



## CINQUIEME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Propositions pour l'ordre du jour  
de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence****Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
Nouvelle stratégie proposée .....	1
Portefeuille de 1999 .....	1
Nouvelle approche intégrée .....	1
Sécurité et santé au travail – un exemple .....	2
Restructuration des propositions .....	2
Propositions pour l'ordre du jour de la 91 <sup>e</sup> session (2003) de la Conférence.....	3
Propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence.....	3
Ordre du jour de la 91 <sup>e</sup> session (2003) de la Conférence .....	4
Objet de la première discussion .....	4
Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 91 <sup>e</sup> session (2003) de la Conférence .....	5
A. Principes et droits fondamentaux au travail .....	5
1. Nouvelles dispositions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession – critères prohibés de discrimination en sus de ceux indiqués à l'article 1 de la convention n° 111 .....	5
B. Emploi .....	6
2. Emploi des femmes .....	6
3. Formation et mise en valeur des ressources humaines – révision de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 ...	6
4. Secteur informel .....	8
5. Investissement et emploi .....	8
6. Travailleurs migrants .....	8
C. Protection sociale .....	9
7. Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles .....	9

---

8.	Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ..	9
D.	Dialogue social.....	9
9.	La relation de travail (champ d'application) .....	9
Partie II.	Propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence.....	9
A.	Deux nouvelles propositions à un stade avancé .....	9
1.	Emplois décents et productivité .....	9
2.	Travail et famille au XXI <sup>e</sup> siècle.....	13
B.	Instruments concernant les gens de mer.....	17
C.	Révision d'instruments relatifs aux pêcheurs.....	18
D.	Autres propositions du portefeuille de 1999 .....	18
1.	Propositions à un stade avancé.....	18
2.	Propositions de révision .....	19
3.	Autres propositions .....	19

## Introduction

1. Conformément à sa pratique habituelle, chaque année en novembre, le Conseil d'administration tient une première discussion sur les questions proposées en vue de leur sélection pour inscription à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail deux années plus tard. L'objet de cette discussion est d'établir une liste restreinte de questions qui seront examinées de plus près en mars de l'année suivante. Le présent document, qui est soumis pour examen au Conseil d'administration à sa 279<sup>e</sup> session (novembre 2000), contient, dans sa première partie, les questions qu'il est proposé d'examiner au cours de cette première discussion consacrée aux questions à inscrire à l'ordre du jour de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence. L'une de ces questions (sécurité et santé au travail) est développée dans un document séparé<sup>1</sup> pour les raisons expliquées ci-après.
2. Ainsi qu'il le fait depuis 1997, le Conseil d'administration a élargi le champ de la discussion de novembre à l'examen de questions qui pourraient être considérées pour inscription à l'ordre du jour de sessions futures de la Conférence. Ces propositions figurent dans la deuxième partie du présent document.

## Nouvelle stratégie proposée

### *Portefeuille de 1999*

3. A sa 276<sup>e</sup> session (novembre 1999), le Conseil d'administration était saisi d'un document intitulé *Propositions pour l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence internationale du Travail*<sup>2</sup>. C'était le résultat d'une expérience menée sur trois ans<sup>3</sup> sur la base d'un portefeuille de propositions pour l'identification et l'élaboration des questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence. Dans le cadre de cette approche, des consultations écrites annuelles ont été menées avec les mandants. En 1999, le portefeuille contenait au total 32 propositions et quelques autres thèmes additionnels et reflétait les vues de plus d'une centaine d'Etats Membres, ainsi que celles des groupes des employeurs et des travailleurs du Conseil d'administration. Ces propositions en étaient à des stades différents de maturation: certaines pouvaient être considérées pour inscription immédiate sur la liste restreinte, tandis que d'autres, qui nécessitaient un approfondissement, étaient à envisager pour l'ordre du jour de sessions futures de la Conférence. Au cours de la discussion de novembre 1999 sur le portefeuille, plusieurs membres du Conseil d'administration ont déclaré qu'ils n'étaient pas satisfaits de la méthode de sélection des questions à inscrire à l'ordre du jour et il est devenu évident que, pour les membres du Conseil d'administration, il y avait lieu de revoir et d'améliorer cette méthode.

### *Nouvelle approche intégrée*

4. Le Bureau a donc examiné des solutions de remplacement, et notamment une nouvelle approche intégrée des activités normatives de l'OIT. L'une des caractéristiques principales de cette approche est qu'elle vise à garantir que le Conseil d'administration pourra choisir

<sup>1</sup> Document GB.279/5/2.

<sup>2</sup> Document GB.276/2.

<sup>3</sup> Documents GB.270/2, GB.273/2 et *op. cit.*

de nouvelles questions pour action normative sur la base d'une appréciation, forgée dans un contexte tripartite, de la contribution que ces questions apporteraient à la réalisation des objectifs de l'OIT. Comme elle concerne les améliorations possibles des activités normatives de l'OIT en général, cette approche est présentée au Conseil d'administration pour approbation sous la quatrième question à l'ordre du jour de sa présente session. L'origine de cette proposition et le contexte dans lequel elle s'inscrit sont expliqués en détail dans le document correspondant<sup>4</sup>.

### **Sécurité et santé au travail – un exemple**

5. Pour faciliter l'appréciation de cette approche, le Bureau propose que le Conseil d'administration examine un exemple concret de la méthode envisagée. Le cadre de la proposition d'analyse intégrée des activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail est soumis à l'examen du Conseil d'administration. Il est suggéré que cette analyse intégrée, qui figure dans un document séparé<sup>5</sup>, soit soumise à la Conférence pour examen tripartite. Les raisons qui expliquent le choix de la sécurité et de la santé au travail comme premier sujet sont décrites dans le document dont est saisi le Conseil d'administration au titre de la quatrième question à son ordre du jour<sup>6</sup>.

### **Restructuration des propositions**

6. La conséquence immédiate de la nouvelle approche proposée est que toutes les propositions relatives à la sécurité et à la santé au travail incluses dans le portefeuille de 1999 ont été déplacées afin d'être examinées dans le cadre de l'analyse intégrée des activités normatives de l'OIT en matière de sécurité et santé au travail<sup>7</sup>. Seront donc examinées dans ce cadre les activités normatives dans ce domaine, y compris les normes existantes à la lumière des objectifs de l'OIT et la façon la plus efficace d'appliquer ces normes et de renforcer leur impact. On pourrait ainsi déterminer de nouveaux domaines pour l'action normative, ébaucher des orientations concernant les révisions et envisager différents moyens de réduire les chevauchements possibles entre normes. L'examen tripartite de cette analyse par la Conférence devrait déboucher sur un programme d'action couvrant l'élaboration de normes et les autres activités pertinentes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.
7. Si le Conseil d'administration décide d'adopter l'approche intégrée, il voudra sans doute inclure, sur la liste restreinte de questions à considérer plus en détail à sa prochaine session, en mars 2001, la proposition de tenir, lors de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence, une discussion générale approfondie sur la base d'une analyse intégrée des activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, en vue de l'inscription de cette proposition.

<sup>4</sup> Document GB.279/4.

<sup>5</sup> Document GB.279/5/2.

<sup>6</sup> Document GB.279/4.

<sup>7</sup> *Op. cit.*

## Propositions pour l'ordre du jour de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence

8. Les propositions pour la session de 2003 de la Conférence qui sont soumises au Conseil d'administration pour examen sont les suivantes:
- *Approche intégrée* – proposition d'examiner les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Cette proposition figure dans un document séparé<sup>8</sup>.
  - *Nouvelle proposition de révision* – à l'issue de la discussion générale, qui a eu lieu lors de la 88<sup>e</sup> session (2000) de la Conférence, le Bureau a élaboré une nouvelle proposition portant sur la révision de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Cette proposition est soumise au Conseil d'administration pour la première fois.
  - *Propositions non retenues pour la Conférence de 2002* – à sa 277<sup>e</sup> session (mars 2000), le Conseil d'administration devait, conformément à son ordre du jour, procéder au choix final des questions à inscrire à l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence. Toutefois, il a décidé de reporter l'examen de cette question à sa présente session. A sa présente session, le Conseil d'administration va fixer l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence, comme le prévoit la troisième question à son ordre du jour. Les questions inscrites sur la liste restreinte figurent dans le document correspondant. Le Bureau propose que le Conseil d'administration reconsidère, dans le présent contexte, les propositions qu'il *ne* choisira *pas* d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence de 2002 – en vue de leur inscription possible à l'ordre du jour de la Conférence de 2003. Pour limiter la taille des documents soumis au Conseil d'administration, ces propositions sont présentées sous forme de renvoi aux parties correspondantes du document relatif à l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002)<sup>9</sup>, comme indiqué ci-après et dans la table des matières du présent document. Ce dernier ne reprend donc pas ces propositions dans le détail.

## Propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence

9. La deuxième partie du présent document contient des propositions dont l'examen est proposé en vue de futures sessions de la Conférence. Elles comprennent les propositions suivantes:
- *Deux nouvelles propositions à un stade avancé*: deux nouvelles propositions ont été élaborées sur les thèmes Travail et famille et Travail décent et productivité. Plusieurs membres du Conseil d'administration ont exprimé leur intérêt pour l'un ou l'autre de ces sujets ou pour les deux, à sa 276<sup>e</sup> session (novembre 1999). Ces propositions sont soumises pour la première fois à l'examen du Conseil d'administration.
  - *Instruments concernant les gens de mer*: la Commission paritaire maritime tiendra sa 29<sup>e</sup> session en janvier 2001. Elle sera notamment saisie d'une proposition visant à examiner la possibilité d'élaborer des instruments d'ensemble concernant les gens de

<sup>8</sup> Document GB.279/5/2.

<sup>9</sup> Document GB.279/3.

mer<sup>10</sup>. On se souviendra qu'à ses 273<sup>e</sup>, 274<sup>e</sup>, 276<sup>e</sup> et 277<sup>e</sup> sessions, le Conseil d'administration, sur la base des travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, a examiné les instruments concernant les gens de mer et a adopté une série de décisions visant à les réviser. La question de l'adoption d'instruments nouveaux ou révisés dans ce domaine est donc aussi à prendre en compte pour une Conférence future.

- *Révision d'instruments relatifs aux pêcheurs*: le Conseil d'administration a également décidé la révision de trois conventions et une recommandation relatives aux pêcheurs<sup>11</sup>. Ces questions devraient être approfondies en vue de leur examen lors d'une future session de la Conférence après 2003. La réunion d'experts qui s'est tenue en novembre 1999<sup>12</sup> a recommandé qu'une réunion d'experts soit organisée pour examiner la question de l'application aux pêcheurs des instruments de l'OIT relatifs aux gens de mer.
- *Portefeuille de 1999 – propositions restantes*: les autres propositions figurant dans le portefeuille de 1999 n'en sont pour le moment pas à un stade plus avancé. S'il décide que la nouvelle approche intégrée mérite un examen approfondi, le Conseil d'administration voudra sans doute demander au Bureau de proposer des domaines supplémentaires pour l'analyse intégrée, en tenant compte, le cas échéant, des propositions et thèmes contenus dans le portefeuille de 1999.

## **Ordre du jour de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence**

10. A sa 91<sup>e</sup> session (2003), la Conférence sera saisie des questions ci-après qui sont inscrites d'office à son ordre du jour:
  - rapport du Président du Conseil d'administration et rapport du Directeur général;
  - information et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
11. Si le Conseil d'administration décide d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence de 2002 une question pour action normative en vue d'une double discussion, la deuxième discussion de cette question figurera aussi à l'ordre du jour de la session de 2003 de la Conférence.

## **Objet de la première discussion**

12. Le Conseil d'administration est invité à tenir une première discussion sur les propositions figurant ou mentionnées dans la première partie du présent document, conformément aux dispositions de l'article 10, paragraphe 1, de son Règlement, en vue de choisir un certain nombre de questions en vue d'un examen plus approfondi lors de sa 280<sup>e</sup> session (mars 2001). Pour cette session, et sur la base de ce choix, un exposé succinct de la législation et

<sup>10</sup> Document JMC/29/2001/1.

<sup>11</sup> Voir documents GB.277/LILS/WP/PRS/2 et GB.277/LILS/4. La convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, sera réexaminée à la présente session. Voir document B.279/LILS/WP/PRS/1/1.

<sup>12</sup> Réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche. Document GB.277/STM/3/3.

de la pratique sera établi le cas échéant, conformément aux dispositions de l'article 10, paragraphe 2, du Règlement du Conseil d'administration. En mars 2001, le Conseil d'administration décidera de la question à retenir pour compléter l'ordre du jour de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence.

- 13. Aux fins de l'établissement de l'ordre du jour de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence ainsi que de l'élaboration des questions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence, le Conseil d'administration est invité à:**
- a) examiner les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence figurant ou mentionnées dans le présent document;*
  - b) sélectionner les propositions qui feront l'objet d'un examen plus approfondi à sa 280<sup>e</sup> session (mars 2001), au cours de laquelle il arrêtera l'ordre du jour définitif de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence internationale du Travail;*
  - c) sous réserve de l'approbation des propositions présentées concernant les améliorations possibles des activités normatives de l'OIT<sup>13</sup>, demander au Bureau de proposer des thèmes additionnels pour l'analyse intégrée des activités normatives de l'OIT.*

---

## **Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence**

### **A. Principes et droits fondamentaux au travail**

#### **1. Nouvelles dispositions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession – critères prohibés de discrimination en sus de ceux indiqués à l'article 1 de la convention n° 111**

- 14.** Il est suggéré de considérer cette proposition dans le présent contexte si elle n'est pas retenue pour inscription à l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence. Pour plus de détails concernant cette proposition, voir document GB.279/3.

