



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**a) Propositions pour l'ordre du jour
de la 92^e session (2004)
de la Conférence internationale du Travail****Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction.....	1
Discussions générales fondées sur une approche intégrée.....	1
Propositions pour l'ordre du jour de la 92 ^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail.....	4
Propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail.....	5
Ordre du jour de la 92 ^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail	6
Objet de la première discussion.....	6
Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 92 ^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail.....	8
Principes et droits fondamentaux au travail.....	8
1. Nouvelles dispositions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession — Extension des critères de discrimination prohibés par l'article 1 de la convention n ^o 111 (activités normatives).....	8
2. Travail des enfants et protection des enfants et des jeunes (Discussion générale fondée sur une approche intégrée).....	11
Emploi.....	19
3. L'emploi des femmes (Discussion générale)	19
4. Emplois décents et productivité (Discussion générale).....	26
Protection sociale.....	30
5. Travail et famille au XXI ^e siècle (Discussion générale)	30
6. Travailleurs migrants (Discussion générale).....	35

Dialogue social	41
7. Dialogue social (Discussion générale)	41
Egalité entre les sexes	44
8. L'égalité entre les sexes dans le monde du travail (Discussion générale sur la base d'une approche intégrée).....	44
Partie II. Propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail.....	48
Protection sociale.....	48
9. Temps de travail	48
10. Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail	54
Catégories particulières de travailleurs	60
11. Combler le déficit de travail décent dans le secteur de la pêche — une approche intégrée.....	60
12. Une approche intégrée au travail dans les ports	61

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 inscription à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, deux années et demie 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. Il est d'usage de fixer à ce moment là l'ordre du jour de la Conférence qui se tiendra deux années plus tard.
2. Le présent document, soumis à l'examen du Conseil d'administration à sa 282^e session (novembre 2001), contient, dans sa première partie, des questions proposées qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de la 92^e session (2004) de la Conférence. Le Bureau propose également d'inscrire la question relative au retrait de seize recommandations obsolètes à l'ordre du jour de la 92^e session (2004) de la Conférence. Cette proposition est examinée dans un document séparé¹.
3. 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. Il s'agit de questions qui ne semblent pas en être à un stade de maturation suffisant pour faire l'objet d'une action immédiate mais qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de sessions de la Conférence qui se tiendraient après 2004. Ces autres propositions figurent dans la deuxième partie du présent document. Le Conseil d'administration pourrait à cette occasion indiquer quelles sont les autres propositions auxquelles le Bureau devrait consacrer en priorité ses recherches et ses consultations pour en activer la préparation, compte tenu des ressources et du temps nécessaires à cette fin.
4. Le présent document fait suite à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 279^e session (novembre 2000), d'adopter une nouvelle approche des activités normatives de l'OIT et d'inscrire des questions à l'ordre du jour de la Conférence en vue de discussions générales fondées sur une approche intégrée². Par suite de cette décision, le présent document ne contient pas uniquement, conformément à l'usage établi, des propositions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence, soit pour une action normative soit pour une discussion générale, mais aussi des propositions en vue de discussions générales fondées sur une approche intégrée. Cette décision ne modifie pas la pratique qui consiste à inscrire des questions à l'ordre du jour de la Conférence sur des thèmes qui semblent réclamer une action normative spécifique.
5. Avant d'exposer les propositions en détail, le présent document rappellera succinctement l'objectif et la nature des discussions générales fondées sur une approche intégrée.

Discussions générales fondées sur une approche intégrée

6. *L'objectif* des discussions générales fondées sur une approche intégrée est d'accroître la cohérence, la pertinence et l'impact des activités normatives de l'OIT à la lumière des objectifs de l'Organisation, tels que réaffirmés dans l'Agenda pour un travail décent.

¹ Document GB.282/2/2.

² Voir documents GB.279/4 et GB.279/5/2. Voir aussi document GB.280/2.

7. *Les prémisses de base* de cette approche reposent sur l'idée que «la meilleure garantie de la viabilité et de la pertinence de la production normative doit être recherchée dans un *travail préparatoire plus approfondi* et dans l'*appréciation aussi largement partagée que possible* que les mandants de l'OIT devraient avoir de l'utilité de l'action envisagée»³. Des discussions tripartites fondées sur un travail préparatoire approfondi permettraient au Conseil d'administration de «procéder à l'inscription à l'ordre du jour d'une question lorsque son objet, le besoin auquel elle répond et la valeur ajoutée que l'instrument apporterait par rapport aux normes existantes, sont aussi clairement identifiés et largement acceptés que possible»⁴.
8. Le terme «*intégré*» signifie qu'il faut veiller à «une meilleure intégration des normes entre elles et à une meilleure intégration avec les autres moyens d'action». Cela devrait assurer la «meilleure efficacité possible de l'action normative au service des objectifs constitutionnels de l'OIT» et «une meilleure prise sur les réalités»⁵.
9. Pour ce qui est de la démarche, la discussion générale proposée représente *une phase préparatoire* dans la mise au point des questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence et suppose un examen approfondi des activités normatives de l'OIT sur un sujet qui sera couvert par un rapport. L'objectif concret de cette discussion générale est de dégager un consensus sur *un plan d'action* qui définirait des orientations de nature à guider les futures activités normatives sur le sujet en question. Après adoption par la Conférence, le Conseil d'administration tirerait les conclusions appropriées de ce plan d'action⁶. Si ce plan d'action comprend des propositions en vue d'action normative sous la forme de révisions (compte tenu des éventuelles révisions envisagées par le Conseil d'administration), de l'élaboration de nouvelles normes, etc., les détails de ces propositions seront développés et soumis au Conseil d'administration pour examen, conformément à l'usage habituel.
10. L'*examen préparatoire approfondi* comportera, d'une part, une analyse des normes dans un domaine précis et, d'autre part, les activités normatives de l'OIT visant à répondre aux problèmes, aux défis et aux besoins existants dans ce domaine. Cette analyse comprendra, mais pas uniquement, un examen du contenu, de l'application et de l'impact des normes internationales du travail pertinentes. L'analyse viserait notamment à établir dans quelle mesure les normes existantes dans le domaine considéré, laissent subsister des lacunes qui devraient être comblées et, le cas échéant, dans quelle mesure il peut exister un chevauchement entre les normes considérées qui appellerait peut-être un effort de consolidation. L'examen approfondi consistera également à passer en revue des activités connexes et notamment l'élaboration et la diffusion, s'il y a lieu, d'autres instruments tels que des codes de pratique. Il s'étendra aussi aux mesures visant à promouvoir ces normes, ainsi qu'à l'assistance et la coopération techniques. Des informations concernant l'impact des activités normatives de l'OIT sur la législation et la pratique dans les Etats Membres de l'Organisation et concernant la façon de traiter les problèmes, défis et besoins observés dans le domaine retenu, seront rassemblées, selon le cas, au moyen d'une enquête auprès des mandants de l'OIT.

³ Document GB.279/4, paragr. 9 et 11 [italiques ajoutés].

⁴ Document GB.279/4, paragr. 9.

⁵ Document GB.279/4, paragr. 10 c).

⁶ Document GB.279/4, *ibid.*

11. Cette *enquête* aura pour objectif de réunir des informations supplémentaires directement auprès de tous les États Membres sur la mesure dans laquelle: a) les normes existantes dans le domaine considéré sont reflétées dans la législation et la pratique nationales; b) ces normes peuvent contribuer à la réalisation des objectifs de l'OIT compte tenu des préoccupations et besoins nationaux; et c) il y aurait lieu d'entamer de nouvelles activités de coopération technique avec l'OIT ou de poursuivre les activités existantes afin de contribuer à la réalisation des objectifs dans le domaine en question⁷.
12. Des travaux préparatoires sont en cours en vue d'une première application de cette approche en 2003 en ce qui concerne les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Il convient néanmoins de mentionner aussi les développements dans le secteur maritime pour en clarifier la relation avec les discussions générales proposées qui sont fondées sur une approche intégrée.
13. Dans le secteur maritime, les discussions entre le Bureau et les partenaires sociaux se poursuivent depuis 1996, y compris dans le cadre des travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes. Les profonds changements structurels auxquels le secteur maritime est confronté et notamment l'impact de la mondialisation, ont amené les partenaires sociaux à considérer les préoccupations plus larges et plus fondamentales que suscite le système de régulation des normes du travail dans le secteur maritime. Réunis à la 29^e session de la Commission paritaire maritime⁸, en janvier 2001, les partenaires sociaux ont recommandé au Conseil d'administration de convoquer en 2005 une session maritime de la Conférence en vue d'adopter un seul instrument qui rassemblerait, le plus largement possible, plus de 40 normes maritimes à jour de l'OIT⁹. Pour aider à l'élaboration du nouvel instrument, la Commission paritaire maritime a aussi recommandé de constituer un groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime qui se réunirait en 2001, 2002 et 2003. Le Conseil d'administration a décidé en conséquence que la première session de ce groupe de travail se tiendrait du 17 au 21 décembre 2001. Comme il est indiqué ci-dessus, la recommandation adoptée par la Commission paritaire maritime en janvier 2001 et la décision d'élaborer un seul instrument rassemblant autant de normes maritimes de l'OIT que possible constituent un choix stratégique qui repose sur un consensus entre les partenaires sociaux dans ce secteur après plusieurs années de discussion. Le secteur maritime est très spécifique. Les transports maritimes sont et ont toujours été un secteur mondial. L'approche suivie dans ce cas n'est pas facile à reproduire dans d'autres domaines. La mesure dans laquelle elle peut être adoptée pour d'autres domaines d'activité de l'OIT devra être examinée cas par cas. Cet examen sera bien entendu tripartite et s'inscrira, dans un premier temps, dans le cadre d'une discussion générale à la Conférence internationale du Travail.
14. *En résumé*: une proposition de discussion générale fondée sur une approche intégrée permettrait aux mandants de tenir une discussion préparatoire sur les problèmes, défis et besoins auxquels l'OIT est appelée à répondre et sur les options dont dispose l'Organisation pour réaliser ses objectifs dans un domaine déterminé au moyen d'une action normative et de ses autres activités normatives. Ces discussions générales ont pour but de permettre aux mandants de parvenir à un engagement partagé sur les choix à opérer

⁷ Cette enquête est en cours d'élaboration dans le contexte des activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et sera communiquée en janvier 2002.

⁸ La Commission paritaire maritime donne des avis à l'intention du Conseil d'administration sur les questions relatives aux conditions de travail et de vie des gens de mer susceptibles de faire l'objet d'une action normative.

⁹ Voir Rapport final JMC/29/2001/14.

et les orientations que l'OIT devraient prendre pour accroître l'impact de ses activités normatives sur chacun des sujets retenus.

Propositions pour l'ordre du jour de la 92^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail

15. Les propositions soumises au Conseil d'administration pour examen en vue de la 92^e session (2004) de la Conférence correspondent, en substance, aux développements survenus dans tous les domaines d'activité de l'OIT et notamment le thème intersectoriel de l'égalité entre hommes et femmes. Parmi les différentes possibilités d'action à la Conférence figurent une proposition en vue d'une action normative, cinq propositions en vue d'une discussion générale et deux propositions en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée.

- *Une proposition en vue d'une action normative:* dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, le Bureau soumet une nouvelle fois pour examen la proposition concernant l'extension éventuelle des **critères de discrimination prohibés par l'article 1 de la convention 111**¹⁰.
- *Cinq propositions en vue d'une discussion générale:* les deux propositions dans le secteur de l'emploi sur les thèmes **Emploi des femmes** et **Emplois décents et productivité** ont déjà été présentées au Conseil d'administration pour examen. Les propositions figurant ci-après font néanmoins apparaître les faits nouveaux et l'évolution des recherches dans ce domaine. En ce qui concerne les propositions dans le secteur de la protection sociale, il convient de rappeler qu'une proposition détaillée concernant la tenue d'une discussion générale — y compris une discussion sur une éventuelle action normative — sur le thème **Travailleurs migrants** — a été examinée par le Conseil d'administration en mars 2001. Cette proposition a suscité un certain intérêt dans le contexte de l'ordre du jour la 91^e session (2003) de la Conférence et plusieurs membres ont exprimé le vœu de reconsidérer cette proposition dans le cadre de l'ordre du jour de la session de 2004 de la Conférence¹¹. La proposition visant à examiner la question **Travail et famille au XXI^e siècle** a été exposée plus en détail depuis son premier examen par le Conseil d'administration en novembre 2000. Enfin, dans le secteur du dialogue social, le Bureau a soumis une nouvelle proposition en vue d'une large discussion sur le **Dialogue social** visant à permettre aux mandants de donner à l'OIT des orientations sur la façon d'aborder le dialogue social, et de fixer des domaines d'action prioritaires.
- *Deux nouvelles propositions en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée:* dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, il est proposé de tenir une discussion sur le thème **Travail des enfants et protection des enfants et des jeunes** en adoptant une approche large et globale de la question du travail des enfants. Cette discussion viserait à établir de nouvelles orientations sur la façon de combiner les activités relatives aux normes, à la promotion, à la sensibilisation et à la coopération technique pour accroître la protection des enfants et

¹⁰ Cette proposition est semblable quant au fond à la proposition détaillée que le Conseil d'administration a examinée à sa 280^e session (mars 2001) mais, pour plus de facilité, elle figure dans le présent document sous une forme légèrement abrégée.

¹¹ Cette proposition est semblable quant au fond à la proposition détaillée examinée par le Conseil d'administration à sa 280^e session (mars 2001) mais, pour plus de facilité, elle figure dans le présent document sous une forme légèrement abrégée.

des adolescents. La deuxième proposition en vue d'une approche intégrée est intitulée **Egalité entre les sexes dans le monde du travail**. Une discussion large et approfondie pourrait être engagée sur la réponse de l'OIT aux changements importants survenus dans ce domaine depuis la discussion qui a eu lieu à la 71^e session (1985) de la Conférence. Cela donnera aux mandants la possibilité d'apprécier et d'évaluer les résultats de la stratégie suivie par le Bureau pour intégrer les questions d'égalité dans toutes ses activités. Cette liste n'est pas exhaustive car certaines des questions mentionnées ci-dessus en vue d'une discussion générale pourraient également se prêter à une approche intégrée.

16. Il convient de noter qu'en raison des recherches entreprises par le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation¹², le Bureau n'a pas soumis de proposition sur le thème **Investissement et emploi** qui avait déjà été examiné.

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

17. La deuxième partie du présent document contient des propositions dont l'examen est proposé en vue de sessions de la Conférence ultérieures à 2004. Elles correspondent pour l'heure aux propositions avancées dans le secteur de la protection sociale et dans le contexte d'autres catégories de travailleurs. Des propositions futures, qui seront examinées au plus tôt en 2005, et notamment des propositions possibles de discussions générales fondées sur une approche intégrée, sont en cours d'examen dans le secteur de l'emploi, dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi qui est inscrit à l'ordre du jour de la Commission de l'emploi et de la politique sociale à la présente session du Conseil d'administration. Les propositions présentées sont les suivantes.
18. *Deux propositions à un stade plus avancé*: deux des propositions portent sur des sujets que plusieurs membres du Conseil d'administration ont jugés utile d'examiner, à savoir **Durée du travail** et **Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu du travail**. Le Bureau a entrepris des recherches approfondies en vue d'élaborer un cadre approprié pour une discussion sur chacun de ces sujets à une future session de la Conférence. Dans les deux cas, il est proposé que ses efforts soient poursuivis.
19. *Deux propositions en vue d'une approche intégrée*: le Conseil d'administration est aussi invité à considérer deux propositions dans le domaine des catégories particulières de travailleurs en relation avec le **Travail dans les ports** et la **Pêche**. Dans les deux cas, il est proposé de tenir des discussions générales sur la base d'une approche intégrée en vue d'élaborer un plan d'action visant à établir les nouvelles orientations de l'OIT dans ces domaines. Dans les deux cas, cette discussion permettra aux mandants de donner une suite appropriée aux décisions prises par le Conseil d'administration, sur la base des travaux accomplis par le Groupe de travail sur la politique de révision des normes, de réviser plusieurs instruments dans chacun de ces domaines. Suivant l'évolution de la situation dans le secteur maritime, ces propositions pourraient être examinées pour les sessions de 2006 et de 2007 de la Conférence.
20. *Portefeuille de 1999 — propositions restantes*: il convient de rappeler que de nouvelles mesures restent à prendre sur certaines propositions et suggestions avancées dans le contexte des consultations sur le portefeuille. Ces propositions restantes constituent une réserve de suggestions qui seront abordées, le cas échéant, lors de l'élaboration de

¹² Voir document GB.280/WP/SDG/2(Corr.), paragr. 4.

propositions en vue d'une action normative, des discussions générales «traditionnelles» ou dans le cadre des discussions générales fondées sur une approche intégrée.

Ordre du jour de la 92^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail

21. A sa 92^e session (2004) 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, y compris le Rapport global sur la liberté d'association et le droit de négociation collective en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
 - information et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
22. En outre, l'ordre du jour de la 91^e session (2003) de la Conférence, tel qu'établi à la 280^e session du Conseil d'administration, comporte les questions suivantes: 1) Mise en valeur des ressources humaines et formation — Révision de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (*première discussion*); 2) Relation de travail (champ d'application) (*discussion générale*); et 3) Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail: Etude approfondie en vue de l'adoption d'un plan d'action (*discussion générale fondée sur une approche intégrée*). A la session de 2004 de la Conférence, une deuxième discussion aura donc lieu sur la question de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation.

Objet de la première discussion

23. Le Conseil d'administration est invité à tenir une première discussion sur les propositions figurant dans la première partie du présent document, conformément aux dispositions de l'article 10, paragraphe 1, de son Règlement, afin de choisir un certain nombre de questions en vue d'un examen plus approfondi à sa 283^e session (mars 2002). Pour cette prochaine session, et sur la base de ce choix, un exposé succinct de la législation et 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 2002, le Conseil d'administration décidera de la question à retenir pour compléter l'ordre du jour de la 92^e session (2004) de la Conférence.
24. Comme il est indiqué ci-dessus, le Conseil d'administration est invité non seulement à choisir les questions qui seront examinées de façon plus approfondie à sa 283^e session (2002), sur la base des propositions soumises¹³, mais aussi à indiquer les autres propositions auxquelles le Bureau devrait consacrer en priorité ses recherches et ses consultations pour en avancer la préparation compte tenu des ressources et du temps nécessaire à cette fin.
25. *Aux fins de l'établissement de l'ordre du jour de la 92^e session (2004) 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:*

¹³ Voir aussi document GB.280/2/2.

- a) *examiner les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence figurant dans le présent document;*
- b) *sélectionner les propositions qui feront l'objet d'un examen plus approfondi à sa 283^e session (mars 2002), au cours de laquelle il arrêtera l'ordre du jour définitif de la 92^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail et indiquer les propositions pour lesquelles le rythme d'avancement des travaux de recherche et des consultations pourrait être accéléré.*

Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 92^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail

Principes et droits fondamentaux au travail

1. ***Nouvelles dispositions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession — Extension des critères de discrimination prohibés par l'article 1 de la convention n° 111***¹⁴ (activités normatives)

Résumé

Dans son étude spéciale de 1996 sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la commission d'experts a conclu qu'un certain nombre de motifs pour lesquels la discrimination est interdite dans d'autres normes de l'OIT, dans d'autres normes internationales, et surtout dans les législations nationales, ne sont pas expressément visés par cette convention. Or la convention n° 111 constitue le principal instrument de l'OIT dans le domaine de la lutte contre la discrimination. Il est donc recommandé que le Conseil d'administration envisage l'adoption d'un protocole qui ne porterait pas révision de la convention en tant que telle mais qui permettrait aux pays l'ayant ratifiée d'accepter formellement des critères additionnels sur la base desquels la discrimination serait interdite. Cela renforcerait la protection offerte par l'OIT contre la discrimination et permettrait d'harmoniser les normes de l'OIT avec des instruments internationaux plus récents dans le domaine des droits de l'homme, adoptés par d'autres organisations, et avec une pratique nationale en évolution.

Introduction

- 26.** Dans son étude spéciale de 1996 sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a recommandé qu'on examine la possibilité d'adopter un protocole additionnel à la convention qui mentionnerait expressément des critères supplémentaires sur la base desquels la discrimination serait interdite en vertu de la convention, afin de tenir compte des changements intervenus dans ce domaine qui sont reflétés dans les législations nationales, et en y incluant des critères qui figurent déjà dans d'autres conventions de l'OIT¹⁵.
- 27.** La commission d'experts n'a pas proposé de réviser la convention mais d'y ajouter un protocole qui pourrait être ratifié en sus de cette convention, soit par les pays qui l'ont déjà ratifiée, soit au moment de la ratification. La convention n° 111, l'une des normes fondamentales de l'OIT, resterait inchangée. Il semble y avoir un accord général sur le fait que la démarche consistant à reprendre et à élargir les critères sur la base desquels la

¹⁴ Résumé d'une proposition qui a été soumise au Conseil d'administration en novembre 2000 (voir document GB.279/3, paragr. 21 à 34).

¹⁵ La commission d'experts a proposé qu'un protocole pourrait également être adopté pour permettre aux pays d'inverser la charge de la preuve dans certaines circonstances, en cas de discrimination alléguée. Cette proposition n'ayant pas été accueillie favorablement lors des débats au Conseil d'administration, elle n'a pas été retenue pour le moment.

discrimination devrait être interdite dans l'emploi et la profession aurait la préférence si ce sujet était traité.

Etat de la législation et de la pratique nationales

- 28.** La convention n° 111 fait obligation aux Etats qui l'ont ratifiée de prendre des mesures pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Cependant, la commission a estimé qu'il existait suffisamment d'éléments dans la législation nationale sur la discrimination ou dans d'autres conventions de l'OIT pour justifier l'adoption d'un protocole dont la ratification entraînerait des obligations supplémentaires fondées sur tout ou partie des critères suivants: âge, état de santé, fortune, handicap, langue, nationalité, orientation sexuelle, responsabilités familiales et situation matrimoniale¹⁶.
- 29.** La commission d'experts a noté qu'il existe déjà dans la convention n° 111 une disposition permettant au gouvernement de souscrire des obligations en vertu de critères autres que ceux énumérés dans la convention. L'article 1, paragraphe 1 *b*), dispose que la définition de la discrimination peut être modifiée de façon à inclure toute autre distinction, exclusion ou préférence qui pourra être déterminée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Certains orateurs, lors de précédentes consultations, auraient préféré que l'on suive cette voie, mais la commission d'experts a proposé le protocole, qui lui a paru un meilleur moyen de permettre aux Etats d'élargir les critères qui figurent dans la convention. On peut aussi noter que la suggestion faite aux gouvernements par la commission d'experts d'avoir recours au paragraphe 1 *b*) de l'article 1 n'a pas encore reçu un accueil favorable.

Champ d'application d'autres normes

- 30.** En ce qui concerne les nouveaux motifs de discrimination qui pourraient être visés, la commission d'experts a accordé une grande attention, dans l'étude spéciale, à la question des critères additionnels de discrimination qui figurent dans d'autres normes de l'OIT. Bien qu'elle soit le principal instrument de l'OIT en matière de prévention contre la discrimination, la convention n° 111 n'aborde pas expressément de nombreux domaines dans lesquels les normes de l'OIT offrent la protection la plus solide — souvent la seule — du droit international. Il s'agit notamment de l'âge, de la nationalité, de l'appartenance syndicale, du handicap et des responsabilités familiales¹⁷. L'adoption d'un protocole pourrait permettre de renforcer cette protection et améliorerait la cohérence des activités de conseil et de contrôle de l'OIT en la matière.
- 31.** Deuxièmement, les normes sur les droits de l'homme qui ont été adoptées par d'autres organisations internationales depuis l'adoption de la convention de l'OIT en 1958 ont élargi la protection apportée en matière de discrimination par la législation internationale, sans que la convention la plus importante de l'OIT sur ce sujet ne couvre tous ces critères¹⁸. La commission d'experts a déclaré que, «afin d'être cohérent avec la législation internationale sur les droits de l'homme, il conviendrait de tenir compte de cette législation lors de l'examen de la présente convention». Parmi ces autres instruments, le Pacte

¹⁶ Pour un complément d'information, voir document GB.279/3, paragr. 24 à 27.

¹⁷ Pour un complément d'information, voir document GB.279/3, paragr. 28 (y compris notes de bas de page).

¹⁸ Voir document GB.279/3, paragr. 30.

international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, tous deux adoptés en 1966 et désormais largement ratifiés, contiennent tous deux le paragraphe suivant:

Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

La commission a aussi évoqué la Convention européenne des droits de l'homme, adoptée en 1950, qui interdit en son article 14 toute discrimination fondée sur «le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, l'association avec une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation»¹⁹.

Conclusions

- 32.** Le Conseil d'administration est par conséquent invité à réexaminer la proposition de la commission d'experts visant à examiner un protocole à la convention n° 111 énonçant d'éventuels critères additionnels de discrimination. La commission a recommandé au Conseil d'administration et à la Conférence d'examiner deux solutions possibles. La première consisterait à permettre aux Etats de ratifier le protocole et de choisir ceux des critères additionnels énumérés dans celui-ci qu'ils souhaiteraient accepter en tant qu'obligation supplémentaire au titre de la convention. La seconde consisterait à adopter un «noyau dur» de critères qui devraient être acceptés lors de la ratification du protocole, tout en laissant les Etats libres d'accepter d'autres critères figurant dans la liste, formule qui a été accueillie favorablement par la plupart de ceux qui l'avaient mentionnée lors de consultations antérieures. La commission a considéré que cela devrait être fait sans modifier l'instrument existant, mais simplement en adoptant un protocole qui pourrait être ratifié librement.
- 33.** On peut concevoir que le protocole différerait de l'article 1, paragraphe 1 *b*), sur plusieurs points importants. Il convient de noter que le texte de la convention n'indique pas clairement la manière dont la détermination susvisée devrait être prise ou communiquée à la commission d'experts, alors qu'un protocole, au contraire, serait clairement ouvert à une ratification expresse. Une fois adopté, le protocole devrait être soumis aux autorités compétentes de tous les Etats Membres de la même manière que les conventions et recommandations, de sorte qu'il devrait faire l'objet d'un examen officiel de la part des gouvernements. Les gouvernements qui ont ratifié la convention ne sont pas tenus de procéder à des consultations officielles sur les critères de discrimination prévus par la convention n° 111, et il apparaît en fait qu'ils ne le font pas.
- 34.** Pour les gouvernements, la ratification du protocole constituerait une obligation internationale ainsi qu'un engagement public de respecter les critères qu'ils ont acceptés, engagement autour duquel pourraient s'articuler les mesures prises contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Moyennant des modalités diverses pour les différents systèmes juridiques nationaux, cette ratification permettrait d'inscrire les critères retenus dans la législation nationale et les engagements internationaux d'une manière que ne

¹⁹ Il existe de nombreuses autres dispositions analogues, par exemple dans des instruments interaméricains sur les droits de l'homme (Charte de l'OEA et Protocole de Buenos Aires, Convention sur les droits de l'homme et Protocole de San Salvador); Convention européenne des droits de l'homme et divers protocoles, Charte sociale européenne et Charte africaine des droits de l'homme et des peuples.

permettrait pas une déclaration volontaire au titre de l'article 1 de la convention. Enfin, il n'y a pas de contradiction entre la formule du protocole additionnel et celle des déclarations additionnelles faites en vertu de l'article 1 de la convention — ces deux approches sont compatibles et pourraient se compléter si les gouvernements envisageaient de recourir à la procédure prévue par la convention.

2. Travail des enfants et protection des enfants et des jeunes *(Discussion générale fondée sur une approche intégrée)*

Résumé

L'action dans le domaine du travail des enfants repose pour l'essentiel sur les conventions fondamentales nos 138 et 182 et sur les recommandations nos 146 et 190 correspondantes. Sur la base de ces instruments, le Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) applique une approche «intégrée» conjuguant diverses activités qui vont de la promotion des normes à la coopération technique. Les activités récentes ou en cours dans ce domaine ont été axées sur l'élimination du travail des enfants, en particulier ses pires formes. On estime maintenant qu'il est temps de proposer une discussion générale dont l'approche sera plus ample et plus complète et qui comportera, entre autres, les éléments suivants: 1) un examen des mesures nécessaires pour garantir l'abolition effective du travail des enfants en général, sans se limiter à ses pires formes; 2) des mesures en vue de la protection des enfants et des jeunes en général, y compris un débat sur les instruments en vigueur qui portent sur le travail de nuit des jeunes et sur les examens médicaux. Ces deux éléments sont étroitement liés: sans protection suffisante, un travail donné peut devenir dangereux et il devrait être éliminé comme s'il s'agissait d'un cas de travail d'enfants, même lorsque la personne qui l'effectue a atteint l'âge minimum requis. Il est proposé d'organiser à la Conférence une discussion générale fondée sur une approche intégrée, ce qui permettra à la Conférence d'étudier et de fixer de nouvelles orientations sur la façon dont les activités normatives, de promotion, de mobilisation et de coopération technique peuvent être conjuguées pour parvenir à l'abolition effective du travail des enfants et pour renforcer la protection des enfants et des jeunes.

Aperçu général

- 35.** L'action de l'OIT visant à éliminer le travail des enfants, en particulier ses pires formes, se fonde principalement sur les conventions (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et sur les recommandations correspondantes (n° 146) sur l'âge minimum, 1973, et (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Il s'agit de conventions fondamentales qui connaissent un succès considérable auprès des Etats Membres, comme le montre la forte hausse du nombre de ratifications²⁰.
- 36.** Comme l'ont constaté l'OIT et la communauté internationale, il ne suffit pas aux pays d'aligner leur législation sur les normes internationales pour lutter contre le travail des enfants. Il faut des mesures complètes et intégrées pour briser le cercle vicieux de la pauvreté, des inégalités sociales et du travail des enfants. A cette fin, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants a été remplacé par le Programme focal sur le travail des enfants (IPEC). L'IPEC applique une forme d'approche «intégrée» qui conjugue activités normatives, de promotion, de mobilisation, de sensibilisation et de coopération technique. De fait, pour l'ensemble des activités de l'IPEC, les conventions nos 138 et 182 sont des instruments essentiels en vue de l'abolition effective du travail des enfants. En particulier, les programmes assortis d'un calendrier que l'IPEC encourage pour aider les pays à éliminer les pires formes de travail des enfants dans un délai déterminé mettent l'accent sur la nécessité de compléter les mesures d'interdiction par des politiques

²⁰ Voir annexe.

et initiatives s'attaquant aux causes du travail des enfants, par exemple en luttant contre la pauvreté et en promouvant l'éducation universelle et la mobilisation sociale.

- 37.** Il convient aussi de rappeler que ces initiatives sont prises dans le cadre des conventions n^{os} 138 et 182 et qu'elles sont étayées par la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. L'abolition effective du travail des enfants est l'un des quatre principes fondamentaux de la Déclaration. Au titre de son suivi, la Conférence internationale du Travail examinera, pour la première fois en 2002 puis en 2006, un rapport global sur le travail des enfants.

Une approche plus ample

- 38.** Les activités récentes dans ce domaine se concentrent sur l'élimination du travail des enfants, en particulier ses pires formes. Il est temps de proposer une discussion générale dont l'approche sera plus ample et plus complète. Cette discussion pourrait être axée sur l'orientation à suivre à propos des deux questions suivantes: 1) Comment garantir l'abolition effective du travail des enfants en général, y compris ses formes qui ne sont pas les pires mais qui doivent être éliminées, conformément à la convention n^o 138? et 2) Comment garantir une protection effective des enfants et des jeunes en général, en prévoyant entre autres une discussion sur les instruments en vigueur qui réglementent le travail de nuit des jeunes et les examens médicaux?

Elimination du travail des enfants

- 39.** Les activités normatives à ce sujet sont récentes et cette question fait l'objet d'instruments à jour. Un débat à la Conférence sur les aspects susmentionnés du travail des enfants porterait donc essentiellement sur la manière de promouvoir et d'accélérer la ratification de ces conventions et d'aider les mandants à les appliquer effectivement.
- 40.** Il convient de rappeler que la convention n^o 138 porte révision d'un certain nombre de conventions sectorielles plus anciennes²¹. Par conséquent, l'accroissement du nombre de ratifications de la convention n^o 138 devrait conduire à la dénonciation des conventions susmentionnées et contribuer à rationaliser ce groupe de normes. Toutefois, la convention n^o 138 permet une certaine souplesse. Son article 10 énumère de façon détaillée les conditions dans lesquelles la plupart de ces conventions anciennes peuvent être dénoncées de plein droit. La ratification de la convention n^o 138 n'entraîne pas automatiquement la dénonciation de l'ensemble des conventions dont elle porte révision. A titre d'exemple, un Etat partie à la convention n^o 59 — laquelle fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie —, qui ratifie ensuite la convention n^o 138 — laquelle fixe à 14 ans l'âge minimum général d'admission à l'emploi —, reste lié par la convention n^o 59, à moins qu'il ne fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie. Cette situation fait que le degré d'obligation des Etats parties à l'échelle nationale n'apparaît pas clairement. Par ailleurs, elle ralentit le remplacement d'instruments anciens par des instruments à jour. La solution semble être, outre la promotion de la ratification de la convention n^o 138, l'octroi aux Etats Membres d'une assistance plus systématique et mieux adaptée. L'objectif serait d'inscrire, dans les obligations au titre de la convention

²¹ Voir article 10 de la convention n^o 138. Outre les conventions énumérées à l'annexe, ces conventions sont les conventions (n^o 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, (n^o 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, (n^o 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, et (n^o 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959. Il convient également de considérer la promotion des conventions n^{os} 138 et 182 dans les secteurs maritime et de la pêche en tenant compte de l'examen en cours des activités normatives dans ces secteurs (voir GB.280/5) ou de l'examen de ces activités qui a été proposé (voir Partie II).

n° 138, les obligations au titre de conventions anciennes et de faire en sorte que ces conventions soient dénoncées et/ou abrogées à une date ultérieure, ainsi qu'il convient.

41. A ce sujet, on notera que certaines des demandes de coopération technique dans le cadre de l'IPEC que les mandants formulent ont un caractère normatif (par exemple, demandes d'assistance et de conseils pour pouvoir déterminer à l'échelle nationale quels types de travaux sont dangereux). Il s'agit là de l'une des principales conditions nécessaires pour pouvoir s'attaquer aux formes dangereuses du travail des enfants, tant au regard de la convention n° 138 que de la convention n° 182. Ce type d'assistance technique continuera d'être fourni. Il pourrait déboucher sur des propositions visant à élaborer des recueils de directives pratiques ou des principes directeurs. Une discussion à la Conférence permettrait de dynamiser ce type d'assistance et de l'intégrer dans les activités régulières de l'OIT étroitement liées à la promotion des normes applicables. D'une manière plus générale, une discussion à la Conférence pourrait également contribuer à préciser le sens dans la pratique de la notion de «travail des enfants», y compris ses «pires formes».
42. L'un des apports de la convention n° 182 à la lutte contre le travail des enfants est que, outre la définition qu'elle donne des pires formes de travail des enfants lesquelles doivent être éliminées, elle indique expressément quelles mesures opérationnelles doivent être prises à cette fin (entre autres, mécanismes de supervision de l'application de la convention, programmes d'action, mesures assorties d'un calendrier, coopération internationale). La recommandation n° 190 apporte des précisions sur ces mesures, lesquelles devraient être élaborées et mises en œuvre en consultation avec les nombreux groupes intéressés. Une discussion à la Conférence pourrait également permettre l'examen plus en profondeur des mesures nécessaires pour garantir l'abolition effective du travail des enfants en général, y compris ses formes qui ne sont pas les pires mais qui, conformément à la convention n° 138, doivent être éliminées.

Autres instruments ayant trait aux enfants et aux jeunes

43. L'OIT a également adopté des normes qui portent sur le travail de nuit et sur les examens médicaux des enfants et des jeunes ²².
44. Au sujet des instruments relatifs au travail de nuit, le Conseil d'administration tenant compte des recommandations du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, a décidé que les conventions n°s 6, 79 et 90, ainsi que les recommandations n°s 14 et 80, devraient être révisées. La dernière étude d'ensemble de la Commission d'experts sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie ²³ a conclu que «les Etats Membres sont beaucoup moins enclins à abolir, modifier ou autrement assouplir l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes que l'interdiction éventuellement applicable aux travailleuses adultes» (paragr. 111 *in fine*). Il convient de se demander, entre autres, si la révision susmentionnée devrait être effectuée séparément ou envisagée dans un cadre plus large ayant directement trait à l'objectif de l'abolition effective du travail des enfants.
45. La convention n° 182 exprime un consensus général, à savoir que le travail dangereux de garçons ou de filles de moins de 18 ans doit être éliminé de toute urgence car il constitue l'une des pires formes de travail des enfants. Cette disposition va dans le sens de la

²² Voir point 2 de l'annexe.

²³ Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et le Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, Conférence internationale du Travail, 89^e session, 2001.

convention n° 138 qui fixe à 18 ans l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail dangereux. Les travaux dangereux sont définis comme étant «les travaux qui, par leur nature ou *les conditions dans lesquelles ils s'exercent*, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant». Cela étant, la convention n° 182, comme la convention n° 138, indique qu'il incombe à l'autorité nationale de déterminer quels types de travaux sont dangereux. Il convient de rappeler que la recommandation n° 190 indique expressément que, en déterminant les types de travaux dangereux, il faudrait prendre en considération «les travaux qui s'effectuent ... la nuit». Par conséquent, on peut estimer que la révision des normes relatives au travail de nuit des personnes de moins de 18 ans devrait être examinée en gardant à l'esprit les conventions fondamentales.

46. D'une manière plus générale, les conditions de travail sont le critère essentiel pour déterminer et éliminer les travaux dangereux effectués par des enfants. Ainsi, on peut estimer que, lorsque la sécurité et la santé au travail de personnes de moins de 18 ans ne sont pas garanties de façon appropriée, le travail en question est dangereux et doit donc être éliminé, même si la personne qui l'effectue a atteint l'âge minimum général d'admission à ce travail. De ce point de vue, les normes internationales du travail ayant trait à la protection des enfants et des jeunes, notamment celles qui portent sur le travail de nuit et l'examen médical, sont étroitement liées à la question du travail des enfants et constituent un groupe de normes qui devraient être examinées comme un tout, dans le cadre d'une approche intégrée.
47. A propos des recommandations du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, le Conseil d'administration a approuvé les demandes d'information concernant diverses conventions et recommandations ayant trait à l'examen médical des jeunes²⁴. Le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à informer le Bureau des obstacles et des difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification des conventions n°s 77, 78 et 124, et à examiner le besoin de révision totale ou partielle de ces conventions, ainsi que leur éventuel regroupement. De même, il a invité les Etats Membres à informer le Bureau des obstacles et des difficultés rencontrés dans l'observation des recommandations n°s 79 et 125. Une discussion sur les orientations à suivre à propos de ces instruments pourrait avoir lieu dans le cadre d'une approche intégrée.
48. Entre autres éventuelles questions relatives à la protection des enfants et des jeunes, la discussion pourrait commencer par identifier les domaines dans lesquels il faudrait des activités normatives complémentaires ou autres, y compris des activités de promotion et d'assistance.
49. La réflexion pourrait conduire à élargir la question de l'emploi des jeunes. Le terme «jeunes» recouvre habituellement les personnes âgées de 15 à 24 ans. Cette définition recouvre manifestement la définition d'«enfants» de la convention n° 182. Les pires formes de travail des enfants, dans le cas des adolescents ayant dépassé l'âge général minimum d'admission à l'emploi, d'une part, et le déficit de travail décent pour les jeunes, d'autre part, pourraient être en fait deux aspects du même problème. En ce qui concerne l'application de la convention n° 182, une solution durable devrait être trouvée pour garantir la réintégration sociale des adolescents qui ont été soustraits à l'une quelconque des pires formes de travail des enfants.

²⁴ Voir point 2 de l'annexe. A cet égard, il est utile de mentionner la convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921. La décision du Conseil d'administration de réviser cette convention devrait être considérée en tenant compte des activités normatives en cours dans le secteur maritime (voir note n° 21).

Proposition

- 50.** Au vu de ce qui précède, le Conseil d'administration souhaitera peut-être inscrire à l'ordre du jour de la 92^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail une discussion générale, fondée sur une approche intégrée, à propos du travail des enfants et de la protection des enfants et des jeunes. D'une part, cette discussion pourrait viser à définir les orientations à suivre pour garantir l'abolition effective du travail des enfants en général, conformément à la convention n° 182 mais aussi à la convention n° 138. D'autre part, la discussion pourrait envisager d'éventuelles mesures en matière d'emploi et de travail des enfants et des jeunes. Cela permettrait à la Conférence d'examiner la protection des enfants et des jeunes dans le cadre plus ample d'une approche globale en vue de l'élimination du travail des enfants. La discussion permettrait également de relier plusieurs questions importantes, entre autres, le travail de nuit des enfants et des jeunes, le travail dangereux et l'examen médical des jeunes.

Annexe

Protection des enfants et des jeunes

1. *Elimination du travail des enfants*

Instrument	Nombre de ratifications au 1 ^{er} oct. 2001	Statut
<i>Instruments à jour</i> (conventions dont la ratification est encouragée et recommandations auxquelles les Etats Membres sont invités à donner effet)		
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	112	Convention fondamentale
Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973	-	Cette recommandation correspond à une convention fondamentale et est considérée à jour.
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	100	Convention fondamentale
Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	-	Cette recommandation correspond à une convention fondamentale et est considérée à jour.
<i>Autres instruments</i> (cette catégorie comprend les instruments qui ne sont plus entièrement à jour mais qui restent pertinents à certains égards)		
Recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	-	Le Conseil d'administration a décidé le maintien du statu quo à propos de ces recommandations.
Recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937	-	

<i>Instruments dépassés</i> (instruments qui ne sont plus à jour; cette catégorie comprend les conventions que les Etats Membres ne sont plus invités à ratifier et les recommandations dont l'application n'est plus encouragée)		
Instrument	Nombre de ratifications au 1 ^{er} oct. 2001	Statut
Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919	24	Le Conseil d'administration a invité les Etats parties à la convention n° 5 à envisager de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à dénoncer en même temps la convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919, une assistance technique à cette fin étant disponible.
Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921	14	Le Conseil d'administration a invité les Etats parties à la convention n° 10 à envisager de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, dont la ratification entraînerait la dénonciation de la convention n° 10, conformément à l'article 10 5) <i>b</i>) de la convention n° 138, une assistance technique à cette fin étant disponible.

<i>Instruments dépassés</i> (instruments qui ne sont plus à jour; cette catégorie comprend les conventions que les Etats Membres ne sont plus invités à ratifier et les recommandations dont l'application n'est plus encouragée)		
Instrument	Nombre de ratifications au 1^{er} oct. 2001	Statut
Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	9	Le Conseil d'administration a invité les Etats parties à la convention n° 33 à envisager de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, dont la ratification entraînerait de plein droit la dénonciation immédiate de la convention n° 33 conformément à l'article 10 4) <i>b</i>) de la convention n° 138, une assistance technique à cette fin étant disponible.
Convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937	15	Le Conseil d'administration a invité les Etats parties à la convention n° 59 à envisager de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, dont la ratification entraînerait de plein droit la dénonciation immédiate de la convention n° 59 conformément à l'article 10 4) <i>a</i>) de la convention n° 138, une assistance technique à cette fin étant disponible.
Convention (n° 60) (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937	1	Le Conseil d'administration a mis à l'écart la convention n° 60 avec un effet immédiat. Il a également invité l'Etat partie à la convention n° 60 à envisager de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à dénoncer en même temps la convention n° 60. Enfin, le Conseil d'administration a décidé que le statut de la convention n° 60 serait réexaminé en temps utile en vue de son éventuelle abrogation par la Conférence.
Convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	25	Le Conseil d'administration a invité les Etats parties à la convention n° 123 à envisager de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, dont la ratification entraînerait de plein droit la dénonciation immédiate de la convention n° 123, conformément à l'article 10 4) <i>f</i>) de la convention n° 138, une assistance technique étant disponible à cette fin.
Recommandation (n° 124) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	-	Le Conseil d'administration a pris note du caractère obsolète de cette recommandation et du fait qu'elle devrait être retirée, tout en différant la proposition de retrait de cet instrument à la Conférence jusqu'à un réexamen ultérieur de la situation.
Recommandation (n° 96) sur l'âge minimum dans les mines de charbon, 1953	-	Le Conseil d'administration a pris note du caractère obsolète de cette recommandation et a décidé de proposer, en temps opportun, son retrait à la Conférence.

2. *Emploi des enfants et des jeunes*

Instrument	Nombre de ratifications au 1 ^{er} oct. 2001	Statut
Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946	43	Le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à envisager: i) la ratification des conventions n°s 77, 78 et 124, et à informer le Bureau des obstacles ou difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de ces conventions; ii) la nécessité d'une révision complète ou partielle de ces conventions, y compris leur éventuel regroupement.
Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946	39	
Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	41	
Recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946	-	Le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à donner effet à ces recommandations et à informer le Bureau des obstacles ou difficultés rencontrés dans l'application de ces recommandations.
Recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965	-	
Instruments à réviser (instruments dont le Conseil d'administration a décidé la révision)		
Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	51	Le Conseil d'administration a décidé la révision de ces instruments.
Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946	20	
Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948	50	
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	-	

Instruments dépassés (instruments qui ne sont plus à jour; cette catégorie comprend les conventions que les Etats Membres ne sont plus invités à ratifier et les recommandations dont la mise en œuvre n'est plus encouragée)

Dans le domaine des conditions d'emploi et de travail, aucun instrument n'a été considéré comme dépassé par le Conseil d'administration.

Emploi

3. *L'emploi des femmes* (Discussion générale)

Résumé

A l'approche de Beijing+10 et Copenhague+10, il paraît opportun de passer en revue les progrès réalisés dans la promotion de l'égalité entre les sexes eu égard au travail décent dans le contexte d'une discussion générale qui aura lieu à la Conférence internationale du Travail. Depuis 1995, le nombre grandissant des femmes qui exercent un travail rémunéré marque l'évolution de l'emploi, les disparités entre hommes et femmes dans les taux d'activité de la main-d'œuvre s'amointrissent et l'activité d'entreprise des femmes se développe de façon spectaculaire. Or des obstacles et des défis importants empêchent encore de tirer pleinement parti du potentiel humain que représentent les femmes et de promouvoir l'emploi décent. Pour la plupart des femmes, des emplois en plus grand nombre ne se sont pas traduits par des emplois de meilleure qualité. Les statistiques classiques ne font pas clairement apparaître les aspects négatifs sur le plan qualitatif des emplois occupés par des femmes; est également occulté le rôle des femmes dans l'économie informelle et dans le secteur non rémunéré des soins dispensés aux personnes. Parmi les questions que la Conférence voudra sans doute examiner, on peut citer: comment veiller à ce que les politiques macroéconomiques et sociales soient centrées sur l'emploi et tiennent compte des questions relatives à l'égalité entre les sexes; comment améliorer la collecte des données de façon que toutes les formes d'emploi des femmes et des hommes, y compris le travail non rémunéré de garde et de soins, soient mesurées de façon plus détaillée; comment utiliser les bonnes pratiques et les enseignements acquis pour élaborer des politiques et des programmes globaux et exhaustifs tendant à améliorer le volume et la qualité de l'emploi des femmes; comment faire en sorte que les stratégies de l'emploi soient associées la promotion des droits, à la protection sociale et à une représentation accrue ainsi qu'une plus grande possibilité de se faire entendre, et cela pour promouvoir véritablement la capacité d'agir des femmes; comment rompre le lien entre le cercle vicieux de la pauvreté et la discrimination à l'égard des femmes qui commence au début de la vie dans la famille à l'encontre de la petite fille et qui poursuit les femmes tout au long de leur vie; et comment promouvoir une véritable égalité en aidant les hommes et les adolescents à faire face à l'évolution des rapports de force entre les hommes et les femmes au foyer et sur le marché du travail.

Progrès et insuffisances depuis Beijing

51. Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui a eu lieu à Beijing en 1995,

...les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail et acquièrent par conséquent une autonomie financière croissante. Certains gouvernements ont introduit une série de mesures pour protéger les droits économiques et sociaux des femmes, l'égalité d'accès aux ressources économiques, l'égalité de contrôle sur ces ressources et l'égalité d'emploi. Ils ont également ratifié les conventions internationales du travail et adopté de nouvelles lois ou renforcé les lois existantes afin de mettre leur législation en conformité avec ces conventions²⁵.

52. En même temps, des obstacles majeurs entravent la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi:

L'importance de l'intégration d'une approche sexospécifique lors de l'élaboration des politiques macroéconomiques n'est toujours pas largement admise. De nombreuses femmes travaillent encore dans les zones rurales et le secteur informel de l'économie, où elles assurent une production de subsistance, et dans le secteur des services avec de faibles revenus et peu de garanties en matière d'emploi ou de sécurité sociale. Nombre

²⁵ Nations Unies: Résolution adoptée par l'Assemblée générale, Nouvelles mesures et initiatives pour la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing. Vingt-troisième session extraordinaire 2000, A/RES/S-23/3, paragr. 20.

de femmes, à qualification et expérience comparables, ont un salaire inférieur à celui des hommes, et ont des revenus moins élevés et des promotions moins rapides que les hommes dans le secteur structuré. L'objectif d'un salaire égal pour les femmes et les hommes effectuant un travail égal ou un travail de valeur égale, n'a pas encore été pleinement réalisé. La discrimination exercée lors du recrutement et des promotions, pour cause de grossesse, y compris en exigeant des tests de grossesse, de même que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail persistent. Dans certains pays, la législation nationale ne reconnaît toujours pas pleinement aux femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes, le droit de posséder des terres et d'autres biens, y compris par le biais du droit d'héritage. Dans la plupart des cas, l'avancement professionnel reste plus difficile pour les femmes en raison du manque de structures et de mesures tenant compte de la maternité et des responsabilités familiales²⁶.

53. Quelques chiffres aideront à comprendre pourquoi le travail décent est encore loin d'avoir été réalisé pour les femmes:

- Les femmes en âge de travailler ne représentent que 54 pour cent de la main-d'œuvre par rapport à un taux d'activité de plus de 80 pour cent pour les hommes, ce qui prouve que le monde n'utilise pas au mieux les talents et les possibilités offertes par les femmes.
- Dans toutes les régions du monde, les femmes n'occupent que 1 pour cent des postes de haute direction. La moitié environ de la main-d'œuvre mondiale continue à occuper des professions stéréotypées selon le sexe, les femmes étant plus nombreuses dans les emplois de bureau et de secrétariat et dans des professions subalternes du secteur des services.
- Si la proportion de femmes dans l'administration et la direction intermédiaire a augmenté, beaucoup reste encore à apprendre et à faire quant aux moyens de tirer parti des «caractéristiques féminines», telles que les capacités de communication et les modes de gestion des femmes, pour contribuer à la productivité et à la compétitivité des entreprises qui adoptent des stratégies globales.
- Des emplois en plus grand nombre pour les femmes ne se sont pas traduits par des emplois de meilleure qualité pour la majorité d'entre elles. Dans les professions qui comptent beaucoup de femmes mais peu d'hommes, les niveaux de rémunération restent faibles. Malgré l'adoption de plus en plus fréquente de lois sur l'égalité de rémunération, les salaires des femmes demeurent de 20 à 30 pour cent inférieurs à ceux des hommes.
- Dans l'emploi rémunéré, les hommes occupent habituellement des emplois importants ou réguliers et bien rémunérés, tandis que les femmes sont reléguées à des postes périphériques, précaires et peu prisés, tels que travailleurs à domicile, travailleurs occasionnels et travailleurs temporaires. Près de deux tiers de l'ensemble des travailleurs à temps partiel sont des femmes, et les emplois à temps partiel leur sont de plus en plus imposés.

²⁶ *Ibid.*, paragr. 21.

- Dans l'emploi indépendant, les hommes auront bien plus tendance à être des employeurs et les femmes à travailler à leur propre compte et dans le secteur informel. Dans la catégorie du travail familial non rémunéré, les femmes prédominent ²⁷.
- Les données, quand elles sont disponibles, indiquent que dans pratiquement tous les pays d'Asie et d'Afrique le secteur urbain informel est une plus grande source d'emploi pour les femmes que pour les hommes ²⁸.
- Les taux de chômage déclarés sont presque toujours plus élevés pour les femmes que pour les hommes. Les jeunes femmes en particulier ont les plus grandes difficultés à s'introduire sur le marché du travail et à conserver leur emploi en période de récession économique ²⁹.
- Les femmes risquent bien plus que les hommes d'être sous-employées ou au chômage ³⁰.
- Les femmes consacrent moins de temps que les hommes à exercer un travail rémunéré, mais beaucoup plus à exercer des activités non rémunérées ³¹.

54. Beijing+5 a également défini de nouveaux domaines qui ont pris de l'importance depuis 1995, et notamment le fardeau persistant et croissant de la pauvreté qui pèse sur les femmes, la vulnérabilité des femmes migrantes et plus précisément l'exploitation et la traite, l'élaboration de stratégies devant permettre aux femmes et aux hommes de concilier et de partager sur un pied d'égalité responsabilités professionnelles et familiales et la pandémie du VIH/SIDA. Bon nombre des actions entreprises se sont fixé comme cible principale des groupes particuliers de femmes, dont les femmes âgées, les jeunes femmes, les travailleuses migrantes, les femmes d'entreprise et les travailleuses indépendantes, les femmes rurales et les femmes cheffes de famille.

²⁷ Les femmes actives représentent un pourcentage élevé des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale: plus de 77 pour cent au Bangladesh, 54 pour cent au Pakistan, 44 pour cent en Indonésie et en Thaïlande, 65 pour cent en Ethiopie et 54 pour cent en Ouganda.

²⁸ En Inde et en Indonésie, le secteur informel occupe neuf personnes sur dix en dehors de l'agriculture, alors qu'au Bénin, au Mali et au Tchad plus de 95 pour cent de la main-d'œuvre féminine non agricole travaille dans l'économie informelle. De toute façon, le biais lié au sexe risque d'être sous-estimé, étant donné que les femmes travaillent très probablement dans les activités du secteur informel qui sont invisibles ou sous-évaluées.

²⁹ Les taux de chômage parmi les jeunes des deux sexes sont plus de deux fois plus élevés que les taux correspondants pour la population active adulte dans toutes les régions du monde, et, parmi les jeunes, le taux est beaucoup plus élevé pour les femmes.

³⁰ La proportion de la main-d'œuvre féminine sous-employée représentait au moins le triple de celle de la main-d'œuvre masculine en Belgique, au Danemark, en France, en Allemagne, en Italie, en Norvège, en Espagne, en Suède et en Israël.

³¹ Des enquêtes récentes sur l'emploi du temps font apparaître que le temps de travail total des femmes dépasse de deux heures ou plus celui des hommes en Australie, en France, au Japon, en Lettonie et en République de Corée, et que le temps que les femmes consacrent au travail rémunéré représente 50 à 70 pour cent de celui des hommes mais près du double ou davantage dans le cas du travail non rémunéré.

Le contexte mondial

55. Ces éléments nouveaux dans la situation professionnelle des femmes sont à considérer dans le contexte de tendances mondiales. Les années qui ont suivi Beijing et Copenhague ont été marquées par une *aggravation du chômage et de la pauvreté*³². A en juger par les récessions et les crises financières antérieures, l'actuel ralentissement de l'économie mondiale touchera plus gravement les femmes que les hommes.
56. Après Beijing, des préoccupations de plus en plus vives ont été exprimées au sujet de la concentration des femmes dans l'*économie informelle*. La féminisation du travail informel réclame une attention particulière. La concentration des femmes dans ce secteur est liée aux problèmes plus vastes de la discrimination et de l'exploitation auxquels elles se heurtent dans la société et dans l'économie.
57. Les échanges, les investissements et la migration se poursuivent certes au niveau international, mais la nouveauté c'est le rythme accéléré et la portée de ces *processus de mondialisation* qui résultent principalement du développement rapide des nouvelles technologies de l'information et des communications. La mondialisation crée un environnement qui devrait permettre à de nombreuses femmes d'accroître leur autonomie personnelle, mais qui leur réserve une place très modeste dans une hiérarchie mondiale de plus en plus inégale. Elle accentue l'insécurité et certaines des inégalités existantes auxquelles les femmes pauvres sont soumises tout en ouvrant de nouvelles perspectives en particulier aux femmes instruites, cadres ou ingénieurs³³.
58. Les nouvelles *technologies de l'information et de la communication* sont en train de modifier la configuration du monde du travail. Mais ces technologies «engendrent un clivage entre les hommes et les femmes, clivage qui risque de s'accroître si l'on ne s'attache pas à y remédier en améliorant l'accès des femmes à ces technologies, les possibilités de formation et les conditions de travail»³⁴. La fracture numérique existe non seulement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les femmes instruites et celles qui le sont peu, de même qu'entre les femmes jeunes et les femmes âgées. Dans l'ensemble, les femmes demeurent très minoritaires parmi les utilisateurs d'Internet et se heurtent encore à d'énormes déséquilibres en ce qui concerne la propriété, le contrôle et la réglementation des nouvelles TIC.

³² Près d'un milliard de travailleurs — le tiers de la population active mondiale — est soit au chômage, soit sous-employé. L'économie mondiale crée 40 millions environ d'emplois par an, alors que les nouveaux demandeurs d'emploi sont au nombre de 48 millions environ. Sur les 40 millions d'emplois créés, pas moins de 10 millions sont occupés par des travailleurs pauvres ou sous-employés. Selon les estimations les plus répandues, les femmes constituent 70 pour cent des 1,3 milliard de pauvres qui disposent de moins d'un dollar par jour pour vivre.

³³ Le Programme d'action de Beijing et celui de Copenhague ont abordé certains problèmes liés à la mondialisation; «Néanmoins, les solutions proposées pour les femmes dans ces documents étaient essentiellement microéconomiques et mettaient en valeur surtout des solutions permettant aux femmes pauvres d'obtenir des crédits... Pour que les femmes de tous les milieux puissent tirer profit de cette situation, il faut une restructuration de la mondialisation: elle doit être axée sur les gens et non sur les profits et elle doit comporter une obligation redditionnelle envers les femmes... Il existe de nouvelles possibilités pour les femmes d'intervenir et de renégocier la mondialisation afin d'assurer que les nouvelles technologies de l'information et des communications soient utilisées de manière équitable et que les marchés soient utilisés pour servir à des fins humaines.» Fonds des Nations Unies pour la femme: Le progrès des femmes à travers le monde, 2000, UNIFEM, rapport biennal, New York, p. 131.

³⁴ BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde, 2001*, p. 343.

59. Pour un nombre grandissant de femmes, la mondialisation est désormais synonyme de *migration internationale du travail*. Après Beijing, la féminisation de la migration internationale figure certainement parmi les domaines où les problèmes ont pris de l'ampleur et se sont aggravés et où des mesures bien plus rigoureuses et efficaces s'imposent. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à se déplacer en tant que migrants économiques autonomes, principalement dans les catégories suivantes: personnel domestique, travailleurs manuels dans l'agriculture ou dans le secteur manufacturier, artistes professionnelles ou prostituées. Il ne fait aucun doute que ces femmes figurent parmi les personnes les plus vulnérables à l'exploitation et aux abus.
60. La *traite des personnes* en particulier pour la prostitution et le travail forcé est l'une des activités criminelles internationales qui connaissent la plus forte expansion, et elle est désormais considérée comme la troisième source de profits de la criminalité organisée, après la drogue et les armes ³⁵.
61. L'évolution démographique et les tendances du marché du travail indiquent qu'une plus grande attention doit être accordée aux *travailleuses âgées*. D'une part, la discrimination à l'encontre des travailleuses «âgées» semble faire son apparition à un âge plus précoce (dans un nombre grandissant de pays, les femmes de plus de 35 ans ont de plus en plus de difficultés à trouver un emploi ou à être réembauchées). D'autre part, les femmes vivent plus longtemps que les hommes ³⁶ et représentent la majorité des ménages se composant d'une seule personne, qui ne jouissent pas d'une protection sociale proprement dite. En raison d'une inversion des soins intergénérationnels, les femmes âgées qui ont déjà passé une grande partie de leur vie à s'occuper d'autres personnes peuvent de moins en moins compter être prises en charge pendant leurs dernières années. Dans nombre de pays parmi les moins avancés, l'impact de la pandémie du VIH/SIDA a contraint des femmes âgées à s'occuper de leurs enfants infectés par le virus et, plus tard, des enfants de leurs enfants.

Promouvoir le travail décent pour les femmes:
défis et questions proposées en vue d'une discussion
générale à la Conférence internationale du Travail

62. A l'approche de Beijing+10 et Copenhague+10, il semblerait très opportun que la Conférence internationale du Travail examine la situation des femmes au regard de l'emploi. Une discussion générale évaluerait les activités de suivi exécutées par le BIT pour mettre en œuvre le Programme d'action de Beijing et celui de Copenhague et, bien entendu, pour assurer le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT aurait ainsi l'occasion de réaffirmer l'intérêt qu'elle porte à la promotion de l'égalité entre les sexes qui occupe une place centrale dans ses activités sur le travail décent.
63. Les indications données ci-dessus font clairement apparaître que si les femmes ont beaucoup progressé sur le marché du travail, le défi qui consiste à promouvoir des possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité, demeure considérable. La

³⁵ Au cours des dix dernières années, le commerce international des êtres humains, et en particulier des femmes et des enfants, a atteint les proportions d'une épidémie... Chaque année, on estime que de 700 000 à 1 million de femmes et d'enfants sont expédiés hors de leur pays et vendus comme esclaves des temps modernes. *International Herald Tribune*: «Le commerce des êtres humains est un fléau mondial», 1^{er} juin 2000.

³⁶ A partir de l'âge de 60 ans, il y a 99 hommes pour 100 femmes. A l'âge de 80 ans, il n'y a que 69 hommes pour 100 femmes.

Conférence voudra sans doute examiner la nature de ce défi et la façon dont l'OIT peut aider ses mandants tripartites à le relever d'une manière cohérente et intégrée. L'accent est mis sur des approches globales étant donné que l'accès à un travail décent pour les femmes n'a pas seulement trait à l'emploi mais aussi aux droits essentiels au travail, à la protection sociale, à la représentation et à la possibilité de s'exprimer.

- 64.** L'enjeu qui est peut-être le plus fondamental consiste à *veiller à ce que non seulement l'emploi productif soit placé au centre des politiques macroéconomiques et sociales, mais aussi que ces politiques intègrent les questions relatives à l'égalité entre les sexes*. A cet égard, la Conférence voudra sans doute axer particulièrement ses travaux sur la façon dont l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT contribue à promouvoir des changements productifs, exhaustifs et équitables, de sorte que le travail des femmes soit pleinement reconnu et dûment rémunéré et que l'efficacité économique et l'égalité de traitement des hommes et des femmes aillent de pair. Les politiques soucieuses d'équité entre les sexes ont aussi leur importance en raison des accords de Beijing et de Copenhague. D'une part, elles «reflètent l'idée que les gouvernements sont responsables de la mise en application des politiques destinées à améliorer le bien-être des femmes, surtout des femmes pauvres, mais elles n'abordent pas de façon efficace les problèmes soulevés par la libéralisation des marchés et la privatisation qui sapent les capacités des gouvernements à s'acquitter de leurs responsabilités». D'autre part, elles ont engagé les sociétés commerciales à soutenir les femmes de diverses manières, «mais aucun mécanisme de surveillance de la responsabilité sociale des entreprises n'a été identifié»³⁷.
- 65.** Comme il ne peut y avoir de discussion constructive sans des statistiques appropriées, la Conférence voudra sans doute également mettre l'accent sur *les moyens d'améliorer la collecte de données*. Cela permettra de mieux mesurer toutes les formes de «travail», y compris le travail de garde et de soins non rémunéré (sans une meilleure évaluation de l'économie des soins dispensés aux personnes, les contributions des femmes et les charges qui pèsent sur elles resteront invisibles ou sous-estimées et il ne pourra y avoir égalité dans l'emploi rémunéré). Une amélioration de la collecte des données se traduirait également par une délimitation plus précise des types d'activités offertes sur le marché du travail et par une description détaillée des caractéristiques de ces activités (y compris dans l'économie informelle) et d'autres informations pertinentes telles que la composition des familles et la division du travail et de la prise des décisions au sein des ménages (ce qui aiderait à identifier les facteurs qui sont à l'origine des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail).
- 66.** *Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité* pour les femmes demeure la tâche à accomplir. Une proposition du BIT tendant à accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing³⁸ a fait ressortir qu'une approche qualitative de l'emploi doit être au cœur des travaux visant à fournir un travail décent pour les femmes et a mis en évidence les grands domaines d'action ci-après: élargir les choix professionnels, développer l'acquisition des compétences et la formation, favoriser la demande de main-d'œuvre féminine, mieux faire connaître les possibilités d'emploi aux femmes et promouvoir le développement de l'entreprise. La Conférence voudra sans doute examiner les stratégies d'action les plus adaptées pour chacun de ces domaines.

³⁷ Fonds de développement des Nations Unies pour la femme: le progrès des femmes à travers le monde, 2000, Rapport biennal de l'UNIFEM, New York, 2000, pp. 10-11.

³⁸ BIT: *Decent Work for Women: An ILO Proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action*, Genève, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, 2000.

67. On a beaucoup appris dans les années qui ont suivi Beijing. Des progrès importants ont été accomplis en ce qui concerne l'élaboration de stratégies plus efficaces d'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes, l'utilisation d'objectifs et d'indicateurs tenant compte de la différence entre les sexes, l'établissement de budgets en fonction des questions d'égalité entre hommes et femmes et la vérification de la prise en compte de ces questions. Les organisations féminines ont compté parmi des éléments les plus dynamiques des derniers mouvements civils. Dans le secteur formel comme dans le secteur informel, aux niveaux local, national et international, les femmes se sont organisées non seulement pour faire face à leurs problèmes économiques et sociaux (par exemple, de nombreux groupements locaux de femmes ont réussi à créer des coopératives ouvrières ou de crédit et à mettre sur pied leur propre système de protection sociale), mais aussi pour mieux se faire entendre dans différentes tribunes. L'OIT a également accumulé une masse d'expériences multidisciplinaires concernant la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'accès à un travail décent. La Conférence voudra sans doute prendre note des *bonnes pratiques et des enseignements acquis et évaluer les possibilités de les reproduire, de les adapter ou de les élargir*.
68. La Conférence voudra sans doute adopter une approche axée sur le *cycle de vie*, considérant que les inconvénients et la discrimination auxquels se heurte la moitié féminine de la population ont tendance à persister sur l'ensemble du cycle de vie. La petite fille d'aujourd'hui est la travailleuse âgée de demain, et ce sont les possibilités qui lui sont offertes et l'expérience qu'elle acquiert aujourd'hui qui détermineront son aptitude à accéder à un travail décent et à le conserver tout au long de sa vie adulte, ainsi qu'à jouir d'une sécurité et d'une protection pendant sa vieillesse.
69. La création d'emplois n'étant qu'un des quatre objectifs stratégiques et interdépendants des activités sur le travail décent, la Conférence voudra sans doute étudier les points suivants:
- Comment faire en sorte que la volonté et l'engagement politiques plus fermes se concrétisent par dans *une promotion et une réalisation des droits des femmes et des filles* plus efficaces et plus durables en tant que partie intégrante des droits fondamentaux de la personne? Les instruments sur les droits de l'homme conclus depuis 1995 ont certes recueilli des signatures et des ratifications plus nombreuses mais leur mise en œuvre au niveau de politiques et de programmes efficaces reste un objectif important.
 - Comment assurer un *travail sûr et sans danger pour les femmes*? Même dans l'économie formelle, les bas salaires des femmes et l'irrégularité de leurs structures d'emploi les empêchent d'adhérer à des régimes d'assurance sociale financés par cotisations et d'en bénéficier. L'immense majorité des femmes travaillent dans le secteur informel serait bien mieux protégée si des régimes novateurs prévoyant un partage des services de soutien et des filets de sécurité étaient mis sur pied.
 - Comment renforcer *la représentation des femmes dans les structures de dialogue social et leur permettre de mieux se faire entendre*? Il ne peut y avoir égalité entre hommes et femmes au travail sans liberté d'association et c'est uniquement au moyen de cette liberté d'association que la sensibilisation, l'expression et les partenariats peuvent promouvoir l'égalité entre les sexes. La Conférence voudra sans doute examiner tout particulièrement l'expérience des partenaires sociaux qui ont réussi à prendre contact avec les femmes non syndiquées et à améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux de la prise des décisions. Il conviendra aussi d'étudier comment ils ont noué des alliances et des partenariats avec de nouveaux acteurs sociaux — surtout des organisations féminines — pour soutenir la cause commune de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

4. **Emplois décents et productivité** (Discussion générale)

Résumé

Les courants qui alimentent la mondialisation, et notamment le progrès rapide des technologies de l'information et de la communication, sont en train de transformer les systèmes de production, l'organisation du travail et les marchés du travail. Parallèlement, avec la libéralisation croissante des marchés nationaux et internationaux, les entreprises sont confrontées à une concurrence toujours plus acharnée. D'aucuns craignent déjà que ces changements conduisent à une détérioration de la qualité des emplois. Il importe donc, pour parer à ce danger, de réexaminer la notion de productivité et ses incidences sur la notion d'emplois décents. L'OIT, forte de sa structure tripartite, de ses instruments et moyens d'action, est bien placée pour s'assurer que les stratégies et démarches adoptées par les Etats Membres et par les entreprises satisfont aux objectifs d'amélioration de la productivité et de promotion des emplois décents. Beaucoup des normes internationales du travail en vigueur ainsi que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail permettent de répondre aux impératifs de productivité et de concurrence sans renoncement social. Toutefois, il importe d'affirmer clairement les principes directeurs et les démarches fondamentales qui doivent aider l'OIT et les partenaires sociaux à élaborer des stratégies en matière de productivité qui associent tout à la fois viabilité de l'entreprise et emplois décents.

Problématique

- 70.** 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.
- 71.** Les courants qui alimentent la mondialisation, et notamment le progrès rapide des technologies de l'information et de la communication, 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 valeur 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.
- 72.** 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, 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.

Solution proposée

- 73.** 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.
- 74.** 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 une démarche 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. Cette démarche forge le capital social et humain de l'entreprise qui sont les facteurs clés de la productivité à long terme, de la compétitivité et de la viabilité.
- 75.** 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 de la Conférence sur le sujet «Emplois décents et productivité» serait 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 consiste à faire en sorte que le progrès social et la croissance économique aillent de pair.
- 76.** La discussion générale pourrait 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, des nouvelles formes d'organisation du travail, de la nature du travail et de l'emploi et de la concurrence acharnée induite par le rythme soutenu de la mondialisation. Enfin, elle pourrait 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, et 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.

77. 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.

Relation avec les instruments existants

78. Cette proposition se place dans la ligne de plusieurs instruments existants. Ainsi, elle va replacer dans le contexte des réalités économiques actuelles les principes et buts qui sous-tendent la Déclaration de Philadelphie et elle va fournir d'autres orientations sur l'application de 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 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, 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° 154) et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, la convention (n° 142) et la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la convention (n° 155) et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993, la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, 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.

Etat d'avancement des travaux préparatoires

79. 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.
80. Une réflexion est en cours sur les relations entre les normes internationales du travail, d'un côté, et la productivité et la compétitivité, de l'autre. Des études sectorielles sont en cours pour étudier la manière dont les chaînes d'approvisionnement mondiales gèrent les

prestations sociales et comment les entreprises gèrent les divers aspects de leur responsabilité sociale collective. Des études de cas montrent les liens positifs entre les bonnes pratiques de gestion qui prennent en compte les principes fondamentaux qui sous-tendent les normes internationales du travail et la poursuite, par les entreprises, du triple objectif: prospérité économique, qualité de l'environnement et équité sociale. On est en train de mettre au point des modules de formation sur l'intégration des principes fondamentaux et droits au travail dans les valeurs, les systèmes et les démarches des entreprises.

- 81.** En outre, la collaboration avec le réseau mondial des centres nationaux de productivité est maintenue.

Perspectives

- 82.** Les possibilités offertes par la mondialisation et les retombées néfastes qu'elle 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. L'intérêt manifesté pour la responsabilité solidaire a tendance à se répandre un peu partout dans le monde. 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.
- 83.** 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.

Questions proposées en vue d'une discussion générale à la Conférence

- 84.** Si le Conseil d'administration décide d'inscrire 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 l'accélération du progrès technique? Comment faire pour que les avantages et les gains découlant de l'augmentation de la productivité soient redistribués équitablement entre les différentes parties prenantes?

- *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?
- *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?
- *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*?

Protection sociale

5. Travail et famille au XXI^e siècle (Discussion générale)

Résumé

L'évolution du monde du travail, qui est notamment liée à la mondialisation, aux nouvelles technologies, aux changements dans l'organisation du travail, à l'augmentation de l'emploi des femmes et à d'autres changements intervenus dans la structure du marché de l'emploi, s'est accompagnée d'une évolution rapide de la définition et de la composition de la famille, et de changements dans la répartition des tâches familiales, qui génèrent à la fois de nouveaux problèmes et de nouvelles solutions s'agissant du dilemme travail-famille. Pour faire face aux répercussions de ces phénomènes nouveaux, il convient de prendre en considération non seulement les conséquences des obligations familiales sur le travail, mais aussi les conséquences que le travail a sur la famille et la vie privée, pour les hommes comme pour les femmes. Ainsi la Conférence pourrait 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, les stratégies de lutte des familles contre la pauvreté en temps de crise et le vieillissement de la population active.

85. 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.

- 86.** 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^e 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.
- 87.** 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.
- 88.** La migration aux fins de l'emploi a également des conséquences importantes pour la famille. Autrefois, les femmes qui quittaient leur 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.
- 89.** 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 inexistants, 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.

- 90.** 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 de 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. 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. De nouvelles possibilités de repenser certains emplois perçus auparavant comme intrinsèquement incompatibles avec une vie de famille existent aussi. Par ailleurs, le recours plus fréquent 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 répercussions 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.
- 91.** 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 concerne 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 prévoir 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 s'occuper des enfants, des personnes âgées, des malades et des personnes handicapées et à assumer les corvées ménagères au sein de la famille et de la collectivité locale. Encourager les hommes à davantage assumer les tâches familiales et à profiter des possibilités qui leur sont offertes dans le cadre des politiques visant à concilier travail et famille s'est souvent avéré très difficile, même dans les ménages où l'homme et la femme ont un emploi d'une durée et d'un salaire équivalents.

Solution proposée

- 92.** Le Conseil d'administration pourrait décider de faire figurer la question du travail et de la famille au XXI^e 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, les stratégies de lutte des familles contre la pauvreté en temps de crise, le vieillissement de la population active. 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.

Origine de la proposition

- 93.** A sa 270^e 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 «Autres propositions» 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^e session (novembre 1999), toujours sous la rubrique «Autres propositions». La proposition ayant reçu un bon accueil au sein du Conseil d'administration³⁹, elle a été développée et présentée pour discussion au Conseil d'administration à sa 279^e session (novembre 2000).

94. 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.

Relation avec les instruments existants

95. 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 33 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.
96. Une étude d'ensemble sur la convention relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales a été menée en 1993⁴⁰.

Etat d'avancement des recherches et travaux préparatoires

97. Depuis les années quatre-vingt, le BIT 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.
98. 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

³⁹ Pour de plus amples informations, voir le document GB.279/5/1, paragr. 59.

⁴⁰ *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^e session, 1993.

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 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 de 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.

Questions proposées en vue d'une discussion générale à la Conférence

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

- *Répercussions sur le travail de l'évolution des structures familiales.* Quelles sont les répercussions sur le travail de l'évolution des structures familiales — prédominance de la famille nucléaire, accroissement du nombre de familles à double revenu et de familles monoparentales, augmentation de l'âge moyen de la maternité?
- *Féminisation de la main-d'œuvre.* Comment les politiques et programmes permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale peuvent-ils contribuer à conférer l'égalité aux femmes de plus en plus nombreuses qui constituent la main-d'œuvre? Que peut-on faire pour aider les hommes à assumer les responsabilités familiales de manière plus active?
- *La pauvreté et la famille.* Que pourrait-on faire pour renforcer la capacité des familles de disposer d'un «filet de sécurité» pendant les périodes de récession économique ou de crise au sein de la famille ou de la société?
- *Organisation du travail, redéfinition des emplois, nouvelles technologies et compatibilité travail-famille.* Comment maximiser les avantages et minimiser les inconvénients de formules telles que l'aménagement du temps de travail, le travail à temps partiel, le télétravail et les autres innovations dans l'organisation du travail pour aider les travailleurs à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale? Comment repenser les emplois peu compatibles avec une vie de famille?
- *Meilleures pratiques mises en œuvre sur le lieu de travail permettant de mieux concilier travail et famille.* Quelles stratégies et quelles démarches réussissent le mieux à répondre, d'une part, au besoin des travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales et, d'autre part, à la préoccupation des employeurs d'atteindre leurs objectifs commerciaux? Comment mettre au point des stratégies offrant aux travailleurs qui sont souvent peu concernés par les dispositions en la matière, tels que les travailleurs peu qualifiés, ceux des petites et moyennes entreprises, ceux ayant à charge des personnes handicapées ou âgées et ceux de sexe masculin, des facilités leur permettant de mieux concilier travail et famille?
- *Environnement et cadre institutionnel favorables.* Quels cadres politique et juridique permettraient de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale? Comment

renforcer les différentes institutions de soutien, telles que celles qui traitent du travail, de la famille, des femmes, etc., pour qu'elles conçoivent et appuient de façon cohérente les initiatives aidant les travailleurs à mieux concilier travail et famille? Quel est le rôle des mécanismes et institutions tripartites?

- *Rôle des partenaires sociaux.* Comment les partenaires sociaux peuvent-ils contribuer à faire en sorte que les stratégies et les démarches visant à mieux concilier travail et famille soient appliquées aux niveaux national, sectoriel et à celui de l'entreprise?
- *Rôle de l'OIT.* Que peut faire l'OIT pour promouvoir des mesures, des stratégies et des orientations permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale? Quels seraient les moyens d'action appropriés? Quelles sont les mesures qu'il convient de prendre pour promouvoir la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981?

6. **Travailleurs migrants** ⁴¹ (Discussion générale)

Résumé

Les problèmes que posent les migrations internationales de main-d'œuvre deviennent de plus en plus complexes et variés et touchent un nombre de pays plus important que jamais. Les migrations clandestines soulèvent un nombre croissant de problèmes, d'autant que l'organisation des migrations contemporaines est en grande partie aux mains d'intermédiaires privés. Actuellement, les travailleurs migrants sont dans leur grande majorité admis purement à titre temporaire, ce qui les expose fréquemment à des traitements discriminatoires. Devant les déficiences et le déclin de l'application des normes de l'OIT dans ce domaine, le Conseil d'administration a prié à sa 267^e session la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations d'entreprendre une étude générale sur l'état des législations et des pratiques. A l'issue de cette étude, il est apparu clairement à la commission qu'il était nécessaire d'ouvrir un débat général sur le sujet des travailleurs migrants lors d'une prochaine session de la Conférence internationale du Travail en vue d'examiner, et éventuellement de réviser, les instruments en vigueur.

- 100.** On estime de nos jours à 40 ou 45 millions le nombre de personnes ayant une activité économique dans un pays autre que le leur, avec ou sans autorisation, ces personnes étant accompagnées d'un nombre au moins égal de dépendants. Ne sont pas inclus dans ces estimations les millions de Russes, de Kazakhs, d'Ukrainiens, etc., dans l'ex-URSS. La question des migrations de travailleurs touche un nombre de pays plus important que jamais, qu'il s'agisse de pays d'accueil ou d'origine ou les deux. Alors qu'en 1970 on comptait 64 pays parmi les principaux pays d'accueil ou d'origine, vingt ans plus tard on en dénombre 98. Au début des années quatre-vingt-dix, près d'une centaine de pays jouaient un rôle important en matière de migrations économiques internationales.

Evolution des migrations internationales

- 101.** Les migrations internationales de travailleurs sont plus diverses et plus complexes qu'au cours des décennies précédentes. Les agriculteurs ou paysans possédant peu de qualifications et quittant leurs terres à titre provisoire ou permanent à la recherche d'activités salariées constituent encore une proportion importante des migrants

⁴¹ Il s'agit d'une version abrégée d'une proposition qui a été soumise au Conseil d'administration en novembre 2000 (voir doc. GB.279/3, paragr. 133-159).

transfrontaliers. Les travailleurs qualifiés du secteur industriel ou du bâtiment⁴², qui se déplacent à titre individuel ou dans le cadre des mouvements de main-d'œuvre d'une entreprise et qui peuvent être rattachés à un projet spécifique ou exécuter des tâches récurrentes pour un entrepreneur, représentent une proportion croissante des migrants actuels, au même titre que les jeunes femmes qui occupent des emplois de domestiques ou d'aides auprès de personnes âgées dans des pays étrangers. Les dirigeants, techniciens et prestataires de services hautement qualifiés se déplacent dans le monde entier plus fréquemment qu'auparavant, tant au sein qu'en dehors des entreprises transnationales, mais leurs mouvements sont rarement recensés. Les jeunes accueillis comme stagiaires pour perfectionner leurs compétences dans des entreprises étrangères et qui peuvent, dans le cadre de leur mission, exécuter des tâches ordinaires font tout autant partie de la migration économique contemporaine que les entrepreneurs accueillis avec la promesse de pouvoir devenir ultérieurement citoyens du pays s'ils apportent suffisamment de fonds pour créer des emplois pour eux-mêmes et pour d'autres personnes. Aucune classification ne saurait nettement et de manière exhaustive refléter la variété des travailleurs migrants internationaux que l'on rencontre aujourd'hui. Les distinctions entre migrants temporaires et ceux qui sont installés en permanence sont elles-mêmes très floues.

102. La mobilité transfrontalière croissante des travailleurs est la résultante d'un ensemble de facteurs, parmi lesquels l'intensification du commerce et des investissements, le creusement des écarts de revenus entre le Nord et le Sud au cours des trois dernières décennies et l'abaissement du coût des transports. A ces éléments, on peut ajouter les mutations d'ordre politique telles que l'effondrement de l'ex-URSS. Enfin, il semblerait que la croissance du secteur informel soit associée à une plus grande absorption de main-d'œuvre étrangère dans les pays industrialisés⁴³.

103. Nombre des nouveaux problèmes et dilemmes politiques ont vu le jour avec la croissance et l'émergence de nouvelles formes de migration de la main-d'œuvre. Les plus importants sont les suivants: migrations clandestines et emploi illégal de travailleurs migrants sans papiers, commercialisation des processus migratoires, sous-protection de l'emploi, expansion des migrations temporaires à des fins d'emploi et taux de chômage élevé chez les travailleurs migrants.

Vers une stratégie globale de l'OIT

104. La protection des travailleurs employés dans un pays autre que leur pays d'origine occupe depuis toujours une place importante dans les activités de l'OIT⁴⁴ car, plus que tous les autres travailleurs, ils sont susceptibles d'être exploités, en particulier lorsqu'ils sont en situation irrégulière ou victimes de trafiquants de main-d'œuvre. Bien que la totalité des instruments de l'OIT leur soient applicables comme à l'ensemble des travailleurs, l'OIT a adopté plusieurs normes présentant pour eux un intérêt particulier, à savoir: la convention (n° 97) et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la

⁴² Voir BIT: *Les questions sociales et de travail relatives aux travailleurs migrants dans la construction*, Réunion tripartite sur les questions sociales et de travail relatives aux travailleurs migrants dans la construction, Genève, mars 1996.

⁴³ Voir P. Stalker: *Global Nations: The impact of globalization on international migration*, Cahiers des migrations internationales, n° 17, Genève, 1997.

⁴⁴ Pour plus de détails, voir paragraphe 32 de l'étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 97) et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et sur la convention (n° 143) et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, BIT, Genève, 1999.

convention (n° 143) et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975⁴⁵. La convention n° 97 a, à ce jour, été ratifiée par 41 Etats Membres, et la convention n° 143 par 18 Etats Membres.

105. Le faible nombre des ratifications des instruments de l'OIT relatifs aux travailleurs migrants et le déclin du taux de ratification ont été deux des éléments relevés lors de l'étude réalisée par le Groupe de travail sur la politique de révision des normes. Cet examen a abouti à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 267^e session (novembre 1996) de prier la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations d'entreprendre une étude d'ensemble⁴⁶ de la législation et la pratique des Etats Membres concernant les conventions n°s 97 et 143 et les recommandations correspondantes. Notons que c'était la première fois qu'une étude d'ensemble était entreprise dans l'intention précise d'examiner à nouveau «la possibilité d'inscrire la question des travailleurs migrants pour discussion générale à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence, en vue également de préciser les besoins éventuels de révision des conventions n°s 97 et 143»⁴⁷. L'étude d'ensemble a fait l'objet d'une discussion lors de la 87^e session (en juin 1999) de la Conférence internationale du Travail.

106. Il est intéressant de souligner certains des grands changements que la commission d'experts a recensés dans le domaine des migrations internationales depuis l'adoption des instruments et leur effet sur la manière dont ces derniers sont appliqués:

- elle a noté que les *stéréotypes liés au sexe* qui avaient cours lorsque les instruments avaient été rédigés n'étaient plus valables, et que les femmes constituaient à présent une proportion de plus en plus importante des migrants aux fins d'emploi. La commission s'est montrée particulièrement préoccupée par le fait que les instruments existants n'offraient aucune protection aux femmes victimes de la traite au profit de l'industrie du sexe;
- elle a observé que la *commercialisation des activités de recrutement* que l'on avait pu constater au cours des dernières décennies avait mené à toutes sortes de pratiques abusives, y compris le recours à des publicités trompeuses, l'extorsion de commissions exorbitantes exigées des candidats à l'émigration, la rétention d'informations et la confiscation de documents de voyage — pratiques qui ne sont peut-être pas suffisamment réglementées par les instruments de l'OIT ni les législations nationales;

⁴⁵ Un certain nombre de normes de l'OIT font spécifiquement référence aux travailleurs migrants et demandent instamment aux Etats Membres de prendre en compte leurs dispositions. Il s'agit notamment de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, et la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Bien que la plupart des normes de l'OIT ne contiennent pas de dispositions traitant particulièrement des travailleurs migrants, la commission d'experts fait fréquemment référence à la situation des travailleurs migrants lorsqu'elle examine leur application. Cela l'amène à formuler de nombreux commentaires lors de l'examen de l'application des conventions maritimes. Voir paragraphe 38 de l'étude d'ensemble pour une liste *non limitative* de ces instruments.

⁴⁶ Voir la note de bas de page 44.

⁴⁷ Voir document GB.267/LILS/4/2; voir également documents GB.267/9/2, paragr. 14, et GB.267/PV, p. IV/6.

- elle a remarqué que l'*augmentation et la diversification récentes des migrations temporaires* avaient entraîné une multiplication des cas de figure et elle s'est demandée si la couverture globale qu'offrent les instruments aux travailleurs migrants temporaires et permanents était bien adaptée à la diversité actuelle de leur situation;
- elle a observé que l'*influence de l'intégration régionale* sur les mouvements transfrontaliers de travailleurs avait été très importante et, en particulier, que l'application des dispositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs originaires de l'extérieur de groupes régionaux donnés soulevait à son avis des questions de principes qu'il fallait aborder;
- elle a signalé que l'*augmentation des migrations de travailleurs en situation irrégulière* avait rendu difficile l'interprétation de plusieurs des dispositions, notamment en raison de l'absence de définition des droits fondamentaux des travailleurs migrants;
- elle a souligné que l'*augmentation des migrations par air* avait rendu quelque peu obsolètes certaines des dispositions des instruments, comme l'article 5 de la convention n° 97 (aux termes duquel le travailleur migrant doit passer un examen médical avant son départ du pays d'origine et à l'arrivée dans le pays de destination). La commission a conclu son analyse en déclarant que «cette question devrait être abordée par la Conférence internationale du Travail dans le cadre d'une discussion sur les migrations aux fins d'emploi»⁴⁸.

107. Outre les lacunes des conventions nos 97 et 143 dues à l'évolution de la pratique, une comparaison des législations nationales et des normes internationales du travail relatives aux travailleurs migrants fait apparaître un autre type de lacune dans ces instruments. Par exemple, ils ne traitent ni de l'élaboration ni de l'établissement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, d'une politique migratoire nationale. De même, des questions touchant certains aspects du contrat des travailleurs migrants, et qui sont d'une importance vitale pour leur protection, ne sont pas abordées dans les instruments existants. Il en va de même des questions touchant certains aspects du versement du salaire de ces travailleurs. En outre, la commission a recensé l'ensemble des dispositions qui ont été mentionnées par les gouvernements dans leurs rapports comme posant problème, et elle a pu constater que pratiquement toutes les dispositions des conventions, annexes et recommandations ont été citées⁴⁹. La commission estime que certaines des difficultés ne devraient pas constituer des obstacles insurmontables à la ratification de ces conventions et, de l'avis général, il semble que les principes inscrits dans ces instruments restent valables.

108. Outre l'adoption et le suivi de l'application des normes, l'OIT a entrepris un certain nombre d'activités dans le domaine des migrations visant à améliorer la situation de millions de travailleurs migrants dans le monde entier. La majeure partie des activités de l'OIT dans le domaine des migrations, outre la promotion de la ratification et de l'application des normes relatives aux travailleurs migrants, consiste à offrir son aide aux divers pays pour la formulation de politiques et l'élaboration de législations en matière de migration et de gestion des flux migratoires, conformément aux dispositions des instruments de l'OIT.

⁴⁸ Voir paragr. 653 de l'étude d'ensemble.

⁴⁹ Voir paragr. 642 de l'étude d'ensemble.

- 109.** Par ailleurs, depuis le début des années quatre-vingt-dix, le Bureau a lancé plusieurs projets sur différentes questions liées aux migrations, parmi lesquelles une réunion tripartite d'experts pour étudier ses activités futures dans le domaine des migrations, réunion qui s'est tenue en avril 1997. Cette réunion a abouti, entre autres, à l'adoption de recommandations de deux séries de principes directeurs, l'un portant sur les mesures spéciales de protection des travailleurs migrants exerçant une activité de durée limitée, l'autre sur les mesures de protection spéciale pour les travailleurs migrants recrutés par des agents privés ainsi que sur le recours à des enquêtes sur les types ou pratiques d'exploitation des travailleurs migrants comme moyen d'action ne relevant pas des procédures régies par la convention⁵⁰. Depuis l'approbation par le Conseil d'administration en 1997 de la création de la *base de données sur les migrations internationales de main-d'œuvre*, le Bureau a recueilli des données sur l'ampleur et la nature des flux migratoires contemporains qui sont désormais accessibles par Internet⁵¹.
- 110.** Il y a lieu de se souvenir que, en 1990, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leurs familles*⁵². Cette convention, qui reconnaît les dispositions contenues dans les conventions de l'OIT et s'en inspire, vise à définir clairement les droits des travailleurs migrants indépendamment de leur statut juridique. Du fait que seuls douze Etats ont à ce jour ratifié cette convention ou y ont adhéré, elle n'est pas encore en vigueur⁵³. Lorsque cela sera le cas, l'ONU créera un organe distinct pour en assurer le suivi. Il conviendrait que dans ses futurs travaux le BIT s'interroge sur la raison pour laquelle cette nouvelle convention n'a pas encore reçu un nombre suffisant de ratifications pour entrer en vigueur et prenne en compte les résultats de son analyse.
- 111.** Enfin, concernant la question spécifique de la libéralisation des règles régissant les flux temporaires de personnes «physiques» assurant des prestations de services précises pendant des durées limitées, on rappellera que l'Organisation mondiale du commerce a adopté l'*Accord général sur le commerce des services (GATS)* en avril 1994⁵⁴. Dans cet accord, les personnes physiques sont désignées comme étant des «prestataires internationaux de services». Il a été proposé⁵⁵ que l'OIT approfondisse cette question.
- 112.** Dans ce contexte (nouvelles formes de migrations de la main-d'œuvre et état des ratifications et des projets de ratifications des conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants), le Directeur général, dans son rapport à la 87^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 1999), a déclaré qu'au cours du prochain exercice biennal les activités de l'OIT «refléteront l'importance croissante des migrations de main-d'œuvre dans l'économie mondiale. L'objectif primordial devrait être d'aider à

⁵⁰ Voir *Rapport de la Réunion tripartite d'experts sur les activités futures de l'OIT dans le domaine des migrations*, MEIM/1997/D.4, BIT, Genève, avril 1997.

⁵¹ <http://www.ilo.org/public/french/protection/migrant/ilmdb/index.htm>.

⁵² Voir document GB.249/IO/3/2.

⁵³ En 1998, une campagne mondiale pour la ratification de la Convention sur les droits des migrants a été lancée. Pour plus de détails sur le travail des Nations Unies et des institutions spécialisées, voir paragr. 49-61 de l'étude d'ensemble.

⁵⁴ Pour le texte de cet accord, voir OMC: *Résultats des négociations commerciales multilatérales du Cycle d'Uruguay*, Genève, juin 1994, ou <http://www.wto.org/services/gats.htm>.

⁵⁵ Par *le Chili, la Finlande et la Suisse*, dans le cadre des consultations sur le portefeuille 1997-1999.

rallier une unanimité internationale [...] sur la manière d'offrir une protection adéquate aux travailleurs et travailleuses migrants et à leurs familles tout en organisant de manière plus systématique et plus bénéfique le déplacement de travailleurs à la recherche d'une vie meilleure⁵⁶.» Il semble donc tout à fait opportun d'élaborer une stratégie globale. Une telle stratégie devrait avoir pour objectif d'orienter son action dans les domaines suivants:

- aider les Etats Membres à comprendre les problèmes relatifs aux migrations, à élaborer leur politique et à en améliorer l'administration;
- assurer le suivi des conclusions de l'étude d'ensemble des conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants et lancer une campagne pour en élargir la ratification ou envisager des révisions, suivant ce que décide la Conférence;
- promouvoir la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux afin d'encourager des formes mieux réglementées de migration;
- promouvoir les actions à divers niveaux, particulièrement avec le soutien des partenaires sociaux, pour lutter contre la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants dans l'accès à l'emploi et pour favoriser l'élaboration de codes de conduite sur la manière dont ils doivent être traités;
- entreprendre des actions conjointes avec l'Organisation des Nations Unies et des organisations internationales et régionales afin d'encourager une meilleure gestion des migrations et promouvoir l'intégration des immigrants;
- élargir la base de données du BIT sur les migrations internationales et la rendre plus accessible aux mandants.

Action proposée

113. Le Bureau note que, ainsi qu'il est ressorti des discussions à la Conférence, trois grandes lignes d'action sont possibles, à savoir:

- inscrire la question des travailleurs migrants à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence en vue d'une discussion générale afin d'examiner et, éventuellement, de réviser les instruments applicables;
- inscrire la révision des conventions n^{os} 97 et 143 à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence internationale du Travail;
- maintenir les conventions existantes, tout en inscrivant à l'ordre du jour de la Conférence la question de l'adoption d'une nouvelle convention traitant des problèmes actuels des migrations.

114. Bien que, à l'issue des discussions menées dans le cadre de l'étude d'ensemble, la tendance générale ait penché vers une révision des conventions n^{os} 97 et 143, aucun consensus ne s'est clairement dégagé. Le Bureau propose donc d'organiser une discussion générale sur la question des travailleurs migrants. Une telle discussion pourrait contribuer à l'élaboration d'une stratégie globale de l'OIT dans ce domaine et permettrait de parvenir à un accord sur la meilleure orientation à prendre.

⁵⁶ Rapport du Directeur général: *Un travail décent*, Conférence internationale du Travail, 87^e session, BIT, Genève, 1999. (Le nouveau programme sur les migrations de main-d'œuvre dans l'économie mondiale.)

Points pouvant faire l'objet d'une discussion

- 115.** Une discussion générale des questions soulevées par la mobilité croissante des travailleurs et des diverses modalités d'action que le BIT serait susceptible d'adopter pourrait s'articuler autour des points suivants:
- a) *Les migrations internationales de main-d'œuvre à l'ère de la mondialisation.* A l'ère de la mondialisation, comment les migrations pourraient-elles être mieux gérées pour garantir qu'elles jouent un rôle positif dans la croissance et le développement des pays d'origine et d'accueil, tout en protégeant les travailleurs migrants dans leur quête d'une meilleure vie? Quel rôle l'OIT pourrait-elle jouer dans l'émergence d'un consensus international sur la manière de gérer les flux migratoires?
 - b) *Meilleures façons de traiter les migrations clandestines aux fins d'emploi.* Quelles stratégies compatibles avec les principes de l'OIT et les droits fondamentaux de l'homme seraient susceptibles de freiner sensiblement les migrations clandestines?
 - c) *Amélioration de la protection des travailleurs migrants par la voie normative.* Quelles mesures devraient être prises pour promouvoir la ratification et l'application des conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants? Comment les normes internationales pourraient-elles être adaptées aux nouvelles formes de migration? En particulier, faudrait-il procéder à la révision des normes existantes?

Dialogue social

7. Dialogue social (Discussion générale)

Résumé

Le concept de dialogue social, pourtant largement utilisé, n'a pas encore acquis une signification précise et comprise de tous, ce qui n'empêche pas l'intérêt pour le dialogue social, avec son ancrage dans les idéaux de la démocratie, de l'équité et de l'efficacité, de croître encore. Le dialogue social est une composante du travail décent et un moyen essentiel pour y parvenir. Pourtant, le potentiel du dialogue social reste encore à explorer, de même que l'étendue de son utilisation. C'est ce qui explique la proposition qui est faite d'organiser une discussion sur cette question à la Conférence internationale. Les objectifs de cette discussion sont de promouvoir une meilleure compréhension de ce concept et de son importance, d'examiner la question à la lumière des changements induits par la mondialisation, de mieux faire connaître les normes existantes ayant trait au dialogue social, de préciser son rôle en rapport avec les objectifs stratégiques de l'OIT et de mettre en évidence les innovations pour le bien des mandants. Ces objectifs pourraient être atteints grâce à une discussion sur les différents aspects du dialogue social. Parmi les thèmes à discuter, il pourrait y avoir les nombreuses facettes des différents aspects du dialogue social, ses institutions, mécanismes et processus formels et informels, les acteurs du dialogue social, les facteurs nécessaires à un dialogue social réussi, comme la coopération, la confiance et l'engagement et, enfin, le rôle de l'OIT et le dialogue social. Les mandants auraient ainsi l'occasion de guider l'OIT sur la manière de traiter la question, de définir les domaines d'action prioritaires et de traiter la question de la promotion du dialogue social grâce à la coopération entre l'OIT et d'autres institutions internationales.

- 116.** Qu'est-ce que le dialogue social? C'est un concept largement utilisé même s'il lui reste encore à acquérir une signification plus précise et comprise de tous. Le terme dialogue social prend des colorations différentes en fonction de la pratique et des résultats du dialogue social, qui diffèrent considérablement d'une région à l'autre, d'un pays à l'autre. Malgré les problèmes conceptuels que pose ce terme, l'intérêt pour le dialogue social avec son ancrage dans les idéaux de la démocratie, de l'équité et de l'efficacité, continue à croître.

117. Vu du point de vue de l'OIT, le dialogue social est une composante du travail décent et constitue un moyen essentiel pour y parvenir: le dialogue social est à la fois moyen et fin. Bien qu'il fasse partie du tissu même du programme de travail décent et de l'OIT, le vaste potentiel du dialogue social reste encore à explorer. Le Directeur général reconnaît que: «Nous avons besoin d'en savoir beaucoup plus sur la pratique du dialogue social chez nos mandants et le déficit de représentation en général. L'ensemble de ces informations doit être ventilé par sexe⁵⁷.»

— Une discussion bien structurée de cette question par la Conférence internationale du Travail pourrait être un moyen d'examiner la question du dialogue social sous ses différentes facettes aussi bien en termes d'institutions que de résultats de manière à permettre aux mandants d'exploiter le potentiel du dialogue social et au Bureau de mieux les aider à cet égard. Plus précisément, une discussion pourrait être l'occasion de:

- *promouvoir* une meilleure compréhension du concept et faire connaître l'importance du dialogue social et, dans ce cadre, le rôle des partenaires sociaux et de l'OIT;
- préciser le *rôle* du dialogue social dans l'opérationnalisation des objectifs stratégiques de l'OIT et la promotion des questions, qui se recoupent, de genre et de développement;
- mettre en avant les innovations et les meilleures pratiques en matière de dialogue social dont d'autres pays pourraient bénéficier;
- permettre à l'OIT de tirer parti et de tirer des enseignements des changements spectaculaires qui se sont produits dans le domaine du dialogue social dans le sillage de la mondialisation, y compris les dimensions régionales du dialogue social;
- promouvoir le dialogue social dans une économie mondialisée, y compris par la coopération entre organisations internationales;
- étudier et mieux comprendre les liens qui existent entre la compétitivité, la gestion du changement et le dialogue social à différents niveaux (entreprises, niveau sectoriel, national, sous-régional et international);
- mieux faire connaître les normes existantes en matière de dialogue social (conventions n^{os} 87, 98, 144, 150, 154; recommandations n^{os} 91, 92, 94, 113, 129, 130, 152, 158, 163).

118. Pour atteindre ces objectifs, on pourrait inclure les éléments suivants dans une discussion sur le dialogue social. Il est toutefois admis que de nombreuses consultations et préparations seront nécessaires pour préciser les thèmes de la discussion de manière à ce qu'elle réponde aux besoins et aux réalités des mandants.

119. *Dialogue social — un concept à plusieurs facettes.* Le dialogue social est et doit demeurer un concept évolutif, étant donné que le monde dans lequel il se place est perpétuellement en mouvement. Une discussion pourrait commencer par une analyse très large des paramètres conceptuels du dialogue social, l'accent étant mis sur son évolution face à la

⁵⁷ Réduire le déficit de travail décent: un défi mondial, rapport du Directeur général, BIT, Genève, 2001, p. 72.

mondialisation, afin d'adopter une définition suffisamment large et souple qui tienne le coup encore longtemps.

- 120.** *Les institutions, mécanismes, processus formels et informels du dialogue social.* Une étude plus détaillée des types existants d'institutions, de mécanismes et de processus pourrait suivre. Le but serait d'étudier les façons de promouvoir le dialogue social dans le cadre du processus de développement, de transition, d'intégration économique et régionale et de promotion des formes dynamiques de dialogue social. On pourrait également examiner les différents niveaux auxquels se place le dialogue social et l'interaction entre ces niveaux.
- 121.** *Les questions qui peuvent faire l'objet d'un dialogue social.* Cet aspect de la discussion pourrait mettre en relief toutes les questions qui peuvent être réglées par le biais du dialogue social. Le cadre pour cette partie de la discussion serait donné par les objectifs stratégiques de l'OIT et les questions, qui se recoupent, de genre et de développement. Le but serait d'orienter concrètement les différents secteurs de l'OIT dans leur travail, de manière à ce que les objectifs stratégiques soient atteints par le biais du dialogue social.
- 122.** *Les acteurs du dialogue social.* «La cohésion dans le tripartisme est le fondement de l'OIT⁵⁸.» Le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs et des représentants des gouvernements dans la promotion du dialogue social est d'une importance capitale, que ce dialogue se fasse au sein de l'OIT ou en dehors. Lorsqu'on examine les acteurs du dialogue social, on doit mettre l'accent sur le rôle clé que joue le dialogue social tripartite et bipartite et sur l'aptitude des administrations du travail et des partenaires sociaux à engager un dialogue social fructueux et à y contribuer. Il serait également bon de réfléchir aux avantages d'une participation d'autres instances gouvernementales et d'autres alliances, avec d'autres acteurs, aux efforts qui visent à promouvoir certains aspects des politiques et priorités de l'OIT.
- 123.** *Elements clés d'un dialogue social réussi.* Un dialogue social réussi, équilibré, ne vient pas toujours facilement. «Le dialogue social est un instrument puissant qui a aidé à résoudre nombre de problèmes ardues et a favorisé la cohésion sociale. Or il ne va pas toujours de soi. Développer des réflexes de consultation et de négociation demande du temps et de la constance. Il faut aussi que les partenaires sociaux aient la capacité et le désir de participer de façon responsable à ce processus, et qu'ils soient suffisamment forts et flexibles pour s'adapter aux conditions contemporaines et exploiter les nouvelles possibilités qui s'offrent⁵⁹.» On ne peut nier l'importance de représentants forts et indépendants dans le processus et, dans ce contexte, le respect total des principes de la liberté syndicale est d'une importance capitale. Parmi les autres questions qui pourraient être abordées dans ce contexte figurent le rôle du respect mutuel, de la confiance, de la création d'un consensus, l'adoption d'une approche de résolution des problèmes et l'accès à l'information.
- 124.** *L'OIT et le dialogue social.* L'OIT a un grand nombre de normes liées au dialogue social. Elle participe également à toute une série de projets de coopération technique qui visent à promouvoir et renforcer les mécanismes et institutions du dialogue social, et à faire en sorte que les parties concernées soient capables d'entamer un dialogue social. Toutefois, le dialogue social n'a pas été utilisé de manière cohérente comme moyen permettant d'opérationnaliser les autres objectifs stratégiques de l'OIT. S'agissant des normes, une certaine forme de dialogue social est envisagée dans un grand nombre de conventions, qui

⁵⁸ *Réduire le déficit de travail décent: un défi mondial*, rapport du Directeur général, BIT, Genève, 2001, p. 76.

⁵⁹ *Un travail décent*, rapport du Directeur général, BIT, Genève, 1999, p. 43.

vont des conventions concernant la sécurité et la santé au travail (voir par exemple la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981), aux conventions récentes, à savoir la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Pour ce qui est des normes qui visent le dialogue social, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sont de toute évidence le fondement du dialogue social. La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et la recommandation n° 152 qui l'accompagne ont influencé la forme des institutions tripartites dans un certain nombre de pays, et ont servi de point de départ à un dialogue plus large dans beaucoup de cas. Le rôle des administrations du travail dans le dialogue social est traité par la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et la recommandation n° 158 qui l'accompagne. Il y a également un certain nombre de normes qui traitent des institutions du dialogue social, dont certaines sont moins bien connues. Il s'agit notamment des normes qui ont trait à la négociation collective (recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et la recommandation n° 163 qui l'accompagne; mais aussi la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, 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, la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967, et la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.

- 125.** Les conclusions concernant la consultation tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1996 (à la suite d'une discussion générale sur la consultation tripartite) auraient naturellement leur place dans une discussion sur le dialogue social. Il serait bon d'examiner l'évolution des consultations tripartites depuis la discussion de 1996, ainsi que le rôle du tripartisme comme base d'autres formes de dialogue social. La discussion de 1996 et les conclusions qui en ont résulté pourraient être un bon point de départ pour une discussion sur le dialogue social, même si, pour éviter des redites, une nouvelle discussion doit aller au-delà des paramètres classiques.
- 126.** Une discussion sur le dialogue social donnerait aux mandants l'occasion d'orienter l'OIT sur la manière d'aborder la question du dialogue social et de définir les domaines d'action prioritaires. On pourrait également discuter de la coopération entre l'OIT et d'autres institutions nationales dans le but de promouvoir le dialogue social.

Egalité entre les sexes

8. *L'égalité entre les sexes dans le monde du travail* (Discussion générale sur la base d'une approche intégrée)

Résumé

En 2004, près de 20 ans se seront écoulés depuis que la Conférence a entrepris une étude d'ensemble sur l'égalité entre les sexes et le monde du travail. En 1985, une discussion générale a eu lieu durant la Conférence sur l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi. Depuis lors, de nombreuses initiatives, isolées mais très utiles, ont été prises. Il est donc proposé d'inscrire la question de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail en tant que question pour une discussion générale sur la base de l'approche intégrée des activités relatives aux normes de l'OIT dans le domaine de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail en vue de l'adoption d'un plan d'action.

Contexte

- 127.** Un rapport présenté à la 71^e session (1985) de la Conférence internationale du Travail a analysé la situation des femmes sur le marché du travail de l'époque et passé en revue les moyens d'action de l'OIT permettant de lutter contre l'inégalité. A la suite d'une discussion basée sur ce rapport, la Conférence a adopté une résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi. Cette résolution prévoit une action à l'échelon national dans les domaines suivants: égalité d'accès à l'emploi et la profession; égalité de rémunération; conditions et milieu de travail; protection de la maternité; travailleurs ayant des responsabilités familiales; sécurité sociale; participation; structures administratives destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement; enfin, amélioration de la base de données. Elle prévoit aussi une action de l'OIT dans le domaine des normes: un réexamen des instruments de protection; la poursuite de la collaboration avec les Nations Unies; la prise en compte de la question de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs et les travailleuses au moment de préparer l'ordre du jour des conférences; des recherches sur la situation et les problèmes des travailleuses; l'amélioration de la collecte des données; le développement des activités de coopération technique; le renforcement de la capacité de l'OIT; la fourniture de services de soins et d'accueil aux enfants pour assurer la plus large participation des femmes dans les conférences, réunions et autres activités de l'OIT; enfin, la fin de l'utilisation, dans les textes fondamentaux, de termes qui ne s'appliquent qu'à un seul sexe.
- 128.** Depuis 1985, diverses mesures normatives et autres intéressant l'égalité entre les sexes et l'emploi des femmes ont été inscrites à l'ordre du jour de la Conférence. On peut citer l'adoption des conventions suivantes: convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Une étude d'ensemble sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie a été présentée à la 89^e session de la Conférence en 2001⁶⁰. L'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi en 1998 a stimulé la promotion de l'égalité entre les sexes avec l'inclusion du principe de l'élimination de la discrimination. En 1991, la Conférence a adopté la Résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleuses. Cette résolution réaffirme les dispositions de la résolution de 1985 dont bon nombre restent valides mais non appliquées. Elle appelle les mandants de l'OIT et le Bureau à adopter une série de mesures visant à promouvoir l'égalité des femmes. On peut citer la ratification et la mise en œuvre de normes, l'amélioration de la participation des femmes à la Conférence et autres réunions de l'OIT et une attention spéciale accordée à certaines questions comme par exemple des méthodes d'évaluation des tâches exemptes de tout sexisme et le harcèlement sexuel. Par ailleurs, des réunions ministérielles ont eu lieu sur les thèmes *Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes*, lors de la session de 1998 de la Conférence, et *Faisons de l'égalité entre les hommes et les femmes une réalité*, lors de la session de 1999.
- 129.** Un certain nombre de réunions tripartites ont été organisées sur les thèmes de l'égalité entre les sexes et ont porté sur diverses questions: mesures de protection en faveur des femmes; égalité de chances et de traitement entre les sexes dans la sécurité sociale et dans les postes de gestion. Le Conseil d'administration s'est penché sur l'égalité entre les sexes à plusieurs reprises et a tenu en particulier un colloque d'une durée d'un jour, en mars 2000, sur le travail décent et les femmes; il s'agissait d'une contribution à la session extraordinaire de l'Assemblée générale tenue en juin 2000 (Beijing+5). Le premier

⁶⁰ BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001.

programme et budget stratégique de l'OIT (2000-01) et son cadre stratégique ont fait de l'égalité entre les sexes une préoccupation intersectorielle dans toutes les activités de l'OIT. En mars 2000, le Plan d'action du Bureau pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT a été présenté au Conseil d'administration. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan, le Bureau procède actuellement à des contrôles de ses programmes à l'échelle de l'Organisation, à la fois pour vérifier les limites dans lesquelles des mécanismes institutionnels ont été mis en place et sont opérationnels et pour s'assurer que la question de l'égalité entre les sexes est systématiquement prise en compte dans toutes les activités. Le rapport de ces vérifications devrait aussi mettre en lumière les bonnes pratiques et les outils utilisés pour la prise en compte des questions d'égalité entre les sexes et contribuer à une meilleure formulation des indicateurs de résultats en matière d'égalité entre les sexes dans le monde du travail.

Elaboration des futures politiques

- 130.** Un laps de temps considérable s'est écoulé depuis que la Conférence a décidé d'aborder la question de l'égalité entre les sexes de manière globale, même si entre-temps l'OIT a organisé un nombre impressionnant d'activités. Au cours des vingt dernières années, des changements considérables ont eu lieu et l'on assiste à des progrès inégaux du fait de l'apparition de nouvelles formes d'inégalités entre les sexes, et de nouveaux défis liés à la mondialisation de l'économie. Les mesures proposées par l'OIT dans ses activités mondiales en faveur d'un travail décent pour tous donnent clairement le mandat d'aborder la question de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail d'une manière intégrée et globale.
- 131.** Il serait donc opportun et extrêmement utile qu'en 2004 la Conférence internationale du Travail réalise une étude d'ensemble sur l'égalité entre les sexes dans le monde du travail ainsi que sur les résultats des activités de l'Organisation pour ce qui a trait à la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes dans ses programmes et activités. Cette étude viendrait à point nommé, dix ans après la 4^e Conférence sur les femmes tenue à Beijing en 1995. L'inscription de cette question à l'ordre du jour de la session de 2004 serait une bonne occasion à la fois de procéder à une analyse du marché du travail et de faire le point des tendances mondiales qui ont un impact sur la promotion de l'égalité entre les sexes, et d'étudier l'évolution de la situation des diverses catégories de travailleurs et de travailleuses des secteurs formel et informel. On pourrait également saisir cette occasion pour identifier les problèmes prioritaires et étudier de nouveaux domaines d'activité — par exemple, économie des soins; VIH/SIDA; approche du cycle de vie; rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les sexes au travail et dans la famille. Un rapport présenté à la Conférence pourrait en outre analyser jusqu'où les normes de l'OIT spécifiques à l'égalité entre les sexes — et diverses dispositions relatives à l'égalité dans d'autres normes — ont été traduites en moyens d'actions. Ce rapport pourrait faire le point sur les vides et les obstacles et faire ressortir les bonnes pratiques en la matière. Le rôle important des partenaires sociaux et des autres acteurs du dialogue social dans la promotion de l'égalité entre les sexes pourrait être spécialement mis en lumière.
- 132.** L'inscription de cette question à l'ordre du jour de la Conférence peut offrir une base solide pour l'élaboration des politiques de l'OIT et aboutir à des recommandations permettant de garantir une approche intégrée de l'égalité entre les sexes. Elle représenterait un important moyen de mettre à jour la politique d'ensemble de l'OIT en matière d'égalité entre les sexes en tenant compte du Plan d'action adopté à Beijing, des engagements du Sommet mondial pour le développement social, inclus dans la Déclaration de Copenhague de 1995, et de l'adoption par l'ECOSOC, en 1997, d'une stratégie de prise en compte de l'égalité entre les sexes. Par ailleurs, une discussion à l'échelon mondial sur l'égalité entre les sexes à la session de 2004 permettrait d'assurer un suivi régulier du plan d'action susceptible d'être adopté à la suite de la discussion du Rapport mondial sur la

discrimination dans le cadre de la Déclaration lors de la session de 2003. L'inscription de la question à l'ordre du jour de la session de 2004 donnerait aux mandants la possibilité d'apprécier les résultats de la stratégie du Bureau visant à intégrer l'égalité entre les sexes dans l'ensemble de ses activités (action normative, recherche, coopération technique, sensibilisation, services consultatifs).

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

Protection sociale

9. Temps de travail

Problématique: divergence et convergence des modes
d'organisation du temps de travail

133. La journée de huit heures et la semaine de 48 heures, qui fondent la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, sont encore le principal point de référence de la plupart des pays, notamment dans le monde en développement, tandis que les limites de la durée maximale du travail et le repos hebdomadaire garanti pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs restent des questions d'actualité dans de nombreux pays et secteurs. La durée légale ainsi que la durée effective du travail ont baissé considérablement, notamment dans les pays de l'Europe occidentale. Au fil des ans, on a assisté à une diversification croissante de la durée du travail et à des aménagements du temps de travail qui s'éloignent de plus en plus des modèles traditionnels. Parallèlement, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail sont devenus de plus en plus interdépendants. Comme l'a noté le Directeur général dans son rapport intitulé *Un travail décent*: «De nouveaux régimes de travail apparaissent et cela ne va pas sans influencer sur l'économie et sur la société. Il y a de nouveaux systèmes de production, de nouvelles combinaisons des responsabilités familiales, communautaires et professionnelles, de nouvelles relations d'emploi fondées sur l'information et la communication, et de nouveaux besoins d'éducation permanente. On considère généralement la durée du travail comme un moyen de promouvoir l'emploi ou d'en améliorer la qualité, mais ce rapport ne va pas de soi et la durée du travail augmente en fait fréquemment. Il semble que l'on s'oriente sur une plus grande diversité des régimes de travail...⁶¹.»

134. Le temps de travail reste une question cruciale dans les relations professionnelles. La disparité des modes d'organisation témoigne souvent des disparités nationales dans la nature des relations professionnelles, les systèmes de négociation ainsi que les stratégies relatives à la durée du travail et à l'adaptation du temps de travail mises en œuvre par les partenaires sociaux. Le rôle des partenaires sociaux dans la négociation du temps de travail a suscité un vif intérêt ces dernières années en ce qui concerne notamment les évolutions intervenues au sein des entreprises. La directive de l'Union européenne sur le temps de travail (1993), par exemple, désigne expressément un certain nombre de points de repère tout en laissant une grande latitude à la négociation d'accords qui dérogent à ses dispositions ou qui vont au-delà⁶². C'est pourquoi toute analyse comparative des pays qui se limiterait à l'organisation légale du temps de travail risquerait de brosser un tableau tronqué de la diversité des régimes de travail.

⁶¹ *Un travail décent*, rapport du Directeur général, Genève, BIT, 1999.

⁶² Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Modifications de la durée du travail

- 135.** Actuellement, la durée normale du travail s'échelonne entre 35 et 54 heures hebdomadaires. Toutefois, la limite légale traditionnelle de la durée du travail — huit heures par jour et 48 heures par semaine — est encore la durée la plus répandue⁶³. Un autre grand groupe de pays a adopté la semaine de travail de 40 heures⁶⁴. En règle générale, que la durée hebdomadaire normale du travail soit de 48 ou de 40 heures, elle suppose une journée de travail de huit heures. Certains pays prévoient une durée du travail plus courte pour certains secteurs, pour les personnes effectuant des travaux dangereux ou pénibles ou dans des conditions climatiques contraignantes, et dans certains cas pour les jeunes et les travailleurs plus âgés. Toutefois, la durée normale du travail n'est pas un critère absolu, car les heures supplémentaires peuvent être autorisées dans certains cas⁶⁵. La durée maximale totale du travail, y compris les heures supplémentaires, est normalement spécifiée en termes de durée maximale quotidienne ou hebdomadaire. Toutefois, les périodes de référence (c'est-à-dire la période sur laquelle est calculée la durée du travail) peuvent varier. La directive de l'Union européenne sur le temps de travail, adoptée en 1993, par exemple, spécifie que la durée moyenne du travail pour chaque période de sept jours, y compris les heures supplémentaires, ne doit pas excéder 48 heures calculées sur une période de référence de quatre mois.
- 136.** La durée effective du travail peut être différente de la durée normale (légale) du travail. Il y a cent ans, la durée du travail s'élevait en général à plus de 3 000 heures par an — soit 60 heures, voire plus, par semaine. Depuis lors, on a assisté à une baisse générale de la durée du travail. Si l'on se base sur la durée moyenne annuelle du travail (qui prend en compte les jours fériés et les congés payés), on constate une diminution de la durée du travail dans la plupart des pays industriels, notamment en Europe occidentale. Dans l'Union européenne, la durée annuelle du travail oscille en règle générale entre 1 500 et 2 000 heures par an et, au Japon, elle a baissé, passant de 2 052 heures en 1990 à 1 879 heures en 1998⁶⁶. Toutefois, la tendance générale à la baisse de la durée du travail n'est pas uniforme. Aux Etats-Unis, par exemple, la durée annuelle du travail a augmenté, passant de 1 883 heures en 1980 à 1 976 heures en 1999⁶⁷. Par ailleurs, la longueur de la durée du travail reste une préoccupation majeure dans de nombreux pays en développement⁶⁸. Bien qu'il ne soit pas aisé d'obtenir des chiffres précis sur la durée effective du travail dans les pays en développement, il semblerait que celle-ci se situe en

⁶³ Cinquante-trois des 151 pays ayant fait l'objet de l'enquête; BIT: *Conditions of Work Digest*, *op. cit.*

⁶⁴ Quarante-deux des 151 pays ayant fait l'objet de l'enquête; BIT: *Conditions of Work Digest*, *op. cit.*

⁶⁵ Dans une enquête portant sur 150 pays, quelque 60 pays fixent des limites aux heures supplémentaires effectuées dans une journée. En revanche, ils sont 100 pays à tenir compte des différences entre la durée normale du travail et le maximum d'heures autorisées; BIT: *Conditions of Work Digest*, *op. cit.*, pp. 301-317.

⁶⁶ Japan Institute of Labour: *Japanese working life profile 2000 — Labour statistics* (Tokyo, 2000).

⁶⁷ BIT: *Key Indicators of the Labour Market* (Genève, BIT, 1999), tableau 6b.

⁶⁸ BIT: *Proceedings of the Asian Tripartite Workshop on Working Time Arrangements* (Bangkok, 18-22 juillet 1994), PIACT/1994/2; BIT, *Annuaire des statistiques du travail 2000* (Genève, BIT, 2001).

règle générale entre 2 000 et 2 500 heures par an ⁶⁹. Si l'allongement de la durée effective du travail est très répandu, c'est en raison du recours fréquent aux heures supplémentaires.

- 137.** Au sein même des pays, on assiste à une évolution dichotomique du temps de travail, en ce sens qu'une proportion croissante de travailleurs effectue un nombre d'heures soit plus important, soit moindre. Ainsi, une étude portant sur 16 pays européens révèle que plus de 17,5 millions de travailleurs effectuent plus de 60 heures par semaine ⁷⁰. Parallèlement, le travail à temps partiel a augmenté, notamment dans l'Union européenne. Ces chiffres traduisent les différences croissantes enregistrées dans le nombre d'heures de travail effectuées par les travailleurs des pays industriels, outre les disparités qui existent déjà entre les pays industriels et les pays en développement.
- 138.** Le souci primordial d'un certain nombre de pays qui souhaitent réduire le temps de travail est de sauvegarder, voire de créer des emplois. Toutefois, les pays qui ont adopté la réduction du temps de travail en vue d'encourager ou de sauvegarder l'emploi (grâce notamment au partage de l'emploi) enregistrent des résultats mitigés, comme c'est le cas en Allemagne et en France. Les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi varient selon la manière dont la réduction du temps de travail a été effectuée et les circonstances qui l'ont accompagnée ⁷¹.

La diversification des aménagements du temps de travail

- 139.** Parallèlement aux modifications intervenues dans la durée du travail, l'organisation même du temps de travail a changé pour répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs. On a vu apparaître diverses formes d'aménagement du temps de travail, et notamment les horaires flexibles, différentes formes de travail posté, l'annualisation et le calcul en moyenne de la durée du travail, la semaine de travail comprimée, le travail à temps partiel, la retraite progressive, le compte-épargne temps et de nouvelles formules combinant éducation, formation et travail. Dans les pays de l'OCDE, par exemple, quelque 16 pour cent des travailleurs travaillaient à temps partiel en 1999, chiffre atteignant même 30 pour cent aux Pays-Bas ⁷². Aux Etats-Unis, la proportion des travailleurs bénéficiant d'horaires flexibles a augmenté, passant de 13 pour cent en 1985 à 28 pour cent en 1997 ⁷³, tandis que le Japon a enregistré une augmentation notoire du mécanisme d'annualisation de la durée du travail dans les années quatre-vingt-dix ⁷⁴. Le fait que les horaires de fonctionnement des usines et que les heures d'ouverture des magasins soient complètement dissociés du

⁶⁹ BIT: *Key Indicators of the Labour Market*, op. cit.

⁷⁰ P. Paoli: *Second European survey on working conditions* (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997), cité dans Anne Spurgeon: *Working time: The impact on safety and health* (BIT, 2002) pp. 8-9.

⁷¹ Voir, par exemple, Gerhard Bosch: «Working time: From redistribution to modernization», dans Peter Auer (directeur de publication): *Changing labour markets in Europe: The role of institutions and policies* (Genève, BIT, 2001), pp. 97-98.

⁷² J. Evans, D. Lippoldt et P. Marianna: *Trends in working hours in OECD Countries*, Labour market and social policy Occasional Paper n° 45 (Paris, OCDE, 2001), p. 31.

⁷³ Thomas M. Beers: «Flexible schedules and shift work: Replacing the "9-to-5" work days?», *Monthly Labor Review* (Washington, DC, juin 2000).

⁷⁴ En 1999, 21 pour cent des travailleurs japonais avaient le droit de bénéficier des régimes d'annualisation de la durée du travail. Ministère japonais du Travail: *General survey on wages and working hours systems* (Tokyo, 1999).

temps de travail des travailleurs a souvent débouché sur une augmentation du travail posté et une diversification des régimes de travail posté ⁷⁵.

- 140.** De nombreux pays se sont efforcés avant tout d'aménager le temps de travail pour permettre aux travailleurs d'établir un équilibre satisfaisant entre leur vie professionnelle et les autres facettes de leur vie ⁷⁶. Ils se sont préoccupés tout particulièrement des besoins des travailleuses, compte tenu de leur rôle maternel ⁷⁷. Ils ont aussi pris conscience de ce que le temps de travail devait être considéré en fonction du cycle de vie du travailleur, compte tenu du fait que les besoins des travailleurs varient tout au long de leur vie, depuis le moment où ils quittent l'école jusqu'au moment où ils partent en retraite en passant par les années pendant lesquelles ils élèvent leurs enfants, et que le régime de travail et la durée du travail qu'ils privilégient ont donc toutes les chances de varier selon les circonstances.

Etat et pertinence des normes en vigueur

- 141.** L'OIT a adopté 22 conventions et 17 recommandations dans le domaine du temps du travail depuis l'adoption en 1919 de la convention sur la durée du travail (industrie). Ces instruments peuvent être classés en plusieurs catégories, notamment la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire, les congés payés et le travail à temps partiel. Certaines normes afférentes à d'autres domaines sont également pertinentes, et tout particulièrement la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales ainsi que la recommandation qui l'accompagne, qui préconise d'accorder une attention toute particulière à la réduction progressive de la durée quotidienne du travail et aux heures supplémentaires et d'introduire des aménagements plus flexibles en ce qui concerne les régimes de travail, les périodes de repos et les vacances.
- 142.** Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes a résumé l'état des normes en vigueur sur le temps de travail dans son rapport de mars 2001 ⁷⁸. Il a déclaré que huit des instruments sur le temps de travail étaient à jour, deux nécessitaient une révision et 20 étaient dépassés. Le groupe de travail a également recommandé que la convention (n° 43) des verreries à vitres, 1934, et la convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935, figurent parmi celles qui pourraient être révisées, s'il devait recommander une révision d'autres conventions régissant la durée du travail et les conditions de travail des travailleurs postés. En outre, le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à fournir des rapports aux termes de l'article 19 de la Constitution et il a demandé à la commission d'experts d'effectuer, à partir de ces rapports, des enquêtes générales relatives à trois instruments sur le travail de nuit des femmes qui ont fait l'objet

⁷⁵ Commission des communautés européennes: *Livre Vert — Partenariat pour une nouvelle organisation du travail* (Bruxelles).

⁷⁶ Aux Pays-Bas, par exemple, la récente législation sur le temps de travail a été conçue pour concilier les besoins des employeurs qui souhaitent une plus grande flexibilité avec ceux des travailleurs qui souhaitent, eux, un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée: «Working Time Act: Five years on», *European Industrial Relations Review*, n° 331, août 2001, pp. 23-25.

⁷⁷ Voir, par exemple, BIT: *Proceedings of the Asian Tripartite Workshop on Working Time Arrangements*, *op. cit.*; Anne Spurgeon: *Working time: The impact on safety and health*, *op. cit.*

⁷⁸ Voir tableau 1 de l'annexe 2 dans Groupe de travail sur la politique de révision des normes «Suivi des recommandations du groupe de travail» (GB.280/LILS/WP/PRS/1/2, 280^e session, Genève, mars 2001).

d'une discussion par la commission en juin 2001. Une enquête générale doit également être menée au sujet de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et sur la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, à une date qui n'a pas encore été définie. Pour ce qui est de la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, et de la recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954, le Conseil d'administration a décidé de maintenir le statu quo⁷⁹.

- 143.** Compte tenu de la pertinence des conventions n°s 1 et 30, la Réunion d'experts sur le temps de travail qui s'est réunie en 1993 est parvenue à la conclusion suivante:

Les experts ont reconnu que certaines dispositions des conventions n°s 1 et 30 sur la durée du travail dans l'industrie et le commerce et les bureaux, relatives aux limites de la durée maximale du travail au cours de diverses périodes, ne reflètent pas de manière adéquate l'évolution récente en matière d'aménagement du temps de travail. Ils ont reconnu que, à part ces exceptions, les conventions n°s 1 et 30 sont toujours pertinentes⁸⁰.

- 144.** Comme la réunion d'experts l'a souligné, de nombreuses dispositions figurant dans les normes de l'OIT sur la durée du travail restent pertinentes malgré l'évolution du contexte. Certaines des conventions, par exemple, comportent des dispositions qui préconisent une certaine flexibilité de manière à introduire certains aménagements du temps de travail qui ne figurent pas dans la semaine de travail type. La convention n° 1, par exemple, contient des dispositions précises sur le travail posté. Elle dispose que, lorsque les travaux s'effectuent par équipes, la durée du travail pourra être prolongée au-delà de huit heures par jour et de 48 heures par semaine, à la condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de trois semaines au moins ne dépasse pas huit par jour et 48 par semaine⁸¹. Ainsi la limite maximale de la durée du travail et la limite minimale ouvrant droit aux heures de repos⁸² restent des points de référence extrêmement pertinents aujourd'hui. De plus, 42 des pays ayant fait l'objet de l'enquête ont également atteint l'objectif des quarante heures fixé par la convention n° 47.

⁷⁹ Document GB.280/LILS/WP/PRS/1/2, 280^e session, Genève, mars 2001.

⁸⁰ BIT: Rapport de la Réunion d'experts sur le temps de travail (Genève, 11-19 oct. 1993), MEWT/1993/8, p. 37. Le professeur Gerhard Bosch, un éminent expert du temps de travail, a également conclu que: «Etant donné que, dans de nombreuses régions du monde, la durée du travail est encore longue et s'est même rallongée ces dernières années, les conventions classiques de l'OIT sur la modulation et la durée du temps de travail (convention n°s 1, 14, 30, 47 et 106) restent pertinentes de nos jours.» Gerhard Bosch: «Le temps de travail: tendances et nouvelles problématiques», *Revue internationale du Travail*, n° 138, 1999, p. 159

⁸¹ Article 2 c).

⁸² Les conventions n°s 1 et 30 ont été ratifiées par, respectivement, 52 et 30 pays. En outre, 117 Etats Membres ont ratifié la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, et 62 pays ont ratifié la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957.

Progrès réalisés dans la recherche et le travail préparatoire

- 145.** Le BIT a, au fil des ans, effectué de nombreuses études sur les questions du temps de travail⁸³. En 1995, il a publié *Working time around the world*, volume 14 des *Conditions of Work Digest*, qui passait en revue la législation sur le temps de travail dans quelque 150 pays. Une nouvelle publication va bientôt paraître; elle examine les nouveaux effets du temps de travail sur la santé et la sécurité à la lumière des changements récents intervenus dans l'organisation du temps de travail⁸⁴. Le Bureau doit également publier deux documents de travail préparés en vue d'améliorer les méthodes statistiques actuelles pour mieux appréhender l'évolution des régimes de travail. Il a également formulé des commentaires sur de nombreux projets de loi, répondu à de nombreuses demandes émanant des mandants, et il a fourni des services consultatifs techniques.
- 146.** Cependant, notre connaissance de l'évolution actuelle du temps de travail dans le monde montre d'importantes lacunes. Il est avéré que la base de connaissance actuelle relative au temps de travail est principalement axée sur les pays industriels; c'est la raison pour laquelle des études par pays ont été lancées pendant la période biennale 2000-01, essentiellement dans les pays en développement et les pays en transition. Mais, même dans les pays industriels, le Bureau examine les questions relatives aux effets des avancées technologiques, des nouvelles formes d'organisation du travail, et de l'interrelation croissante entre durée du travail et temps de travail. Le programme sur le travail et la famille a également des incidences sur les aménagements du temps de travail; il recherche comment le temps de travail peut être organisé de manière à ce que les travailleurs ayant des responsabilités familiales puissent en tirer parti. Enfin, les efforts déployés actuellement pour améliorer l'information statistique vont permettre d'améliorer l'analyse de l'évolution du temps de travail, alimentant ainsi les discussions sur la politique à mener en matière de temps de travail dans les Etats Membres de l'OIT.

Orientations futures

- 147.** Compte tenu de toutes les évolutions mentionnées ci-dessus, il va falloir dépasser le cadre de la simple durée du travail au sens strict pour une conception plus large du temps de travail. Il importe de tenir compte des divers autres aspects du temps de travail, comme le repos hebdomadaire et les congés payés annuels. Il est nécessaire aussi de prendre en compte la période de référence pour calculer le temps de travail, comme lorsque la durée du travail est calculée sur une base annuelle. De même, il importe d'examiner les mesures permettant d'équilibrer durée du travail et congé payé annuel.
- 148.** Au vu de la diversité de régimes de travail, il est devenu de plus en plus complexe de passer en revue les normes régissant le temps de travail. Le Bureau poursuit ses recherches dans ce domaine. Celles-ci visent à améliorer et à mettre à jour la base de connaissance relative au temps de travail dans les Etats Membres, et notamment les normes pertinentes ainsi que les relations entre temps de travail, productivité et qualité de la vie au travail, comme l'a recommandé la commission d'experts sur le temps de travail en 1993⁸⁵.

⁸³ Certains de ces résultats ont été publiés dans une série de rapports, connue sous le titre *Conditions of Work Digest*, qui comporte *Flexibility in Working Time* (vol. 5, n° 2, 1986), *Part-Time Work* (vol. 8, n° 1, 1989) et *The hours we work: New work schedules in policy and practice* (vol. 9, n° 2, 1990).

⁸⁴ Anne Spurgeon: *Working time: The impact on safety and health*, op. cit.

⁸⁵ BIT: Rapport de la Réunion d'experts sur le temps de travail (Genève, 11-19 oct. 1993), MEWT/1993/8.

Lorsque l'on cherche à combler les lacunes de la base de connaissance actuelle, les nouvelles définitions et mesures du temps de travail ne correspondent plus aux définitions en vigueur et à la collecte de données comparables. Par ailleurs, il importe de recueillir d'autres informations sur l'évolution du temps de travail dans les pays en développement et dans ceux en transition. Il s'avère indispensable d'analyser les expériences des entreprises qui ont introduit et adapté les divers régimes de travail pour répondre aux impératifs de la concurrence et aux besoins des travailleurs. Il ressort du reste très clairement que c'est à ce niveau qu'interviennent la plupart des innovations apportées au temps de travail et à l'organisation du travail.

- 149.** Ces recherches vont permettre au BIT d'être mieux à même de fournir des services consultatifs techniques et une assistance technique à ses mandants. Elles seront également utiles pour mettre au point des matériels didactiques pratiques, tels qu'un module sur le temps de travail qui s'inscrit dans le cadre de la méthodologie du Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE). En outre, d'autres matériels pratiques de sensibilisation tels que les fiches d'information sur les questions spécifiques du temps de travail et sur les expériences en la matière vont être mis au point et diffusés. Des ateliers sur le temps de travail vont être également organisés au niveau régional pour servir de forum aux mandants qui pourront ainsi confronter leurs expériences sur les évolutions en matière de temps de travail. Ces discussions pourront aider le Bureau à jeter les bases des débats sur le temps de travail de manière à définir les terrains possibles de consensus.

10. Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

La problématique

- 150.** Il apparaît de plus en plus que le harcèlement sexuel au travail est un problème sérieux, surtout pour les travailleuses, et un obstacle à l'égalité sur le lieu de travail. Depuis quelques années, on est de mieux en mieux conscient de la nature et de la gravité du problème. Toute une série de mesures ont été prises pour l'éliminer. De plus en plus de pays, de toutes les régions, ont ainsi promulgué des dispositions législatives qui interdisent explicitement cette pratique⁸⁶. Les approches sont diverses, mais la plus courante est celle qui consiste à inclure des dispositions relatives au harcèlement dans les lois sur l'égalité ou sur la discrimination fondée sur le sexe⁸⁷. Des textes de lois visant exclusivement le harcèlement sexuel ont également été promulgués dans un certain nombre de pays⁸⁸. Parallèlement à ces tendances, il existe des pays où le harcèlement sexuel n'est pas traité expressément par la législation, et où les dispositions législatives portant sur l'égalité, la discrimination et le travail ont été considérées comme s'appliquant également à ce

⁸⁶ Selon une liste incomplète: *Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahamas, Bangladesh, Belgique, Belize, