'emploi. Ces normes complètent en ce sens les normes relatives au travail des enfants en protégeant les adolescents. La proposition a trait à cette deuxième catégorie d'instruments et pourrait aussi inclure les

deux recommandations autonomes sur l'âge minimum dans les travaux non industriels et dans les entreprises familiales, qui sont mentionnées plus loin <sup>3</sup>.

9. Pour faire suite aux activités du Groupe de travail Cartier, le Conseil d'administration a pris les décisions suivantes:

- *Travail de nuit des adolescents.* Les trois conventions et les deux recommandations suivantes devraient être révisées: convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919; convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946; convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948; recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921; recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946.
- *Examen médical des adolescents (industrie, travaux non industriels, travaux souterrains) et conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains).* Dans le cas de trois conventions – convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946; convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946; convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965 –, le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à: i) envisager de ratifier les conventions; ii) informer le Bureau de tout obstacle ou de toute difficulté qui pourrait empêcher ou retarder la ratification de ces conventions ou qui pourrait indiquer la nécessité de procéder à une révision totale ou partielle, notamment sous la forme d'un regroupement. Pour ce qui est des deux recommandations connexes, la recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946, et la recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965, le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à donner effet aux recommandations et à informer le Bureau de tout obstacle ou de toute difficulté rencontré dans leur mise en œuvre. Par ailleurs, il a invité le Bureau à examiner la possibilité de procéder à un regroupement de ces instruments.
- En outre, deux recommandations autonomes, la recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, et la recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937, ont un statut provisoire <sup>4</sup>.
- Enfin, pour un certain nombre de conventions antérieures sur l'âge minimum qui ont déjà été révisées par la convention n° 138 <sup>5</sup>, mais qui restent applicables à un certain nombre de pays, les Etats parties aux conventions les plus anciennes sont invités à ratifier la convention n° 138. Cependant, en raison de la flexibilité inhérente à la convention n° 138 (conditions détaillées pour la dénonciation *ipso jure* des conventions antérieures), sa ratification n'entraîne pas toujours automatiquement la dénonciation de toutes les conventions précédentes concernées qui ont été ratifiées

<sup>3</sup> La convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et la convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959, ne sont pas incluses dans cette proposition et font partie des instruments qui pourraient faire l'objet d'une révision au titre du point de l'ordre du jour portant sur le travail dans le secteur de la pêche qui sera abordé à la 96<sup>e</sup> session (2007) de la CIT.

<sup>4</sup> Cela signifie que le groupe de travail a estimé qu'elles ne sont plus entièrement à jour, mais que certains aspects de ces recommandations restent pertinents.

<sup>5</sup> Voir l'article 10 de la convention n° 138.

par l'Etat intéressé<sup>6</sup>. Etant devenues obsolètes, ces instruments ne sont pas proposés pour inclusion dans une éventuelle norme révisée ou regroupée. La promotion de la convention n° 138 et une assistance technique pour améliorer son application effective seraient la solution qui conviendrait pour rationaliser l'ensemble des normes internationales du travail, notamment par leur dénonciation et leur remplacement par la convention n° 138. En outre, l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, de 1997, permettrait, une fois entré en vigueur<sup>7</sup>, d'abroger les conventions devenues obsolètes.

10. Les deux premiers groupes d'instruments pourraient être considérés comme ayant un champ d'application trop spécifique pour pouvoir en eux-mêmes constituer une question normative à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence dans l'avenir. Afin de rationaliser encore l'ensemble des normes internationales du travail, il pourrait être possible ou souhaitable que le Conseil d'administration examine en détail les mesures à prendre pour donner suite aux conclusions du groupe de travail sur la question des enfants et des adolescents, notamment au sujet de leur insertion protégée dans le monde du travail décent. Un éventuel regroupement pourrait également prendre en considération les deux recommandations autonomes sur l'âge minimum.
11. A l'instar de toutes les autres catégories de travailleurs visées par certains instruments spéciaux, les enfants et les jeunes travailleurs ont droit à la même protection au travail que tous les travailleurs, même si, du fait de leur âge et de leur immaturité, certaines questions sont réglementées par des dispositions spécifiques. Selon les dernières estimations, il y aurait près de 100 millions d'adolescents de moins de 18 ans qui travaillent légalement dans le monde. La révision ou le regroupement des normes relatives aux enfants et aux adolescents sur la base des conclusions du Groupe de travail Cartier serait tout à fait indiqué pour ce groupe et permettrait de se concentrer sur les conditions dans lesquelles ils peuvent être employés. Il convient de rappeler que le Préambule de la Constitution de l'OIT n'est pas le seul texte à demander explicitement la protection des enfants, puisque la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant, 1989, qui traite du droit des enfants (moins de 18 ans) d'être protégés contre toute exploitation économique, oblige elle aussi les Etats parties à prendre des mesures, y compris en fixant l'âge, ou les âges, minimum d'admission à l'emploi et les conditions d'emploi.
12. Toutefois, la question de la protection des enfants et des adolescents qui peuvent travailler légalement est étroitement liée à celle du travail des enfants. Lorsque la protection n'est pas suffisante, le travail légalement autorisé – ou les circonstances dans lesquelles il est effectué – peut relever des formes de travail des enfants à éliminer, même lorsque l'âge minimum d'admission à l'emploi est atteint. Par exemple, en vertu du paragraphe 3 de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, le travail de nuit et les travaux souterrains pour une personne de moins de 18 ans devraient être pris en considération au niveau national au moment où les autorités déterminent les travaux dangereux à interdire. Par conséquent, on pourrait examiner la question de savoir s'il y a lieu de donner des orientations sur d'autres aspects des travaux dangereux visés au paragraphe 3 de la recommandation n° 190. Etant donné la philosophie très claire des conventions n°s 138 et 182, selon lesquelles la liste exacte des travaux dangereux devrait être établie au niveau national à la suite de consultations tripartites, toute nouvelle

<sup>6</sup> Par exemple, un Etat qui a ratifié la convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, puis a ratifié la convention n° 138 tout en prescrivant un âge minimum général de 14 ans, reste lié par la convention n° 59 sauf si, en vertu de la convention n° 138, il fixe l'âge minimum dans l'industrie à 15 ans.

<sup>7</sup> Voir document GB.297/LILS/2.

disposition dans ce domaine viserait à donner des orientations générales, et non des directives détaillées rigides.

13. Etant donné la nécessité d'entreprendre un examen détaillé de la protection des enfants dans l'emploi ou le travail, le Conseil d'administration pourrait envisager, si cette proposition devait être retenue, la possibilité d'une double discussion afin de permettre aux mandants de discuter de manière approfondie des questions pertinentes.

## Emploi

### 2. **Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales** (Discussion générale)

#### Résumé

La mondialisation et le développement de chaînes d'approvisionnement qui s'étendent parfois à la planète tout entière ont des répercussions sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi dans le monde. La question proposée concerne les conséquences sur le plan social et en matière d'emploi des changements structurels dans des secteurs clés de l'économie mondiale, notamment l'identification des politiques, programmes et outils qui permettront d'obtenir les résultats voulus en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le rapport pourrait porter sur un petit nombre de chaînes d'approvisionnement qui serviraient d'exemples et permettraient de cibler et d'orienter la discussion (par exemple, une chaîne du secteur manufacturier et une chaîne des services).

14. L'ouverture croissante des marchés et l'accroissement des investissements directs étrangers, ainsi que les changements technologiques, notamment dans les transports et les communications, ont eu un impact majeur sur l'organisation de la production et sur les relations entre entreprises. Dans beaucoup de secteurs, les entreprises ont décidé de se concentrer sur leurs compétences principales et d'externaliser certaines activités de production et de services, ce qui s'est traduit par des chaînes d'approvisionnement internationales de plus en plus longues et souvent complexes qui associent toute une série d'entreprises au développement, à la production et à la distribution des produits et services. De plus en plus, l'externalisation reflète une modification des relations entre entreprises sous l'effet de ces changements. Dans d'importants secteurs d'activité économique, les entreprises qui commercialisent des biens ou des services ont vu leur pouvoir s'accroître par rapport aux entreprises qui les produisent, ce qui a eu beaucoup d'impact sur le monde du travail.
15. Les chaînes d'approvisionnement ont des répercussions majeures sur la structure des marchés des produits, des services et de l'emploi un peu partout dans le monde. La participation à des chaînes d'approvisionnement internationales a entraîné la création et le développement d'entreprises et d'emplois dans certains pays en développement, et constitue pour beaucoup de ces pays un moyen très important de se relier à l'économie mondiale. Il y a eu du coup une expansion des marchés tertiaires, manufacturiers et agricoles et de la capacité de production dans ces pays. Le fait qu'à l'heure actuelle seuls quelques pays en développement ont su tirer profit de ces opportunités montre clairement que les pays, et en particulier les pays en développement, ont à la fois des chances à saisir et des défis à relever pour ce qui est de savoir comment soutenir le développement, la diversification et l'amélioration de leur base d'entreprises pour pouvoir tirer avantage de la croissance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
16. Les décisions d'externalisation sont souvent des décisions de délocalisation. Il s'agit en général d'une décision qui prend en considération toute une série de facteurs, comme les

coûts de main-d'œuvre, la capacité de production et de services, la qualité du produit, les délais de commercialisation, la fiabilité et l'accès à l'infrastructure. Le choix des fournisseurs implique parfois le choix du pays. Les critères sont notamment la stabilité politique et économique, la disponibilité et la capacité des ressources humaines et les aptitudes linguistiques des travailleurs, la qualité de l'infrastructure (transports, télécommunications), la disponibilité de services financiers efficaces et la primauté du droit, y compris pour ce qui concerne la protection et le respect des droits de propriété et l'existence de mécanismes de règlement des conflits. Les possibilités qu'a un pays de s'intégrer à une chaîne d'approvisionnement mondiale et de promouvoir emploi productif et travail décent dépendent donc en grande partie des orientations de ce pays.

17. Le développement des chaînes d'approvisionnement et de l'externalisation soulève plusieurs questions liées à l'application des normes du travail. Souvent, les gouvernements des pays les plus pauvres ne suivent pas de suffisamment près les pratiques du travail et l'application des normes du travail, et ce pour différentes raisons, dont le manque de ressources. Une concurrence acharnée, surtout en bas de la chaîne, influence le développement et l'application de la loi. C'est ce qui explique que de plus en plus de voix se font entendre pour dénoncer la mauvaise application des normes internationales du travail, même quand elles sont reconnues comme étant des droits fondamentaux au travail, dans beaucoup de domaines de l'activité internationale des entreprises.
18. Pour plusieurs raisons, y compris les inquiétudes toujours plus grandes que suscitent les pratiques de travail et les pratiques sociales dans leurs chaînes d'approvisionnement respectives et le désir d'améliorer leurs pratiques de gestion et leur productivité, beaucoup d'entreprises acceptent aujourd'hui de répondre, jusqu'à un certain point, des pratiques de leurs fournisseurs. Cela se traduit souvent par l'adoption de codes de conduite qui sont censés s'appliquer aux fournisseurs et qui s'accompagnent de différentes mesures d'application et de suivi. Comme, dans ce cas, une entreprise assume en partie la responsabilité des pratiques d'une autre entreprise qu'elle ne contrôle pas, ces initiatives soulèvent bien des questions et suscitent bien des controverses. En particulier, il y a un manque de clarté dans la répartition des responsabilités entre entreprises et gouvernements. Par exemple, comment l'entreprise peut-elle contrôler efficacement les pratiques de travail de ses fournisseurs et comment doit-elle réagir en cas de manquement? Et les entreprises peuvent-elles vraiment appliquer des codes de conduite qui se réfèrent souvent aux normes internationales du travail lorsque le gouvernement ne respecte pas ses obligations à l'égard de ces mêmes normes?
19. Les organisations de travailleurs, en particulier, affirment que la structure distendue des chaînes d'approvisionnement peut permettre à des entreprises de se soustraire de leurs responsabilités d'employeurs à l'égard des droits fondamentaux au travail. Elles font valoir que le pouvoir relatif de ces entreprises peut influencer négativement sur le rôle des négociations collectives dans la protection des travailleurs. Les travailleurs qui se trouvent en bas de la chaîne d'approvisionnement n'ont en effet pas accès aux vrais décideurs qui déterminent leurs conditions de travail. Pour leur part, les organisations d'employeurs craignent que la prolifération des codes de conduite et des activités de suivi n'entraîne un surcroît de dépenses et d'incertitude pour les entreprises, sans améliorer nécessairement les conditions de travail. Elles ajoutent qu'il n'y a pas lieu de demander aux entreprises d'assumer des responsabilités qui incombent en fait à l'Etat. Certains gouvernements, en particulier des pays en développement, craignent quant à eux que ces dispositifs ne se transforment en un obstacle non tarifaire aux exportations.
20. Les chaînes d'approvisionnement peuvent également avoir un effet important sur la politique nationale, par exemple sur la politique fiscale, sur les politiques en matière de concurrence ou d'investissement et même sur les politiques sociales, notamment la sécurité sociale et les services sociaux.

## Questions pouvant faire l'objet d'une discussion

**21.** La discussion portera sur les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Voici quelques questions qui pourraient faire l'objet d'une discussion:

- Quels sont les principaux changements structurels en cours dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
- Quelles sont les principales causes de ces changements?
- Quel est l'impact de ces changements sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi?
- Quel pourrait être le rôle des politiques internationales face aux changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
- Quelles pourraient être les politiques et stratégies nationales, locales et sectorielles à adopter pour améliorer la compétitivité, la productivité et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
- Quels sont les réglementations publiques et autres systèmes de contrôle qui pourraient aider à régler les questions liées aux chaînes d'approvisionnement mondiales et au travail décent?
- Quel est et quel pourrait être le rôle des initiatives volontaires privées et d'autres efforts qui sont faits pour régler les problèmes sociaux dans les chaînes d'approvisionnement?
- Quels sont les effets des chaînes d'approvisionnement sur la négociation collective et sur le dialogue social?
- Quelles sont les répercussions des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et leur impact sur l'emploi productif et le travail décent pour les gouvernements et pour les organisations d'employeurs et de travailleurs?
- Quels sont les services consultatifs, les outils et les activités d'assistance technique qui pourraient être développés par le BIT pour favoriser la création d'emplois et la valorisation des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
- Comment le travail que fait l'OIT dans ce domaine pourrait-il tirer parti au mieux des connaissances spécialisées du Bureau?

## Résultats attendus

**22.** Les résultats qui sont attendus de la discussion générale de la Conférence internationale du Travail sont les suivants:

- un bilan des débats internationaux sur l'impact des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi, compte tenu de l'Agenda du travail décent de l'OIT;
- des recommandations concernant les activités propres à favoriser des politiques, stratégies et outils cohérents de soutien technique du BIT aux mandants de façon à

promouvoir emploi productif et travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

## Emploi/protection sociale

### 3. **Emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique** (Discussion générale fondée sur une approche intégrée)

#### Résumé

Le contexte démographique du XXI<sup>e</sup> siècle est dans une large mesure déterminé par le vieillissement de la population et par la baisse des taux de fécondité. Dans de nombreux pays, l'augmentation de l'espérance de vie n'est pas allée de pair avec une vie active plus longue. L'âge moyen de départ à la retraite a baissé, mettant ainsi en péril la viabilité financière des budgets publics et exposant les personnes âgées à un risque d'exclusion sociale. De nombreuses personnes âgées, qui souhaiteraient travailler plus longtemps, font l'objet d'une discrimination de la part des employeurs et sont contraintes de quitter le marché du travail de façon prématurée. Les conséquences du vieillissement de la population sur le financement de la sécurité sociale suscitent de nombreux débats, mais un des aspects essentiels est escamoté, à savoir qu'un grand nombre de femmes et d'hommes qui sont sans emploi ou inactifs ou qui travaillent dans l'économie informelle pourraient occuper un emploi formel et apporter ainsi leur contribution aux régimes de pension. La promotion du travail décent est le meilleur moyen de garantir la protection sociale pour tous et de permettre aux personnes âgées de rester dans la vie active plus longtemps. C'est capital pour les pays en développement, où la pauvreté qui touche les personnes âgées devient de plus en plus préoccupante et où peu de personnes âgées peuvent se permettre de cesser toute activité professionnelle. Dans ces pays, il faut trouver des moyens d'étendre la protection sociale.

L'OIT peut jouer un rôle décisif par l'élaboration de stratégies novatrices visant à résoudre ces problèmes et favoriser le prolongement de la vie active dans des conditions d'emploi productives et décentes. Il est proposé de tenir une discussion générale fondée sur une approche intégrée pour élaborer un plan d'action efficace couvrant les instruments, les activités de recherche, les activités de coopération technique et les autres moyens d'action de l'OIT pouvant contribuer à promouvoir des politiques, stratégies et méthodes propres à garantir aux personnes âgées une vie active, des conditions décentes et la sécurité. Cette proposition contribuerait à la réalisation des quatre objectifs stratégiques, tout en étant spécifiquement axée sur les objectifs de l'emploi et de la protection sociale.

#### Tendances actuelles

- 23.** La population mondiale vieillit. Les taux de fécondité baissent et les gens vivent plus longtemps non seulement dans les pays développés, mais aussi dans la plupart des pays en développement. Par ailleurs, la génération née avant la baisse de la fécondité atteint aujourd'hui l'âge de la retraite. Entre 2005 et 2050, le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus devrait tripler, passant de 672 millions à près de 1,9 milliard<sup>8</sup>.
- 24.** Le rythme de vieillissement de la population est encore plus rapide dans les pays à faible revenu que dans les autres pays<sup>9</sup>. Au cours des cinquante prochaines années, le nombre des personnes âgées devrait quadrupler dans ces pays<sup>10</sup> et le taux de dépendance de ces

<sup>8</sup> Division de la population des Nations Unies: *World Population Prospects: The 2004 Revision*, <http://esa.un.org>.

<sup>9</sup> Voir tableau 2: «Vitesse de vieillissement» dans *Une société sans exclusive pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale*, document soumis par le BIT à titre de contribution à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, Madrid, 2002.

<sup>10</sup> [www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm](http://www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm); voir également tableau 2: «Vitesse de vieillissement», idem.

personnes tripler. La protection sociale insuffisante des personnes âgées, voire l'absence de protection sociale, contraint celles-ci à trouver un emploi dans le secteur informel, et la pauvreté qui touche cette catégorie de la population devient de plus en plus préoccupante.

- 25.** Dans le monde industrialisé, l'allongement de la durée de vie n'est pas allé de pair avec un prolongement de la vie active. Les travailleurs d'un certain âge sont victimes de discrimination et sont souvent contraints de se retirer du marché du travail avant l'heure ou d'accepter des emplois peu qualifiés où leurs capacités sont sous-utilisées. Par ailleurs, les pays se heurtent au problème de la viabilité financière des régimes de protection sociale. La promotion de l'emploi demeure la préoccupation majeure.
- 26.** Du fait de la baisse des taux de fécondité, le nombre de jeunes qui arrivent sur le marché du travail diminue. Ce facteur a des incidences importantes sur les flux migratoires. Dans certains pays, un nombre croissant de personnes âgées doivent prendre en charge des orphelins du VIH/SIDA.

#### La réponse de l'OIT

- 27.** Les moyens mis en œuvre par l'OIT pour remédier à cette situation sont essentiellement axés sur la recherche, la sensibilisation, la collaboration aux initiatives internationales et les activités normatives. La coopération technique est pratiquement inexistante en ce qui concerne le problème des travailleurs âgés.

#### Recherche et collaboration internationale

- 28.** Depuis le début des années quatre-vingt-dix, le BIT s'intéresse à la situation de l'emploi des travailleurs âgés. Il réalise actuellement des études sur le vieillissement et l'emploi, les conditions de travail et la protection sociale.
- 29.** Le BIT a participé activement aux travaux préparatoires de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement (Madrid, avril 2002)<sup>11</sup>. Cette assemblée a adopté le Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement ainsi qu'une déclaration politique. Le BIT a aussi participé à la Conférence ministérielle sur le vieillissement organisée à Berlin en septembre 2002<sup>12</sup> et continue de s'investir activement dans le suivi de ces conférences<sup>13</sup>. Le vieillissement a été à l'ordre du jour de la septième Réunion régionale européenne de l'OIT, qui s'est tenue à Budapest en février 2005. Le rapport de cette réunion comprend un chapitre consacré au vieillissement<sup>14</sup>.
- 30.** Le deuxième rapport global sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, élaboré en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et

<sup>11</sup> Le BIT a soumis un rapport intitulé: *Une société sans exclusive pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale*. Voir document GB.283/ESP/5 (mars 2002).

<sup>12</sup> La conférence a adopté la stratégie de mise en œuvre, au niveau régional, du Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement et de la Déclaration ministérielle de Berlin: [www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm](http://www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm).

<sup>13</sup> Réunion du groupe d'experts sur les modalités de l'examen et de l'évaluation du Plan d'action international de Madrid (Malte, nov. 2003). Réunion du groupe d'experts sur les indicateurs du vieillissement (Madrid, avril 2004).

<sup>14</sup> Voir rapport et conclusions de la septième Réunion régionale européenne (Budapest, 14-18 fév. 2005), document GB.292/5, Conseil d'administration, 292<sup>e</sup> session, Genève, mars 2005.

droits fondamentaux au travail, qui sera examiné en juin 2007 par la Conférence internationale du Travail, traite la question de la discrimination envers les travailleurs âgés.

### Normes du travail et travailleurs âgés

31. Les conventions pertinentes sur les droits fondamentaux des travailleurs s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, indépendamment de leur âge. Les travailleurs âgés, en tant que groupe ayant des besoins spécifiques, sont mentionnés dans plusieurs recommandations<sup>15</sup>. Le seul instrument qui se réfère spécifiquement aux travailleurs âgés est la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980. Après examen en novembre 2000, le Conseil d'administration<sup>16</sup> a décidé de le maintenir en l'état.
32. Les principaux instruments concernant la sécurité sociale et les personnes âgées sont notamment la Partie V de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ainsi que la convention (n° 128) et la recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967. Ces instruments, examinés par le Conseil d'administration à la lumière des consultations et de la discussion générale sur la sécurité sociale qui a eu lieu à la 89<sup>e</sup> session (2001) de la Conférence internationale du Travail, ont été jugés à jour.
33. En ce qui concerne l'égalité des chances, l'âge ne figure pas parmi les motifs de discrimination prohibés par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, mais il fait partie des motifs de discrimination prohibés dans 35 pays en application de l'article 5 de cette convention.

### Orientations proposées

34. La promotion de l'emploi productif et décent est le meilleur moyen de garantir que les gens disposent d'une pension convenable. Il conviendrait d'accorder une plus grande attention à la définition de politiques du marché de l'emploi pour les travailleurs âgés. Des mesures complémentaires, par exemple dans le domaine du renforcement des compétences dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, sont importantes. Des mesures visant à lutter contre la discrimination et les stéréotypes fondés sur l'âge en accordant une attention particulière aux femmes âgées sont également cruciales, et les employeurs doivent prendre des initiatives en ce sens.
35. En ce qui concerne la sécurité sociale, les pays à haut revenu sont confrontés à la tâche difficile de maintenir la viabilité des systèmes de protection sociale. Le principal défi pour les pays à faible revenu est d'étendre la couverture sociale aux catégories les plus vulnérables<sup>17</sup>. Une attention particulière devrait être accordée à l'accès des femmes à la sécurité sociale. Les défis de l'évolution démographique sont communs à tous les pays, mais chacun d'entre eux aura des stratégies différentes pour les relever, dans le cadre du

<sup>15</sup> Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961; recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, paragr. 4 (3); recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, paragr. 5 h); et recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, paragr. 5.

<sup>16</sup> Dans le cadre du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, voir documents GB.279/LILS/WP/PRS/4, p. 21, et GB.279/LILS/3.

<sup>17</sup> Voir *Rapport sur le travail dans le monde 2000* (Genève, BIT), chap. 2 et 6.

renforcement du rôle de la sécurité sociale en tant que facteur productif – développement de l'emploi, incitation au changement structurel et stimulation de la croissance économique<sup>18</sup>.

36. La situation des travailleurs migrants qui n'ont aucune protection sociale et qui n'ont donc pas accès aux systèmes de pension ni à des services de santé appropriés est alarmante. Il faudrait examiner le potentiel – et les limites – de la migration de remplacement s'agissant de remédier aux effets des tendances démographiques.
37. L'exemple de certains pays montre qu'il n'est pas impossible pour des pays à faible revenu d'assurer aux personnes âgées un revenu de base, et que le fait d'améliorer les moyens de subsistance des vieilles personnes bénéficie également aux jeunes générations, particulièrement dans les pays touchés par le VIH/SIDA.
38. Enfin, assurer un environnement de travail adapté aux personnes âgées requiert une attention particulière; il convient notamment de veiller à éliminer les conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé ou qui restreignent de toute autre manière leurs capacités.
39. Pour que les mandants puissent élaborer des stratégies appropriées et efficaces, il est donc proposé de tenir une discussion générale qui visera surtout à mettre au point une approche globale et intégrée englobant les actions et les considérations exposées ci-dessus.
40. La Conférence pourrait adopter un plan d'action à plusieurs niveaux: services consultatifs et coopération technique; activités de recherche et d'analyse mettant l'accent sur la sensibilisation et sur la diffusion d'exemples intéressants; promotion des normes internationales du travail pertinentes ainsi que tout autre moyen d'action contribuant à la promotion de politiques visant à assurer des conditions de vie décentes et la sécurité aux personnes âgées. La Conférence voudra sans doute s'intéresser à la façon dont la question de l'emploi des personnes âgées est prise en compte dans l'Agenda global pour l'emploi et les programmes par pays de promotion du travail décent.

## Conclusion

41. L'emploi productif et décent est le meilleur moyen de maintenir et d'étendre la protection sociale. Pour cela, il faut prendre des mesures complémentaires telles que promouvoir les droits des travailleurs âgés, notamment en luttant contre la discrimination fondée sur l'âge. Le dialogue social joue un rôle crucial dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques visant les travailleurs âgés. Toutes ces mesures s'inscrivent dans le cadre des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Les quatre piliers de l'Agenda du travail décent offrent aux personnes âgées la possibilité de conserver un rôle actif dans l'économie et dans la société dans des conditions de dignité, de liberté, d'égalité et de sécurité.
42. Il serait opportun que la Conférence aborde les questions mentionnées ci-dessus. Une telle discussion pourrait servir de base aux futures activités du BIT. Cela irait également dans le sens de la résolution adoptée par l'Assemblée générale concernant la suite donnée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement<sup>19</sup>, laquelle invite les organes et organismes des Nations Unies à: i) «inscrire le vieillissement, selon qu'il conviendra, dans les mesures à prendre au titre des objectifs de développement convenus au niveau international, y compris ceux qui figurent dans la Déclaration du Millénaire, en particulier

<sup>18</sup> Voir document GB.294/ESP/4.

<sup>19</sup> Résolution adoptée par l'Assemblée générale [sur le rapport de la Troisième Commission (A/58/498)] 58/134. Suite donnée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, 26 janv. 2004.

celui qui concerne l'élimination de la pauvreté»; et ii) «inscrire la question du vieillissement dans leurs programmes de travail, en tenant compte des différences entre les sexes».

43. Une discussion fondée sur une approche intégrée permettrait aux mandants d'avoir une vue générale des compétences techniques et moyens d'intervention du BIT tout en facilitant la mise au point d'une stratégie cohérente.

## Protection sociale

### 4. **Renforcement des ripostes nationales au VIH/SIDA dans le monde du travail** (Différentes options)

#### Résumé

A sa 297<sup>e</sup> session (novembre 2006), le Conseil d'administration a examiné une proposition sur le VIH/SIDA et le monde du travail (action normative) qui lui avait été soumise pour décision en tant que question pouvant être inscrite à l'ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2009). Après examen de ce texte, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de préparer une proposition présentant les différentes options possibles qu'il examinerait de manière approfondie lors de sa 298<sup>e</sup> session (mars 2007). Ces options sont décrites ci-après et comprennent une discussion générale (pouvant être fondée sur une approche intégrée) ou une activité normative (pouvant aboutir à l'adoption d'une convention, d'une convention assortie d'une recommandation ou d'une recommandation uniquement).

#### Introduction

44. A sa 297<sup>e</sup> session (novembre 2006), le Conseil d'administration a examiné une proposition sur le VIH/SIDA et le monde du travail (action normative) qui lui avait été soumise pour décision en tant que question pouvant être inscrite à l'ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2009). Une nette majorité de gouvernements ont manifesté leur désir d'examiner cette proposition de manière plus approfondie, et cinq d'entre eux se sont joints au groupe des travailleurs pour se déclarer en faveur d'une action normative en la matière. Le groupe des employeurs a exprimé son intérêt pour la tenue d'une discussion générale mais s'est dit opposé à une action normative. Le Conseil d'administration a donc demandé au Bureau de lui présenter une proposition plus détaillée lors de sa 298<sup>e</sup> session (mars 2007), contenant une analyse des problèmes que peuvent soulever les différentes approches et options envisageables<sup>20</sup>.
45. L'épidémie de VIH frappe le plus durement les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire où vivent plus de 90 pour cent des personnes séropositives, les personnes en âge de travailler, qui représentent 94 pour cent des 40 millions de séropositifs, et de plus en plus les femmes qui constituent d'ores et déjà 47 pour cent des personnes séropositives en âge de travailler. Le VIH/SIDA se différencie des autres maladies graves en raison de la discrimination et de la stigmatisation persistantes qu'il suscite et qui dissuadent les porteurs de révéler leur maladie et d'entreprendre un traitement. Beaucoup de travailleurs malades ne se font pas soigner même s'ils ont accès à des soins peu onéreux, voire gratuits. L'OIT a mis en place un programme spécial (OIT/SIDA) en 2000. Le BIT a publié en 2001 un *Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail* et il coparraine l'ONUSIDA en tant qu'organisation chef de file dans le monde du travail. L'OIT participe à la mise en œuvre de la stratégie des Nations Unies visant à assurer un

<sup>20</sup> Les documents portant les cotes suivantes contiennent de plus amples détails: GB.280/ESP/5, GB.288/ESP/3, GB.292/ESP/5, GB.295/16/4 et GB.297/2.

accès universel aux programmes de prévention, de traitement, de soins et de soutien ainsi qu'à l'OMD (objectif du Millénaire pour le développement) visant à avoir enrayé en 2015 la propagation du VIH/SIDA et commencé à inverser la tendance actuelle en favorisant la mise en œuvre de programmes de grande portée sur les lieux de travail.

46. Les avantages comparatifs de l'OIT et la valeur ajoutée qu'elle apporte tiennent à son caractère tripartite unique, son accès aux lieux de travail et son approche fondée sur le respect des droits comme en témoigne le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*. Il s'agit là du seul instrument international offrant des directives de base pour la formulation de politiques et la mise en œuvre de programmes de prévention, de soins et de traitement du VIH sur le lieu de travail. En cinq ans, ce recueil a acquis une reconnaissance mondiale, a permis aux entreprises d'orienter leur action et a inspiré une révision des politiques et législations nationales. Il a été traduit en 40 langues. En raison de la qualité des directives qu'il contient, ce recueil continuera à jouer un rôle important sur le lieu de travail. Ni son statut ni son importance en tant qu'instrument promotionnel à caractère volontaire ne seraient remis en cause s'il était décidé d'inscrire la question du VIH/SIDA dans le monde du travail à l'ordre du jour de la Conférence.
47. Parmi les responsabilités conférées dans ce recueil aux gouvernements, il est prévu que ces derniers «devraient prévoir un cadre réglementaire et, le cas échéant, réviser divers domaines de la législation du travail». Quarante des soixante pays les plus durement touchés par l'épidémie ont soit adopté une législation soit élaboré des projets de loi sur le VIH/SIDA et le monde du travail; parmi ces pays, 22 ont adopté une législation et 18 ont élaboré des projets de loi. Dix autres pays ont adopté ou élaboré une politique nationale <sup>21</sup>.
48. La plupart des instruments nationaux adoptés ou à l'état de projet font référence au principe fondamental de la non-discrimination. Hormis ce principe, le nombre et la nature des principes promus par ces instruments varient. Les directives données dans le recueil ne sont pas toujours suivies. Celui-ci est un instrument à caractère volontaire et l'application des directives qu'il contient est facultative. Aucune d'entre elles ne prévoit le contrôle de la qualité ou de l'étendue de sa mise en œuvre comme dans le cas d'une norme. Ainsi, des dispositions telles que l'obligation de se soumettre à des tests ou celle de révéler sa séropositivité, qui l'une et l'autre sont contraires à des principes édictés dans le recueil, figurent néanmoins dans certaines législations nationales adoptées ou à l'état de projet dans lesquelles sont par ailleurs respectés d'autres principes prônés dans le recueil.
49. En outre, les directives figurant dans cet instrument présupposent que les ministères responsables des questions de main-d'œuvre et d'emploi collaboreront pleinement à la mise en œuvre des ripostes nationales au VIH/SIDA. Or il arrive souvent en réalité que les stratégies nationales en la matière échouent parce que des acteurs clés – comme les administrations et les inspections du travail ou encore les partenaires sociaux – ne contribuent pas au processus. Etant donné que de nombreux organes nationaux compétents en matière de SIDA ne font pas participer à leurs activités des représentants du monde du travail, il n'existe pas de masse critique de bonnes pratiques ni une vision claire sur la manière d'encourager le respect des directives. Une norme internationale faciliterait la mise en place des fondements d'une présence institutionnelle tripartite dans le cadre de

<sup>21</sup> Sur l'ensemble des 179 Etats Membres (décembre 2006), 35 ont adopté une législation (20 pour cent), 28 ont élaboré des projets de loi (16 pour cent) et 17 ont adopté ou élaboré une politique nationale (9 pour cent).

l'autorité nationale compétente en matière de SIDA et de la riposte conjointe des Nations Unies <sup>22</sup>.

- 50.** Les directives contenues dans le recueil encouragent entre autres l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail. A celles-ci s'ajoute l'aide importante apportée par le Bureau pour en faciliter l'application, notamment grâce aux conseils qu'il dispense, au matériel qu'il fournit et à la formation qu'il assure. Tout semble prouver que ce recueil a favorablement influencé la manière dont les employeurs et leurs organisations font face au problème depuis 2001. Un certain nombre de codes et de directives à caractère volontaire mis au point par des organisations d'employeurs à l'intention des entreprises se sont inspirés du recueil de directives, mais il serait souhaitable que les principes qu'il édicte soient intégrés de manière plus cohérente.
- 51.** Parmi les rôles assignés dans les directives aux travailleurs et à leurs organisations figure le dialogue social – par la voie de consultations avec les employeurs et de négociations collectives – en vue de conclure des accords sur le lieu de travail. Les recherches montrent que les organisations de travailleurs prennent toute une gamme de mesures pour faire face à l'épidémie. L'une des préoccupations majeures est la protection des droits des travailleurs et de leurs familles face au SIDA et la nécessité de leur assurer un soutien par une législation et des politiques appropriées. Les organisations de travailleurs s'emploient essentiellement à déployer des efforts soutenus et sur le long terme car elles ont conscience que la lutte contre le VIH/SIDA est une entreprise de longue haleine. Elles reconnaissent qu'une participation active à l'élaboration de politiques internationales est un moyen d'action important.
- 52.** La CISL et l'OIE ont conjointement reconnu en 2003 que le VIH/SIDA a des répercussions directes sur le monde du travail et exprimé leur commun intérêt à coopérer en la matière aux niveaux national et international et sur le lieu de travail, notamment par l'élaboration de programmes d'action conjoints. Parmi les initiatives régionales récentes, on peut citer la réunion sur le renforcement conjoint des capacités en matière de VIH/SIDA organisée par la CISL et AFRO/OIE à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs (Kampala, décembre 2006) qui a été accueillie par l'Organisation nationale des syndicats ougandais (NOTU) et la Fédération des employeurs de l'Ouganda avec le soutien du BIT. Les organisations d'employeurs et de travailleurs s'inspirent du recueil de directives pour nouer des partenariats internationaux. Les efforts consentis aux plans régional et national risquent d'échouer toutefois en l'absence d'une politique qui fasse référence pour les partenaires sociaux en matière de VIH/SIDA.
- 53.** Le recueil de directives a permis l'élaboration de mesures de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail dans une large mesure. Des cadres nationaux renforcés et élargis permettraient d'aller encore plus loin. Une possibilité unique s'offre à l'OIT, au stade actuel, de prendre à un nouveau niveau des mesures permettant de progresser considérablement dans la lutte contre l'épidémie dans le monde du travail. Les cadres nationaux, fondés sur des instruments internationaux appropriés, peuvent créer un environnement qui, répondant aux besoins du monde du travail, permette de réduire la transmission du VIH et d'atténuer les répercussions du SIDA.

<sup>22</sup> Des efforts concertés sont consentis par la communauté multilatérale et les donateurs en vue d'encourager et de soutenir l'établissement d'un organe, d'un programme et d'un système de suivi national unifié en matière de SIDA (les trois principes directeurs) et pour assurer une accélération et une harmonisation des mesures prises dans le cadre du système des Nations Unies au niveau national (comme l'a recommandé la Cellule mondiale de réflexion sur le VIH/SIDA, recommandation à laquelle a souscrit le Conseil d'administration en mars 2006).

## Options relatives à une discussion de la Conférence

- 54.** Le Conseil d'administration a la possibilité d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence soit aux fins d'une discussion générale (qui peut se fonder sur une approche intégrée et pourrait aboutir à l'adoption d'une série de conclusions, d'un plan d'action ou d'une résolution de la Conférence), soit aux fins d'une action normative (qui pourrait aboutir à l'adoption d'une convention, d'une convention assortie d'une recommandation ou d'une recommandation uniquement).
- 55.** Une discussion dans le cadre de la Conférence permettrait de faire le bilan de la première décennie d'action de l'OIT en matière de SIDA et d'ouvrir un nouveau débat recentré sur les grandes questions essentielles. Une discussion générale fondée sur une approche intégrée pourrait viser à accroître la cohérence, la pertinence et l'impact des activités normatives et autres de l'OIT, sur la base d'un consensus tripartite solide. Dans le cadre de travaux préparatoires approfondis, les instruments existants pourraient être examinés – le recueil de directives pratiques, d'une part, et, d'autre part, les conventions et recommandations pertinentes ayant trait à la sécurité et à la santé au travail, à la discrimination, au travail des enfants, etc. – et les informations disponibles concernant leur mise en application pourraient être analysées. On pourrait examiner le contexte des programmes pratiques et des projets de coopération technique entrepris par le BIT et en coopération avec d'autres institutions et les informations, activités de vulgarisation et de formation et autres modes d'action mis en œuvre<sup>23</sup>. Il convient de ne pas oublier qu'en 2009 le recueil de directives aura bientôt dix ans et que la date cible pour l'accès universel aux programmes de prévention, de soins et de traitement pour le VIH et le SIDA, fixée à 2010, sera également proche. Une discussion générale pourrait viser à rechercher d'autres options permettant aux mandats de l'OIT de s'attaquer aux divers problèmes, notamment, le cas échéant, ceux qui seraient susceptibles d'être mieux résolus par la voie normative.
- 56.** La Conférence pourrait dans ce contexte envisager une action renforcée et des efforts renouvelés pour enrayer et inverser l'épidémie de VIH dans le monde du travail. Certaines conventions de l'OIT déjà en vigueur et les recommandations qui les complètent portent sur des sujets ayant rapport avec l'épidémie de VIH notamment: la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006<sup>24</sup>. Par ailleurs, la plupart des programmes du Bureau ont travaillé sur la question compte tenu de l'ampleur de l'épidémie et de la stratégie transversale adoptée par l'OIT. Toutefois, il ne s'agit que de réponses fragmentaires alors que la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail exige d'agir avec cohérence sur un vaste front. Un point de ralliement plus solide que le recueil de directives volontaire permettrait d'imprimer un nouvel élan.
- 57.** Le choix d'une action normative pourrait aboutir à l'adoption d'une convention, d'une convention assortie d'une recommandation ou d'une recommandation. Suivant la solution choisie, l'activité normative pourrait se dérouler dans le cadre d'une discussion double ou simple lors de la Conférence.
- 58.** Une convention-cadre assortie d'une recommandation plus détaillée pourrait accroître la prise de conscience du problème que pose le VIH/SIDA dans les Etats Membres et, par conséquent, créer un environnement propice dans lequel l'ensemble des mandats de l'OIT

<sup>23</sup> Voir documents GB.279/4 et GB.282/2/1.

<sup>24</sup> Voir l'encadré dans le document GB.297/2. Ces instruments sont pertinents mais ils ne font pas expressément référence au VIH/SIDA.

pourraient prendre les mesures d'urgence qui s'imposent afin d'enrayer l'épidémie. Plus particulièrement, de tels instruments aideraient les ministères responsables des questions de travail à agir au plan national afin de faire des lieux de travail une des voies de l'accès universel aux programmes. L'ensemble de la communauté internationale a par ailleurs fait savoir qu'une action décisive de la part de l'OIT serait la bienvenue<sup>25</sup>.

- 59.** Une convention-cadre pourrait avoir pour objet de guider les politiques nationales en se focalisant sur les aspects fondamentaux et essentiels nécessitant une attention ou un renforcement au plan mondial. Elle pourrait être structurée de manière à répondre aux exigences communes en matière d'action nationale en offrant un point de référence permettant de prendre un ensemble de mesures au plan national adaptées à la situation de chacun des pays en matière de VIH/SIDA et des divers types d'épidémies de VIH. Elle pourrait inviter les Etats ratifiants à adopter, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes clés, une politique nationale donnant effet aux principes et droits fondamentaux qui sont au cœur de la politique de l'OIT dans le monde du travail. Elle pourrait souligner le rôle de la coopération internationale ainsi que celui de l'aide du BIT aux Etats Membres dans les efforts de collaboration visant à donner effet à ses dispositions, notamment l'appui apporté au développement socio-économique, à l'atténuation de la pauvreté et à la promotion de l'égalité d'accès des hommes et des femmes au travail décent.
- 60.** Une norme permettrait de circonscrire clairement les responsabilités incombant aux Etats et les rôles que doivent jouer les partenaires sociaux, en particulier en matière de traitement, de soins et de soutien. Cela pourrait laisser aux gouvernements le choix des mesures à prendre pour mettre en œuvre la politique soit par la voie législative ou réglementaire, soit au moyen de conventions collectives entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, de décisions judiciaires ou de toute autre méthode adaptée aux conditions et à la pratique nationales pour répondre aux besoins de chaque pays. Une convention-cadre pourrait ainsi offrir la souplesse qu'appelle la diversité des conditions dans le monde assurant ainsi à cet instrument un caractère universel. De cette manière, il n'y aurait pas deux poids deux mesures en matière de VIH/SIDA et par conséquent l'objectif de l'égalité d'accès à des services étendus pourrait être atteint.
- 61.** Une convention offrirait par ailleurs aux Etats Membres la possibilité de s'engager formellement à prendre de telles mesures et à établir régulièrement des rapports en la matière en se soumettant à des mesures de contrôle conformément à l'article 22 de la Constitution. Une recommandation pourrait, à l'instar d'une convention, faire l'objet d'une demande de rapport au titre de l'article 19 de la Constitution et à une étude d'ensemble sur le sujet par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> Conformément au Règlement de la Conférence internationale du Travail (art. 39 bis relatif à la consultation des Nations Unies et d'autres institutions spécialisées), des consultations préliminaires avec des organisations coparrainant l'ONUSIDA ont fait ressortir clairement que le rôle normatif de l'OIT en la matière conforterait considérablement les efforts déployés au plan mondial pour enrayer la propagation du VIH/SIDA. Entre autres objectifs, l'action normative menée par l'OIT répondrait au critère de la réforme du système des Nations Unies en ce qui concerne le renforcement de la cohérence de ce système, notamment en «renforç[ant] les liens entre les activités normatives et opérationnelles du système des Nations Unies». Voir document GB.298/4 sur le rapport «Unis dans l'action».

<sup>26</sup> Toutes les conventions et recommandations adoptées par la Conférence doivent en premier lieu, aux termes de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, être soumises à l'autorité compétente nationale pour examen.

- 62.** Une convention-cadre pourrait être complétée par une recommandation contenant des directives détaillées et des solutions en matière de bonnes pratiques. Ces directives ne remettraient pas en question la validité du recueil de directives pratiques et ne viseraient pas non plus à en rendre les principes obligatoires ni à transformer cet instrument. Ces orientations auraient plutôt pour but de maintenir l'intégrité du recueil de directives pratiques et d'offrir un ensemble de mesures permettant de tracer les grandes lignes d'un cadre national facilitant une plus large utilisation de cet instrument. La recommandation pourrait inclure des éléments du recueil de directives pratiques et les actualiser si nécessaire en fonction de l'expérience acquise et de l'évolution du contexte. Lors des consultations menées pour la préparation de cette norme, l'accent pourrait être mis sur la coopération internationale et la promotion de l'échange et du transfert d'informations cruciales sur les bonnes pratiques, les enseignements tirés et les résultats obtenus.
- 63.** Une convention-cadre pourrait être profitable pour:
- a) les Etats et les ministères responsables des questions de travail en délimitant clairement leurs responsabilités et obligations face à l'épidémie, en leur permettant de définir des actions au niveau national en consultation avec les partenaires sociaux et en leur offrant un moyen de suivre les progrès réalisés ainsi que la possibilité d'intégrer des méthodes d'établissement de rapports novatrices et proactives dans le processus de coopération technique;
  - b) le tripartisme, dans la mesure où il permettrait à l'OIT de concrétiser son rôle de chef de file en matière d'activité normative sur un thème qui demande l'engagement de la société civile et un consensus social, en améliorant le dialogue social autour d'une riposte multisectorielle au VIH/SIDA aux niveaux national et international et en institutionnalisant le tripartisme dans de nouveaux contextes au niveau national;
  - c) les employeurs, en clarifiant les responsabilités incombant aux gouvernements et en offrant une base à des partenariats public/privé, en améliorant la prédictibilité du marché du travail grâce à l'uniformisation des conditions et en offrant aux travailleurs des conditions de nature à favoriser leur attachement à leur emploi;
  - d) une plus grande équité dans le monde en matière de VIH et de SIDA en réduisant le risque que la vie des travailleurs et travailleuses porteurs du VIH diffère selon qu'une législation ou une politique appropriée est ou non en vigueur là où ils se trouvent, ce qui a pour conséquence une différence au niveau de la qualité des soins, et est même une question de vie ou de mort pour un très grand nombre d'entre eux.
- 64.** Une discussion sur le VIH/SIDA dans le monde du travail dans le cadre de la Conférence permettrait de réunir l'ensemble des mandants de l'OIT et de grands experts mondiaux afin qu'ils examinent en détail l'expérience précieuse acquise au cours de ces dix dernières années par l'OIT. Suivant le type de discussion, différentes options pourraient être présentées à la Conférence pour guider l'action future, éventuellement basée sur une application plus large des divers modes d'action et outils à la disposition de l'OIT. En inscrivant cette question à l'ordre du jour de la Conférence, le Conseil d'administration donnerait à cette dernière la possibilité de prendre une décision éclairée.

## Dialogue social

### 5. **Le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique** (Discussion générale)

#### Résumé

L'inscription à l'ordre du jour de la session de 2009 de la Conférence internationale du Travail d'une question relative au droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique offrirait aux mandants une bonne occasion de réfléchir à l'importance d'intégrer dans les pratiques d'entreprise des formes appropriées de dialogue social de manière qu'employeurs et travailleurs puissent apporter des réponses efficaces aux défis d'origine extérieure. La discussion permettrait de mieux comprendre les questions à traiter lors de la restructuration d'une entreprise; et notamment d'examiner dans quelle mesure de bonnes relations professionnelles peuvent aider à ce qu'une telle restructuration porte ses fruits sur la base d'un compromis entre flexibilité et sécurité, de faire le point de l'évolution récente des cadres législatifs et autres, nationaux et transnationaux, prévoyant le droit à l'information et à la consultation sur ces questions, et d'évaluer les incidences sur les travaux de l'OIT dans divers domaines.

#### Contexte

65. Les entreprises se sentent de plus en plus contraintes d'opérer des restructurations du fait des mutations qui se produisent aux niveaux national et international. Ces mutations résultent, par exemple, de l'évolution de la situation dans les différents secteurs, y compris le secteur public, qui composent l'économie nationale, de la multiplication des nouvelles formes d'organisation de la production à la suite du déclin de la production de «masse» et de l'impact de la mondialisation. Du fait de la mondialisation, de nombreuses entreprises sont désormais livrées à une concurrence féroce qui les force à adapter leur outil de travail pour rivaliser en efficacité, en rendement et en qualité avec les leaders du marché sous peine, comme c'est souvent le cas, d'être obligées de fermer<sup>27</sup>. La restructuration des entreprises peut avoir des coûts sociaux divers: pertes d'emplois, taux de chômage élevé, inégalité de traitement entre travailleurs, plus grande insécurité sur le lieu de travail, conflits du travail et conflits sociaux.
66. De nombreux exemples montrent que les partenaires sociaux ont su parfois collaborer avec succès face aux changements structurels et autres et mobiliser tout le potentiel de leurs entreprises. Il convient de mentionner les efforts tendant à améliorer l'adaptabilité des entreprises par une approche consultative dont le but est de trouver un équilibre entre «flexibilité» et «sécurité». Les employeurs tablent sur cette approche pour accroître la compétitivité de leurs entreprises. Les travailleurs s'y associent pour continuer à bénéficier de conditions de travail décentes, salaires compris, tout en reconnaissant la nécessité de changements dans certains domaines<sup>28</sup>. Dans ce contexte également, on voit des changements apparaître dans le schéma traditionnel des relations professionnelles. Les modèles de négociations changent, ainsi que leur contenu et le comportement des acteurs concernés. A cet égard, les partenaires sociaux négocient, à tous les niveaux, de nombreux compromis qui se traduisent souvent par des accords d'ensemble comportant des éléments de contrepartie: sécurité de l'emploi, temps de travail, salaires, possibilités de formation continue et/ou nouvelles méthodes d'organisation du travail.

<sup>27</sup> *Changements dans le monde du travail*, rapport du Directeur général à la Conférence, 2006.

<sup>28</sup> Communication émanant de la Commission – Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen, 2004, Commission européenne.

- 67.** Les procédures établies pour informer et consulter les salariés et leurs représentants sont essentiellement de deux types: celles du premier type reposent sur des règles informelles entre les partenaires sociaux eux-mêmes à différents niveaux; celles du second type sont inscrites dans des cadres juridiques prescrivant généralement la diffusion d'informations et des consultations en cas d'«événements» majeurs concernant les travailleurs, qu'il s'agisse de menaces de licenciements ou de licenciements réels, de transferts d'entreprises, de délocalisations ou d'autres formes de restructuration. Dans de nombreux pays, les dispositions légales sont souvent fondées sur une approche a posteriori (face par exemple aux conséquences économiques et sociales d'évolutions dont bon nombre n'étaient pas prévues), ne constituent pas une reconnaissance suffisante de la nécessité de maintenir le dialogue social au niveau de l'entreprise et ne tiennent pas suffisamment compte de l'impact des décisions sur l'économie et l'emploi.
- 68.** La mondialisation des marchés des capitaux, des produits et du travail signifie que les décisions affectant les entreprises et leurs travailleurs sont souvent prises par des organismes transnationaux. A ce niveau, les pratiques d'information et de consultation ne sont pas encore bien développées. Et ce malgré les tentatives de certaines entreprises multinationales et de groupements d'intégration régionale, en particulier en Europe où l'adoption de la Directive sur les comités d'entreprise européens<sup>29</sup> en 1994 a conduit à mettre en place, dans les entreprises de l'Europe tout entière, un très large éventail de pratiques de consultation et d'échange d'informations. Même ainsi, le principal objectif qui consiste à permettre aux travailleurs d'avoir leur mot à dire dans les processus décisionnels en entreprise n'a été réalisé que dans une minorité de cas. En outre, nombre des procédures pertinentes des comités d'entreprise européens visent encore essentiellement à fournir des informations, et l'obligation minimale en la matière porte plus souvent sur la situation passée que sur la situation future d'une entreprise<sup>30</sup>.
- 69.** Enfin, ces dernières années, les marchés mondiaux ont connu une croissance rapide qui ne s'est pas accompagnée d'un développement correspondant des institutions économiques et sociales, nécessaire à leur fonctionnement efficace et équitable<sup>31</sup>, une situation qui prévaut aussi bien au niveau des nations qu'à celui des entreprises individuelles. Du fait de l'absence – ou de la faiblesse – de telles institutions et procédures de dialogue entre les gouvernements et/ou les employeurs et les travailleurs et leurs organisations représentatives, il est difficile de parvenir à un consensus sur des questions importantes qui touchent les entreprises opérant à l'intérieur et au-delà des frontières et peuvent compromettre la paix sociale.

## La réponse de l'OIT

### *L'action normative de l'OIT*

- 70.** Le souci de l'OIT de veiller à ce que les travailleurs soient informés et consultés dans les entreprises sur les questions les affectant et, plus généralement, à ce que soit encouragée une coopération permanente entre employeurs et travailleurs pour le développement de l'entreprise ressort clairement de la Déclaration de Philadelphie de 1944. Cette Déclaration

<sup>29</sup> Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

<sup>30</sup> *European Works Councils in practice*, rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2004.

<sup>31</sup> *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, BIT, Genève, 2004.

appelle l'Organisation à élaborer des programmes en vue de promouvoir «la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production...» (paragr. 3 e)).

- 71.** Cette obligation constitutionnelle a trouvé son expression dans divers instruments ultérieurs, à savoir la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967. La recommandation n° 129 donne des orientations détaillées sur la manière d'instaurer un climat de compréhension et de confiance réciproques au sein de l'entreprise, en indiquant que des informations devraient être communiquées aux travailleurs et à leurs représentants et que des consultations devraient avoir lieu avec eux avant que des décisions sur des questions d'intérêt majeur soient prises par la direction (paragr. 2). La recommandation dispose en outre que la direction devrait transmettre aux travailleurs des informations sur toute une série de sujets, y compris notamment «la situation générale de l'entreprise et les perspectives ou plans de son développement futur», et expliquer les décisions susceptibles d'affecter directement ou indirectement la situation du personnel de l'entreprise (paragr. 14 (2)). Ces recommandations soulignent que les processus d'information et de consultation devraient coexister avec la négociation collective et la compléter. Des dispositions similaires, dont certaines ont trait à des situations plus spécifiques, figurent dans un certain nombre d'autres instruments de l'OIT<sup>32</sup>.

#### Les activités de coopération technique du BIT

- 72.** Le BIT apporte ses conseils et son assistance techniques sur les questions concernant aussi bien la diffusion d'informations aux travailleurs et à leurs représentants que les consultations à mener avec ceux-ci dans le cadre des activités et projets touchant au dialogue social et à des domaines connexes tels que la législation du travail, l'emploi ou encore les conditions de travail.

#### Discussion de la Conférence et résultats

- 73.** Une discussion de la Conférence sur cette question pourrait notamment traiter les aspects suivants:
- évolutions économiques et sociales récentes qui ont eu un impact majeur sur la compétitivité, la sécurité de l'emploi, les conditions d'emploi, les qualifications requises, l'organisation du travail et le lieu d'implantation des entreprises<sup>33</sup>;
  - évolution récente des relations entre les employeurs et les travailleurs au niveau de l'entreprise, y compris les nouvelles formes de recherche de consensus par le biais de l'information et de la consultation, et évolutions similaires aux niveaux national et transnational;
  - évolution des cadres législatifs et autres dispositions et arrangements institutionnels nationaux et transnationaux en matière d'information et de consultation;

<sup>32</sup> Par exemple, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981. Voir aussi la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (par exemple, art. 57).

<sup>33</sup> Par exemple, les changements consécutifs aux rachats, fusions et acquisitions, à la constitution de co-entreprises, à la sous-traitance et à l'internationalisation des entreprises.

- conséquences pour l'action de l'OIT, surtout pour ses activités de conseil et de coopération techniques.

74. On pourrait également, dans le cadre d'une discussion générale, envisager l'éventuelle nécessité de réviser les normes de l'OIT relatives à l'information, à la consultation et à la coopération au niveau de l'entreprise.

## Egalité entre hommes et femmes

### 6. *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent* (Discussion générale)

#### Résumé

L'inscription de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, à l'ordre du jour de la session de 2009 de la Conférence internationale du Travail, donnerait l'occasion d'entreprendre une étude approfondie des progrès réalisés à ce jour par l'OIT, base à partir de laquelle les mandants seraient consultés sur les mesures à prendre pour atteindre cet objectif central de l'OIT, eu égard aux changements des marchés de l'emploi et du monde du travail.

La discussion porterait plus particulièrement sur les moyens de mettre en œuvre la Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité (adoptée par la Conférence à sa session de 2004)<sup>1</sup> et la décision du Conseil d'administration de mars 2005 d'œuvrer avec l'ensemble des parties prenantes à l'intégration systématique des questions d'égalité entre hommes et femmes dans tous les futurs programmes et projets de coopération technique de l'OIT<sup>2</sup>. En outre, elle donnerait aux mandants l'occasion de recommander au Bureau des moyens d'intensifier son action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, notamment dans le cadre de l'Agenda du travail décent. Cette discussion générale permettrait également d'examiner les moyens de promouvoir la ratification et l'application des conventions clés de l'OIT sur l'égalité et d'autres normes du travail relatives à l'égalité des sexes, sans envisager de diluer les normes.

Une évaluation réalisée en temps opportun en 2009 permettrait de réexaminer le Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT, eu égard aux nouvelles orientations de l'OIT et aux nouveaux mandats internationaux sur l'égalité entre hommes et femmes, et d'élaborer un programme stratégique pour les activités futures.

<sup>1</sup> Document GB.291/3. <sup>2</sup> Document GB.292/14, paragr. 22.

## Contexte

75. Cela fait maintenant deux décennies que la Conférence internationale du Travail s'est penchée sur la question de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi, qui a fait l'objet d'une discussion générale en 1985. Pourtant, la discrimination fondée sur le sexe continue, violant les principes et droits fondamentaux au travail, et les droits humains d'une manière générale, freinant la croissance économique et réduisant l'efficacité des entreprises et des marchés du travail, tandis que, partout, les femmes restent plus vulnérables à la pauvreté et au déficit de travail décent que les hommes. Cette situation a été reconnue à maintes reprises par la communauté internationale, notamment dans les objectifs du Millénaire pour le développement (en particulier OMD 3)<sup>34</sup>, et dans la Déclaration de Beijing+10 de 2005. Il incombe clairement

<sup>34</sup> D'après la publication des Nations Unies *Objectifs du Millénaire pour le développement – Rapport 2005*, «l'égalité des sexes, qui est inscrite dans les droits de l'homme, est au cœur de la réalisation des Objectifs [...]. C'est dire que l'égalité doit être réelle [...] sur tous les lieux de travail». La reconnaissance du lien essentiel existant entre le travail décent et la réalisation de tous les autres objectifs a été favorisée par la contribution substantielle que le BIT a apportée à la

à l'OIT de contribuer à la réalisation de ces engagements pris au niveau international, et elle a incontestablement une contribution spécifique à apporter dans ce domaine.

76. Une nouvelle discussion générale à la session de 2009 de la Conférence internationale du Travail viendrait à point nommé pour permettre à l'OIT de faire le point à la fois des faits nouveaux intervenus à l'échelle internationale et des progrès accomplis par l'Organisation pour promouvoir et atteindre les objectifs de l'égalité entre hommes et femmes, en vue de déterminer les domaines prioritaires de ses activités futures. Cela serait conforme aux récentes orientations décidées par l'OIT, comme la Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la Conférence à sa session de 2004, ou la décision du Conseil d'administration de 2005 d'œuvrer avec l'ensemble des parties prenantes à l'intégration systématique des questions d'égalité entre les sexes dans toutes les activités de coopération technique du BIT.
77. L'objectif primordial de l'OIT consiste à permettre à chacun, homme ou femme, d'accéder à un travail décent et de l'exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession se trouve donc au cœur de l'Agenda du travail décent, et est depuis longtemps un objectif de l'OIT. Le renforcement de la capacité des organisations mandantes de jouer un rôle de catalyseur dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail fait partie intégrante de ces activités.
78. Les programmes par pays de promotion du travail décent constituent une occasion unique d'intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans tous les programmes et mesures que le BIT promeut à l'échelon national, là où les synergies entre droits au travail, emploi, protection sociale et dialogue social sont le plus visibles et le plus efficaces.
79. La réduction de la pauvreté est devenue un objectif de développement primordial, et les stratégies internationales de développement se concentrent sur l'élaboration de stratégies nationales de réduction de la pauvreté portant sur tous les aspects de la question. Cette tendance offre au Bureau et aux mandants des possibilités nouvelles et de plus en plus grandes de travailler avec les décideurs à l'échelon national à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies de réduction de la pauvreté tendant à promouvoir le travail décent et, en conséquence, l'égalité entre hommes et femmes, principal élément commun à toutes les activités. Le BIT a déjà saisi ces opportunités de multiples façons, et il serait hautement souhaitable de poursuivre dans cette voie.
80. L'inclusion systématique de la question de l'égalité entre hommes et femmes au stade de la conception de tous les programmes de l'OIT est donc déterminante. Les activités de recherche et de sensibilisation doivent faire ressortir de quelle manière l'égalité des sexes sert les intérêts économiques et commerciaux, en plus de la justice sociale. En résumé, il est urgent de promouvoir l'égalité des sexes sur le plan pratique si l'on veut parvenir à une croissance équitable, à la réduction de la pauvreté et au travail décent.

#### La réponse de l'OIT

81. La promotion de l'égalité des sexes dans le monde du travail est inscrite dans la Constitution de l'OIT qui indique que «tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». Ces dernières décennies, la réponse de l'Organisation face à

préparation de l'ensemble original de données concernant l'indicateur 11 – pourcentage de femmes salariées dans le secteur non agricole – et l'indicateur 45 – taux de chômage des 15 à 24 ans, par sexe et au total.

l'inégalité entre hommes et femmes a revêtu diverses formes, devenant plus sophistiquée, plus réactive à l'évolution de la situation, y compris à l'environnement international, et mieux imbriquée dans ses tâches institutionnelles. On citera notamment les actions récentes suivantes:

- *La Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2004, appelle les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs à prendre des mesures concrètes pour éliminer toutes les formes de discrimination sur le marché du travail et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Elle appelle également le Bureau à accélérer les efforts déployés pour assurer l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances dans la vie professionnelle.
- *La décision du Conseil d'administration relative à l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique*, de mars 2005, demande au Bureau d'adopter diverses mesures pour intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans les projets et programmes de coopération technique, d'œuvrer avec les donateurs pour faire en sorte que les accords de partenariat contiennent des dispositions expresses garantissant et soutenant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, et d'accroître la capacité des mandants de mettre en œuvre l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.
- *Le programme et budget pour 2006-07* fait de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes une stratégie intégrée dont toutes les unités du Bureau ont une responsabilité partagée. Cette stratégie s'appuie sur la définition de l'égalité entre hommes et femmes comme objectif d'action commun dans le programme et budget 2004-05.
- *Le rapport global de 2003 établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT*, intitulé *L'heure de l'égalité au travail*, analyse les différentes formes de discrimination au travail et examine les politiques et les réponses pratiques actuelles en vue de mobiliser un plus grand soutien à l'élimination de ce type de discrimination.
- *Normes du travail clés relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination*: L'OIT a adopté quatre conventions qui constituent aujourd'hui un ensemble de normes essentielles pour l'élimination de la discrimination et pour l'égalité des sexes, à savoir la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

#### Eléments clés d'une discussion de la Conférence

- 82.** Une discussion générale sur l'égalité entre hommes et femmes fournirait une occasion importante d'analyser les conséquences des nouvelles tendances du marché du travail et de l'économie mondiale du point de vue de l'égalité des sexes dans le monde du travail. Elle permettrait d'examiner les mesures prises par l'OIT face à ces tendances et l'impact qu'elles ont eu à ce jour, notamment eu égard à la résolution et à la décision susmentionnées sur l'égalité des sexes.
- 83.** Les mandants seraient invités à fournir des orientations sur les questions d'égalité entre hommes et femmes qu'ils considèrent comme prioritaires pour l'OIT, eu égard à l'évolution du marché du travail et des caractéristiques du travail.

**84.** Reconnaissant ainsi le rôle central de l'égalité entre hommes et femmes dans la promotion du travail décent, la discussion pourrait appuyer le développement des politiques et plans d'action de l'OIT en la matière et mettre en relief des approches et des stratégies intégrées propres à accélérer la promotion de l'égalité des sexes dans la pratique, par exemple les programmes par pays de promotion du travail décent.

**85.** La discussion se concentrerait notamment sur:

- les mesures adoptées à ce jour par l'OIT pour donner suite à la résolution de 2004 de la Conférence internationale du Travail sur l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité et ses mesures de suivi;
- la manière dont la résolution a contribué à renforcer la stratégie en faveur de l'égalité des sexes conformément au Plan d'action 2006-2008 du BIT pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT;
- l'intégration des moyens d'action de l'OIT visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent;
- le renforcement de la capacité du Bureau et des mandants d'intégrer systématiquement les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les programmes et les structures organisationnelles;
- le recours à de bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité de chances dans l'emploi;
- les moyens de promouvoir efficacement la ratification et la mise en œuvre des conventions clés sur l'égalité et les autres normes du travail intéressant l'égalité.

#### *Résultats attendus*

**86.** Les résultats attendus d'une discussion de la Conférence seraient les suivants:

- une évaluation des progrès accomplis dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et de l'action de l'OIT, eu égard à l'évolution du marché du travail et des caractéristiques du monde du travail;
- des recommandations concernant les moyens de veiller à ce que le Bureau et les mandants restent comptables de la suite donnée à la résolution de 2004 de la Conférence concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité;
- des recommandations générales, centrées sur l'Agenda du travail décent et la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent, pour des mesures de l'OIT visant à renforcer la cohérence de ses politiques, de ses stratégies et de ses actions en vue d'atteindre l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

Genève, le 20 février 2007.

*Points appelant une décision:* paragraphe 2.  
paragraphe 6.