<sup>13</sup> Document GB.279/4.

## B. Emploi

### 2. *Emploi des femmes*

15. Il est suggéré de considérer cette proposition dans le présent contexte si elle n'est pas retenue pour inscription à l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence. Pour plus de détails concernant cette proposition, voir document GB.279/3.

### 3. **Formation et mise en valeur des ressources humaines – révision de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975**

16. A sa 88<sup>e</sup> session (2000), la Conférence internationale du Travail a tenu une discussion générale sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines. La décision de tenir une telle discussion générale a été prise en mars 1998 par le Conseil d'administration. Cette décision a été complétée par la décision prise par le Conseil d'administration en mars 1999 d'ajouter l'emploi des jeunes au thème de la discussion générale.

17. Les conclusions de la discussion générale<sup>14</sup> ont été adoptées à l'unanimité en juin 2000. L'une des conclusions principales est qu'il y aurait lieu de réviser la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Le Conseil d'administration a aussi été invité à demander au Directeur général de tenir compte de ces conclusions lors de la préparation du programme et budget pour 2002-03<sup>15</sup>.

#### a) Problématique

18. Adoptées en 1975, la convention n° 142 et la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, reflètent les conditions économiques et sociales qui prévalaient alors. A cette époque, beaucoup de pays appliquaient des politiques économiques, sociales et industrielles planifiées; la technologie de l'information en était à ses balbutiements; l'organisation du travail était largement fondée sur les principes tayloristes et la population active occupait dans sa majeure partie des emplois salariés sûrs. Dans ses conclusions, la Conférence de 2000 considère que la convention n° 142 reste un instrument valide, conclusion qui rejoint celle formulée par le Conseil d'administration sur la base de la recommandation du Groupe de travail sur la politique de révision des normes<sup>16</sup>. En ce qui concerne la recommandation n° 150, les débats à la Conférence ont abouti à la conclusion que celle-ci garde, à quelques égards, une certaine pertinence mais que, dans l'ensemble, elle est clairement dépassée. Il est nécessaire d'élaborer un instrument plus dynamique qui aide davantage les Etats Membres et les partenaires sociaux à formuler et appliquer des politiques de mise en valeur des ressources humaines, intégrées à d'autres politiques économiques et sociales, notamment les politiques d'emploi.

19. La recommandation n° 150 reflète l'approche des années soixante-dix fondée sur la planification et laisse peu de place aux considérations relatives à la demande ou au marché du travail. Elle n'offre pas ou peu d'orientations sur beaucoup de questions qui sont

<sup>14</sup> <http://mirror/public/french/standards/reim/ilc/ilc88/com-resd.htm#Resolution>

<sup>15</sup> Document GB.279/ESP/6.

<sup>16</sup> Voir document GB.268/LILS/WP/PRS/1, III.1, et document GB. 268/LILS/5/1(rev.1), paragr. 54.



aujourd'hui au cœur des réformes des politiques et systèmes de formation en cours dans les Etats Membres. Ces questions sont notamment les suivantes: politique, gouvernance et cadre régulateur de la formation en vue de l'employabilité et de la compétitivité, et de l'apprentissage tout au long de la vie; rôle des protagonistes autres que l'Etat (secteur privé, partenaires sociaux, société civile) dans la formulation des politiques et l'offre de formation; champ et mécanismes d'accroissement de l'investissement dans la formation; conception de politiques et mécanismes permettant de cibler les programmes de formation sur des groupes spécifiques en vue de favoriser leur inclusion sociale; orientation en faveur de la mise en valeur et de la reconnaissance de «compétences» qui incluent toutes sortes de qualifications et connaissances théoriques et techniques et qualités humaines liées au travail; besoins accrus d'axer la mise en valeur des qualifications sur l'esprit d'entreprise et l'emploi indépendant.

b) Origine de la proposition et solution envisagée

20. Comme on l'a noté, l'une des principales conclusions de la 88<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (juin 2000) sur la question de la mise en valeur des ressources humaines est qu'il conviendrait de réviser la recommandation n° 150. Le Bureau propose que le Conseil d'administration envisage d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence en vue de l'adoption d'une recommandation révisée.
21. La nouvelle recommandation devrait être un instrument dynamique, utile et applicable, qui puisse être utilisé par les Etats Membres et les partenaires sociaux pour la formulation et la mise en œuvre des politiques de mise en valeur des ressources humaines, intégrées aux autres politiques économiques et sociales, et plus particulièrement aux politiques de l'emploi. Elle pourrait contribuer à la mise en œuvre de la convention n° 142. Conformément à ces conclusions, la nouvelle recommandation s'accompagnerait d'un guide pratique et d'une base de données qui aideraient les partenaires à en appliquer les dispositions. Le guide pratique serait réactualisé en permanence par le Bureau dans le cadre de son mandat général.
22. Selon les conclusions de la Conférence, les termes de référence d'un réexamen de la recommandation n° 150 devraient s'inspirer de ces mêmes conclusions ainsi que des conclusions de la Charte de Cologne de 1999 (le Sommet du G8 organisé à Cologne en juin 1999 a adopté une charte sur l'apprentissage continu – objectifs et aspirations, qui met l'accent sur le rôle de l'éducation, indispensable à la réussite économique, au sens civique et à la cohésion sociale<sup>17</sup>). Ils devraient comprendre les éléments suivants: répondre aux besoins d'éducation et de formation du monde du travail moderne dans les pays en développement comme dans les pays développés et promouvoir l'équité sociale dans l'économie mondiale, promouvoir le concept d'emploi décent en définissant le rôle de l'éducation et de la formation; promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, rehausser le niveau d'employabilité des travailleurs, aborder les enjeux économiques; déterminer les responsabilités de chacun en matière d'investissement et de financement de l'éducation et de la formation; promouvoir des cadres de qualification nationaux, régionaux et internationaux comportant des dispositions relatives aux connaissances préalables; améliorer l'accès à l'éducation et à la formation ainsi que l'égalité des chances de tous les travailleurs dans ce domaine; mettre en valeur le potentiel des partenaires sociaux de constituer des partenariats dans l'éducation et la formation; répondre à la nécessité d'accroître l'assistance technique et financière aux pays et sociétés les moins favorisés.

<sup>17</sup> Voir texte en consultant, par exemple: <http://www.library.utoronto.ca/g7/français/1999/cologne/charter.html>

## c) Relation avec les instruments existants

23. Les principaux instruments de l'OIT dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines sont la convention n° 142 et la recommandation n° 150. Ils couvrent la plupart des aspects de la formation et de l'orientation professionnelles à différents niveaux et ont remplacé la recommandation (n° 117) sur la formation professionnelle, 1962, qui elle-même remplaçait plusieurs normes spécifiques élaborées depuis 1939.

24. Beaucoup d'autres instruments reconnaissent la contribution de la formation et de l'orientation à la promotion de l'emploi, de meilleures conditions de travail et de l'équité au travail. Certains sont étroitement liés à la convention n° 142 et à la recommandation n° 150, à savoir: convention (n° 140) et recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974; recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955; convention (n° 159) et recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention n° 100 et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951. Sous réserve du réexamen prochain, à la lumière d'une brève étude, de la convention n° 140 et de la recommandation n° 148 par le Groupe de travail sur la politique de révision des normes, ces instruments sont tous considérés comme étant à jour<sup>18</sup>.

## d) Etat d'avancement des recherches et travaux préparatoires

25. Si la proposition est acceptée, il est envisagé que le Bureau prépare le nouveau projet de recommandation et commence à travailler à l'élaboration du guide pratique susmentionné. Cette question pourrait être prête à temps pour être examinée par la Conférence internationale du Travail à sa 91<sup>e</sup> session (2003).

**4. Secteur informel**

26. Il est suggéré de considérer cette proposition dans le présent contexte si elle n'est pas retenue pour inscription à l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence. Pour plus de détails concernant cette proposition, voir document GB.279/3.

**5. Investissement et emploi**

27. Il est suggéré de considérer cette proposition dans le présent contexte si elle n'est pas retenue pour inscription à l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence. Pour plus de détails concernant cette proposition, voir document GB.279/3.

**6. Travailleurs migrants**

28. Il est suggéré de considérer cette proposition dans le présent contexte si elle n'est pas retenue pour inscription à l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence. Pour plus de détails concernant cette proposition, voir document GB.279/3.

<sup>18</sup> Pour un résumé des décisions résultant des travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, voir document GB.279/LILS/WP/PRS/5.

## C. Protection sociale

### 7. *Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles*

29. Il est suggéré de considérer cette proposition dans le présent contexte si elle n'est pas retenue pour inscription à l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence. Pour plus de détails concernant cette proposition, voir document GB.279/3.

### 8. *Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail*

30. Pour plus de détails concernant cette proposition, voir document GB.279/5/2.

## D. Dialogue social

### 9. *La relation de travail (champ d'application)*

31. Il est suggéré de considérer cette proposition dans le présent contexte si elle n'est pas retenue pour inscription à l'ordre du jour de la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence. Pour plus de détails concernant cette proposition, voir document GB.279/3.

## Partie II. Propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence

### A. Deux nouvelles propositions à un stade avancé

#### 1. *Emplois décents et productivité*

##### a) Problématique

32. Etant donné le rythme soutenu de la mondialisation économique et la libéralisation croissante des marchés nationaux et internationaux, les entreprises sont confrontées à une concurrence toujours plus acharnée. Face à cette concurrence accrue qui naît de la libéralisation des marchés dans une économie mondialisée, les entreprises pourraient bien être tentées de chercher à assurer leur compétitivité sur le court terme en offrant des salaires peu élevés, des conditions de travail médiocres et des conditions d'emploi précaires et en ayant recours au travail des enfants. Cette stratégie concurrentielle fondée sur une «course à la baisse» n'est pas encore très répandue mais semble bel et bien devoir gagner en importance. Le coût social élevé que cette concurrence accrue pourrait engendrer constitue déjà un sujet de préoccupation majeur pour les partenaires sociaux.

33. Les courants qui alimentent la mondialisation, et notamment le progrès rapide des technologies de l'information et de la production, sont en train de transformer les systèmes de production et les marchés du travail. Les besoins de flexibilité, de rapidité et de capacité d'adaptation aboutissent à l'émergence de structures de production et de modèles d'organisation du travail d'un type nouveau qui sont fondés sur la mise en réseau, la mondialisation de la fabrication et la constitution de chaînes de la valeur ajoutée qui transcendent les frontières de l'entreprise et du pays. Si les sociétés et les travailleurs ne

parviennent pas à s'adapter, à acquérir de nouvelles compétences et à développer de nouvelles approches en vue d'une amélioration de la productivité du travail, la nouvelle structure de production pourrait induire des conditions tout à fait impropres à garantir l'accès de tous à un travail décent.

- 34.** Par travail décent, on entend un travail productif et rémunérateur effectué dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. L'amélioration de la productivité peut contribuer grandement à la création d'emplois décents et au maintien de ceux qui existent déjà pour autant qu'elle soit mise en œuvre par le biais de la participation et de la consultation, du développement du capital humain et social au plan du pays et de l'entreprise, de l'innovation, de l'amélioration de l'organisation du travail et de la redistribution des gains de productivité. Cette démarche dite de «la voie la plus large», qui prévoit la consultation et la participation des partenaires sociaux par le biais d'instances bipartites ou tripartites chargées des questions relatives à la productivité au niveau de l'entreprise ou du pays, est propre à renforcer à la fois le dialogue social et la liberté syndicale. Lorsque les gains de productivité découlent d'un aménagement plus adapté du travail et de conditions de travail plus favorables, une amélioration est aussi constatée dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. En outre, si la productivité augmente, les entreprises deviennent plus rentables et peuvent créer et maintenir des emplois pour des travailleurs hommes et femmes qui contribuent dès lors en plus grand nombre aux régimes de sécurité sociale.

b) Solution proposée

- 35.** Etant donné l'accroissement de la concurrence et le nouveau visage de la production, il convient de toute évidence de mettre au point de nouveaux concepts et de nouvelles méthodes conformes aux principes formulés dans la Déclaration de Philadelphie, qui appelle à la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production et à la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique. En effet, dès lors qu'elle est assurée par des stratégies tenant compte à la fois des intérêts économiques et des intérêts sociaux, la compétitivité permet aux pays et aux entreprises de saisir les possibilités offertes par la mondialisation tout en réduisant au minimum les conséquences potentiellement néfastes de cette évolution.
- 36.** Des études ont montré que, pour assurer la compétitivité sur le long terme, il faut nécessairement que la productivité totale augmente de façon continue. Or les gains de productivité ne sont véritables et durables que si l'on adopte la démarche de la voie la plus large, qui met l'accent sur le développement des ressources humaines, la qualité de la gestion dans ce domaine, la modernisation des entreprises et des secteurs d'activité, la coopération et la consultation entre travailleurs et employeurs et la juste redistribution des gains de productivité entre les différentes parties prenantes.
- 37.** Un grand nombre d'entreprises éclairées et progressistes, multinationales pour certaines et nationales pour d'autres, ont déjà éprouvé les bienfaits de cette approche en matière de productivité et de compétitivité. Cependant, il convient de continuer d'encourager l'adoption d'une telle démarche et de faire connaître les meilleures pratiques qui mettent en évidence la complémentarité entre les objectifs économiques et les objectifs sociaux. La tenue d'une discussion générale lors d'une session de la Conférence serait aussi l'occasion d'envisager un élargissement de la notion de productivité au-delà de la sphère économique et d'examiner de nouveaux concepts, celui de la productivité sociale par exemple, ainsi que l'intégration de la productivité avec les concepts de stabilité et d'équité sociales. Cette discussion contribuerait à la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui consistent à faire en sorte que le progrès social et la croissance économique aillent de pair.

- 38.** La discussion générale devrait comprendre une composante normative qui devrait prendre en compte les différentes conventions et recommandations se rapportant à la question de la promotion d'un emploi productif, rémunérateur et de qualité et les remettre en perspective dans le contexte actuel. En outre, elle devrait clarifier le sens du mot «productivité» (notamment à la lumière des nouvelles structures de production) et faire le point sur les nouvelles formes d'organisation du travail, la nature du travail et de l'emploi, qui évolue, et l'accroissement de la concurrence qui a découlé de la mondialisation rapide. Il conviendrait également de mettre en lumière les éléments qui revêtent aujourd'hui une importance cruciale si l'on veut parvenir à un accroissement de la productivité propre à assurer un développement économique et social durable. Enfin, elle devrait permettre de définir le rôle des partenaires sociaux au plan de l'entreprise, du pays, de la région ou du monde afin que soient réunies les conditions nécessaires à une amélioration continue de la productivité et de l'efficacité du travail, et que les droits et responsabilités fondamentaux des travailleurs soient pleinement pris en compte. A la lumière des travaux récents du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, cela pourrait orienter les activités entreprises pour promouvoir les instruments à jour et identifier les lacunes et les besoins de révision.
- 39.** La discussion générale pourrait également permettre de déterminer s'il convient d'adopter un nouvel instrument, une recommandation vraisemblablement, qui pourrait donner des orientations aux mandats sur la stratégie et les méthodes à adopter en vue d'une amélioration de la productivité.

c) Relation avec les instruments existants

- 40.** Cette proposition se placerait dans la ligne de plusieurs instruments existants. Ainsi, elle replacerait dans le contexte des réalités économiques actuelles les principes et buts qui sous-tendent la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Les autres instruments qu'il convient de mettre en relation avec cette proposition sont les recommandations n<sup>os</sup> 94, 113 et 129, qui appellent à la coopération, la consultation et la communication aux niveaux de l'entreprise, du secteur d'activité et du pays, la convention (n<sup>o</sup> 154) et la recommandation (n<sup>o</sup> 163) sur la négociation collective, 1981, la convention (n<sup>o</sup> 142) et la recommandation (n<sup>o</sup> 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975<sup>19</sup>, les conventions n<sup>os</sup> 155 et la recommandation (n<sup>o</sup> 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la recommandation (n<sup>o</sup> 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, les conventions et recommandations relatives au salaire et à la rémunération ainsi que les conventions et recommandations qui portent sur l'emploi des mineurs et le travail des enfants. Dans sa résolution de 1984 concernant la contribution de l'OIT à l'amélioration de la production et de la productivité, la Conférence a relevé qu'une telle amélioration était nécessaire pour assurer la croissance économique et elle a appelé l'attention sur la corrélation étroite entre la quantité et la qualité de l'emploi et d'autres questions relatives au travail d'un côté et à l'amélioration de la productivité de l'autre. Ces instruments fournissent certes des orientations et des repères utiles mais devraient être réorganisés et synthétisés pour former un ensemble de principes et de lignes de conduite cohérent, explicite et propre à aider les partenaires sociaux à améliorer la productivité en suivant des stratégies assurant la viabilité de l'entreprise et la réalisation des objectifs du travail décent.

<sup>19</sup> Voir ci-dessus, partie I, titre B, section 3.

## d) Etat d'avancement des travaux préparatoires

41. Les questions de l'amélioration de la productivité, de la compétitivité et de la qualité de l'emploi ont déjà fait l'objet d'un programme d'action mis en œuvre au cours de la période biennale 1998-99. Les études entreprises dans le cadre de ce programme ont montré que la nature de la concurrence avait changé du fait de la nouvelle conjoncture du marché résultant de la mondialisation et de la libéralisation du commerce. Des guides et des manuels ont également été élaborés au sujet des méthodes pouvant permettre d'améliorer la productivité et la compétitivité au niveau de l'entreprise ou du pays en privilégiant la démarche de la voie la plus large qui tend à atteindre des objectifs sociaux aussi bien que des objectifs économiques. Les travaux actuels visent notamment à mettre au point des stratégies «responsables» du point de vue social à l'usage des entreprises qui envisagent de se restructurer afin d'améliorer leur productivité et leur compétitivité. Des études visent par ailleurs à redéfinir de façon plus large les notions de mise en valeur et de gestion des ressources humaines à la lumière des transformations qui affectent la structure de la production et l'organisation du travail et des exigences toujours plus élevées des emplois en matière de connaissance. Une réflexion vient également d'être lancée sur les relations entre les normes internationales du travail d'un côté et la productivité et la compétitivité de l'autre.

## e) Perspectives

42. Les possibilités offertes par la mondialisation et les retombées néfastes qu'elles a entraînées sur le plan social jusqu'à présent ont été analysées de façon approfondie par les partenaires sociaux et des instances internationales majeures. Il existe une prise de conscience toujours accrue de la nécessité d'adopter des politiques et des programmes propres à réaliser certains objectifs économiques, sociaux et écologiques de façon équilibrée, ainsi que des pressions visant à aller dans ce sens. Les pays, les entreprises et les partenaires sociaux recherchent sans relâche les méthodes et stratégies novatrices qui leur permettraient de parvenir simultanément à la croissance économique et à la stabilité, ainsi qu'à la justice sociale et à l'égalité. De telles stratégies passent nécessairement par une augmentation de la productivité totale obtenue par le biais de méthodes tenant compte du caractère complémentaire et indissociable du développement économique et du progrès social.

43. Alors que la mondialisation se poursuit, il est essentiel que l'OIT prenne la mesure du rôle joué par la productivité, fasse le point sur la législation et les pratiques qui prévalent en la matière et s'interroge sur l'utilité d'une recommandation visant à aider les Etats Membres et les partenaires sociaux à accroître la productivité et la compétitivité en empruntant la voie la plus large, qui englobe le développement des ressources humaines, la qualité de la gestion dans ce domaine, la modernisation des entreprises et des secteurs d'activité, la coopération et la consultation entre travailleurs et employeurs et une juste redistribution entre toutes les parties prenantes des gains de productivité. La discussion pourrait également porter sur l'élargissement de la notion de productivité, qui pourrait dépasser le cadre purement économique, ainsi que sur le concept de productivité sociale, et appeler l'attention sur les liens entre la productivité et la stabilité sur le plan social. La tenue d'une discussion générale et l'adoption d'une recommandation contribueraient à la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui consistent à faire en sorte que la croissance économique et le progrès social aillent de pair.

f) Questions proposées en vue de la tenue d'une discussion générale à la Conférence

44. Si le Conseil d'administration décide d'inclure une telle question à l'ordre du jour de la Conférence, celle-ci pourra souhaiter se pencher sur les points suivants:

- *La productivité à l'ère de la mondialisation.* Comment convient-il de définir le concept de productivité à l'ère de la mondialisation? Comment faire pour élargir le concept de productivité afin qu'il englobe les aspects relatifs au travail décent? Peut-on conjuguer productivité et travail décent?
- *Meilleures pratiques en matière d'amélioration de la productivité.* Quelles stratégies et approches, respectueuses des principes et droits fondamentaux au travail tels qu'ils ont été énoncés par l'OIT ainsi que des principes qui sous-tendent les normes fondamentales du travail et d'autres normes internationales du travail connexes, pourraient garantir à la fois l'amélioration de la productivité et la création et le maintien d'emplois décents, compte tenu de l'évolution rapide des structures de la production et de la distribution, de l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail et de la multiplication des progrès technologiques? Comment faire pour que les avantages et les gains découlant de l'augmentation de la productivité soient redistribués équitablement entre les différentes parties prenantes?
- *Les aptitudes et compétences demandées.* Quelles nouvelles aptitudes et compétences les travailleurs et les employeurs devraient-ils posséder pour assurer une amélioration continue de la productivité?
- *Un environnement et un cadre institutionnel favorables.* Quels stratégies et aménagements juridiques serait-il nécessaire de mettre en œuvre pour faciliter la réalisation des objectifs énoncés en matière de productivité et de travail décent? Les lois relatives au travail et à l'investissement peuvent-elles encourager l'adoption de stratégies visant la réalisation de ces deux objectifs? Quelles institutions d'appui convient-il de renforcer afin de soutenir les efforts entrepris en vue de l'amélioration de la productivité au niveau de l'entreprise, de la branche d'activité ou du pays? Quel peut être le rôle des mécanismes et institutions tripartites tels que les conseils de la productivité à composition tripartite?
- *Le rôle des partenaires sociaux.* Comment les partenaires sociaux peuvent-ils contribuer à ce que les stratégies et les démarches visant à améliorer la productivité tout en garantissant un travail décent soient effectivement appliquées au niveau de l'entreprise, de la branche d'activité ou du pays?
- *Le rôle de l'OIT.* Que peut faire l'OIT pour promouvoir des mesures, stratégies et orientations propres à réaliser les objectifs énoncés à la fois en matière d'amélioration de productivité et de travail décent? Quels seraient les instruments et les moyens d'action adaptés à cet effet? Quels programmes le Bureau pourrait-il entreprendre?
- *Programme pour l'action normative future.*

## 2. Travail et famille au XXI<sup>e</sup> siècle

a) Problématique

45. Depuis quelques années, la mondialisation, les nouvelles technologies et l'évolution des modes d'organisation du travail et de la structure des marchés du travail ont eu des conséquences à la fois sur le monde du travail et sur d'autres réalités qui lui sont

extérieures comme la famille. De ce fait, les nouvelles formes de travail, les nouveaux besoins s'agissant de concilier travail et vie familiale, ainsi que les différentes solutions apportées au dilemme travail-famille sont passés au premier plan des préoccupations.

- 46.** La famille est elle aussi en mutation. Avec l'augmentation du nombre de familles monoparentales et de ménages biactifs, l'expansion de la migration aux fins de l'emploi, notamment parmi les femmes, et des évolutions démographiques telles que le vieillissement de la population, il est de plus en plus difficile de concilier travail et vie familiale. Dans certaines sociétés, la prise en charge des personnes âgées constituera bientôt une tâche aussi importante que l'éducation des enfants. La prise en charge des personnes handicapées au sein de la famille est aussi un aspect qui gagne en importance. En outre, dans de nombreux pays, il existe une corrélation étroite entre les questions relatives au travail et à la vie familiale et la promotion de l'égalité entre les sexes au travail et à la maison. La question du travail et de la famille au XXI<sup>e</sup> siècle ne relève donc pas que de la protection sociale. En effet, elle touche aussi de près à certains aspects relatifs à l'égalité et à l'emploi sur lesquels un dialogue social doit s'instaurer.
- 47.** La pauvreté constitue une préoccupation majeure. Or il ne fait aucun doute que cette réalité dépend de facteurs tels que l'emploi, les possibilités en matière de création d'entreprise, la protection fournie aux personnes occupées à des formes atypiques de travail, y compris les travailleurs à domicile, et, plus particulièrement encore, de l'existence de mesures visant à assurer l'autonomie des femmes sur le plan économique. La multiplication des ménages dans lesquels le chef de famille est une femme est particulièrement préoccupante car la précarité à laquelle les travailleuses concernées sont confrontées, notamment lorsqu'elles travaillent dans des conditions atypiques ou contre une rémunération peu élevée, touche aussi leurs enfants et les autres personnes qui peuvent dépendre d'elles. Depuis quelques années, le taux d'activité des femmes a fortement augmenté, mais les principales intéressées sont toujours particulièrement concernées par l'insécurité économique et sociale car elles sont très nombreuses à travailler pour les secteurs de l'économie dans lesquels la protection est moindre. Le travail à domicile et le travail dans le secteur non structuré concernent de plus en plus de personnes qui cherchent à améliorer le revenu de la famille tout en conservant un maximum de flexibilité afin de pouvoir concilier leur travail et leurs obligations familiales. Les mesures visant à favoriser la création de micro-entreprises et à améliorer la qualité du travail dans ce type de structures présentent donc un intérêt tout particulier pour les travailleurs qui ont des obligations familiales. Pour promouvoir l'égalité entre les sexes et aider les travailleurs qui doivent prendre en charge des membres de leurs familles plus jeunes ou plus âgés, il convient d'encourager l'adoption, dans le domaine du travail, de politiques visant à favoriser la participation des femmes à la vie active et celle des hommes à la vie familiale dans la souplesse et la sécurité.
- 48.** La migration aux fins de l'emploi a également des conséquences importantes pour la famille. Autrefois, les femmes qui quittaient leurs pays le faisaient généralement pour suivre leur époux, mais, aujourd'hui, le nombre des travailleuses qui émigrent de façon autonome a augmenté dans de nombreuses régions du monde. Or, lorsque dans un couple l'homme comme la femme décident d'aller travailler à l'étranger, les enfants qu'ils laissent au pays sont confrontés à toutes sortes de problèmes.
- 49.** Du fait de la mondialisation, de l'assouplissement des marchés du travail et de l'expansion du secteur informel, de plus en plus de travailleurs hommes et femmes ne bénéficient plus d'aucune protection sociale formelle, notamment lorsqu'ils parviennent à un âge avancé ou traversent des périodes difficiles. En outre, lorsque la famille s'agrandit, les femmes sont amenées, plus fréquemment que les hommes, à renoncer temporairement à leur activité professionnelle. Du fait de ces interruptions, les femmes accumulent moins de droits à la sécurité sociale en prévision de leur retraite. Dans la quasi-totalité des pays du monde, les



femmes représentent la grande majorité des plus de 60 ans, mais, étant donné les discriminations directes ou indirectes dont elles sont victimes tout au long de leur vie, et comme les systèmes de retraite sont parfois inexistant, un grand nombre de femmes ne bénéficient pas de la moindre sécurité économique, même minimum, lorsqu'elles parviennent à un âge avancé. Dans certains pays, la situation économique des femmes s'est encore détériorée du fait de l'épidémie de VIH/SIDA, car les femmes âgées doivent s'occuper de leur enfants atteints par le virus, puis de leurs petits-enfants.

- 50.** La durée du temps de travail mais aussi, et surtout, l'aménagement du temps de travail influent de façon considérable sur la capacité des travailleurs à concilier leur emploi et leurs responsabilités familiales. Or le temps de travail, qui a diminué dans certains pays, tend au contraire à augmenter dans d'autres. Les nouvelles possibilités offertes en matière de congé et d'aménagement du temps de travail peuvent améliorer grandement la situation de ce point de vue, notamment lorsque les travailleurs ont leur mot à dire sur la mise en œuvre de tels programmes.
- 51.** L'expansion rapide du travail à temps partiel et du télétravail, par exemple, ouvre de nouvelles perspectives aux travailleurs soucieux de concilier travail et vie familiale. Nombreux sont ceux qui décident de travailler à domicile ou dans le secteur informel afin d'augmenter le revenu du ménage tout en conservant un maximum de liberté afin de pouvoir concilier leur travail et leurs obligations familiales. Par ailleurs, le recours de plus en plus répandu à des formules toujours plus variées de travail posté, de travail de nuit et de travail sur appel pose des difficultés nouvelles. Pour faire face aux conséquences de ces phénomènes nouveaux, il convient de prendre en compte non seulement les conséquences des obligations familiales sur le travail, mais aussi les conséquences que le travail a sur la famille et sur la vie privée. Au fur et à mesure que l'emploi des femmes a connu la progression spectaculaire que l'on sait, l'idée selon laquelle les questions relatives au travail et à la famille concernent aussi bien les hommes que les femmes a fait son chemin. Cependant, pour régler les conflits entre le travail et la vie familiale, il faut nécessairement promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, au travail comme à la maison, et ce d'autant plus que les femmes sont toujours les premières à assumer les corvées ménagères et à s'occuper des enfants, des personnes âgées, des malades et des personnes handicapées au sein de la famille et de la collectivité locale.

b) Solution proposée

- 52.** Le Conseil d'administration pourrait décider de faire figurer la question du travail et de la famille au XXI<sup>e</sup> siècle à l'ordre du jour d'une session à venir de la Conférence, en vue d'une discussion générale. Comme cela a été suggéré en 1999, une telle discussion permettrait d'examiner un grand nombre d'aspects interdépendants tels que les conflits entre le travail et les responsabilités familiales, l'éducation des enfants, la prise en charge des personnes âgées et des personnes handicapées dans la famille, l'aménagement du temps de travail, les dispositions en matière de congé, la sécurité de l'emploi et du revenu, le vieillissement de la population active et les conditions de travail et d'emploi des travailleurs âgés. La discussion pourrait aussi être l'occasion de faire le bilan de l'expérience accumulée par l'OIT et ses mandats dans ce domaine et, notamment, d'évaluer l'application effective de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

c) Origine de la proposition

- 53.** A sa 270<sup>e</sup> session (novembre 1997), le Conseil d'administration avait été saisi, à l'initiative du Royaume-Uni, d'une courte proposition qui figurait dans la section «Autre proposition» sous l'intitulé «Mesures d'aménagement du temps de travail favorables à la famille». La question des relations entre le travail et la famille a de nouveau été soumise au Conseil

d'administration à sa 276<sup>e</sup> session (novembre 1999), toujours sous la rubrique «Autres propositions». La proposition ayant reçu un bon accueil au sein du Conseil d'administration, elle a été développée et est maintenant présentée pour la première fois.

54. Lors des discussions qui ont eu lieu en 2000 au sujet de la convention sur la protection de la maternité, un grand nombre de questions ont été soulevées sur des aspects tels que le congé parental, le congé de paternité, la protection accordée aux parents adoptifs et d'autres problèmes intéressant les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Il a été considéré qu'un grand nombre de ces aspects ne relevaient pas de la nouvelle convention sur la protection de la maternité mais devaient cependant être pris en considération dans le cadre d'une discussion sur le travail et la famille.

d) Relation avec les instruments existants

55. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, qui est accompagnée par la recommandation n° 165, est la norme internationale du travail principale dans ce domaine. Il s'agit d'une convention de nature promotionnelle qui a été ratifiée par 31 Etats Membres. Plusieurs autres instruments de l'OIT sont également pertinents, notamment la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, les autres instruments qui portent sur le temps de travail (durée du travail, repos hebdomadaire, congés payés, travail de nuit), d'autres instruments encore, ainsi que les normes relatives au travail des enfants et à l'égalité de chances et de traitement, et enfin la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980.

56. Une étude d'ensemble sur la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales a été menée en 1993<sup>20</sup>.

e) Etat d'avancement des recherches et travaux préparatoires

57. Depuis les années quatre-vingt, l'OIT a effectué un grand nombre d'études sur la question du travail et de la famille. Ainsi, un numéro de la série *Conditions of Work Digest* intitulé *Work and Family: the Child Care Challenge* a été publié en 1988. Il a été suivi en 1990 par une bibliographie annotée sur la garde des enfants. En 1996, une publication intitulée *Combining Work and Elder Care: A challenge for now and the future* est parue. En outre, un ouvrage fondé sur des recherches entreprises en 1999 sur les initiatives spontanées prises au niveau de l'entreprise est sur le point d'être finalisé. Ce texte porte notamment sur les questions relatives aux relations entre le travail et la vie familiale.

58. La plus grande partie de l'information disponible sur cet aspect pourtant universel concerne des entreprises modernes situées dans des pays industrialisés. Il a donc été décidé de lancer, en 2000-01, plusieurs études sur les relations entre le travail et la famille qui viseront notamment à élargir la base de connaissances aux pays en développement ou en transition. Ces études porteront sur les moyens de concilier travail et vie familiale, leur influence sur la satisfaction et l'efficacité au travail et, enfin, sur le coût et les avantages des mesures destinées à améliorer la relation entre le travail et la famille. Ces études feront aussi le bilan des similitudes et des différences, s'agissant de cet aspect, entre des pays qui n'ont pas les mêmes impératifs en matière économique et sociale. Enfin, l'action entreprise par l'OIT dans d'autres domaines, notamment pour ce qui touche à l'égalité de chances et

<sup>20</sup> *Travailleurs ayant des responsabilités familiales*, étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, Rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 80<sup>e</sup> session, 1993.

de traitement, y compris par le biais du Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes, présente aussi un grand intérêt dans la perspective des préoccupations concernant le travail et la vie de famille. La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail à valeur égale et l'égalité dans l'accès à l'emploi permettraient aux ménages de répartir plus librement leur temps de travail total de façon à pouvoir assumer leurs responsabilités familiales. En outre, les programmes de l'OIT relatifs au travail des enfants, y compris le Programme international pour l'abolition du travail des enfants, portent non seulement sur les droits des enfants mais aussi sur le rôle que la famille peut jouer en vue de la protection des enfants des pires formes du travail des enfants. Le programme mondial de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail examinera pour sa part l'impact de la pandémie sur les familles.

#### f) Perspectives

- 59.** Lors de la discussion tenue par le Conseil d'administration en novembre 1999, la proposition a bénéficié de l'appui de quatre gouvernements<sup>21</sup>, tandis que quatre autres gouvernements<sup>22</sup> et le groupe des employeurs estimaient pour leur part que cette question devait être examinée de plus près par le Bureau.
- 60.** Le Bureau pourrait être prêt à tenir une discussion générale sur cette question à la 92<sup>e</sup> session de la Conférence (2004) au plus tôt, ce qui coïnciderait avec le dixième anniversaire de l'Année internationale de la famille.

### B. Instruments concernant les gens de mer

**61.** La Commission paritaire maritime tiendra sa 29<sup>e</sup> session en janvier 2001. Elle devra se prononcer sur une proposition visant à examiner la possibilité d'élaborer des instruments d'ensemble concernant les gens de mer<sup>23</sup>. Il convient de rappeler que, comme suite aux travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes et aux recommandations qu'il a formulées, le Conseil d'administration a décidé que les instruments ci-dessous, qui concernent les gens de mer, devaient être révisés:

- convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921;
- convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926;
- convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946;
- convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946;
- convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946;
- convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946;
- convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970.

<sup>21</sup> El Salvador, Slovaquie, Soudan et Tchad.

<sup>22</sup> Canada, Etats-Unis, France et Nigéria.

<sup>23</sup> Document JMC/29/2001/1.

62. La Commission paritaire maritime va elle aussi examiner ces instruments. La question de la révision des instruments ci-dessus devra donc faire l'objet, à un stade ultérieur, d'un nouvel examen tenant compte des résultats de la réunion de la Commission paritaire maritime.

### C. Révision d'instruments relatifs aux pêcheurs

63. A la suite des travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes et aux recommandations que celui-ci a formulées, le Conseil d'administration a décidé que les instruments ci-après relatifs aux pêcheurs, seraient révisés:

- convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959;
- convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959;
- convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966;
- recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966.

64. Comme cela a été mentionné précédemment, une réunion d'experts tenue en décembre 1999<sup>24</sup> avait recommandé qu'une réunion d'experts soit convoquée pour examiner la question de l'élargissement aux pêcheurs des instruments de l'OIT qui sont applicables aux gens de mer. Les décisions de révision devraient être étudiées et développées afin qu'elles puissent être examinées lors d'une session future de la Conférence, éventuellement à la lumière des résultats d'une telle réunion d'experts.

### D. Autres propositions du portefeuille de 1999<sup>25</sup>

65. On trouvera ci-dessous un résumé des autres points figurant dans le document portefeuille de novembre 1999.

#### 1. Propositions à un stade avancé

66. S'agissant de l'emploi, les points suivants ont été proposés:

- conséquences du vieillissement pour le marché du travail;
- privatisation des entreprises publiques;
- dimensions sociales de l'édification d'une paix durable.

67. Dans le domaine de la protection sociale, les propositions suivantes ont été formulées:

- conditions de travail des détenus en cas de privatisation;
- prévention du harcèlement sexuel au travail;

<sup>24</sup> Il s'agit de la Réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche, document GB.277/STM/3/3.

<sup>25</sup> Document GB.276/2.

- durée du travail.

68. Pour ce qui touche au dialogue social, les propositions suivantes ont été formulées:

- nouvelles tendances en matière de prévention et de règlement des conflits du travail;
- participation des travailleurs à la prise de décisions au niveau de l'entreprise.

## 2. *Propositions de révision*

69. Outre les propositions de révision portant sur des instruments examinés ailleurs<sup>26</sup> et sans préjudice de l'impact possible de l'approche intégrée proposée sur cette question, le Conseil d'administration a décidé de réviser les instruments suivants:

- durée du travail et périodes de repos (transports routiers) – révision de la convention n° 153;
- travail de nuit des enfants et des adolescents – révision des conventions n°s 6, 79 et 90.

## 3. *Autres propositions*

70. Il a également été proposé que les thèmes suivants fassent l'objet d'un examen plus approfondi, mais cette proposition n'a pas encore été suivie d'effets:

- zones franches d'exportation;
- entreprises multinationales et questions sociales;
- emploi dans le secteur public;
- effets sociaux de la mondialisation;
- rôle de l'administration du travail dans la promotion des principes et droits fondamentaux au travail;
- relations de travail transnationales.

71. Lors des consultations de 1999, des mandants ont proposé un certain nombre d'autres thèmes à considérer ou à réexaminer, parmi lesquels:

- la protection des données personnelles des travailleurs;

<sup>26</sup> S'agissant des gens de mer, voir paragr. 61-62 ci-dessus; s'agissant des pêcheurs, voir paragr. 63-64 ci-dessus; et s'agissant de la sécurité et de la santé au travail, voir le document GB.279/5/2 dont il est question au paragraphe 30.

- la réponse de l'OIT aux crises économiques;
- la révision de la convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973, proposition émanant des organisations d'employeurs.

Genève, le 17 octobre 2000.

*Point appelant une décision:* paragraphe 13.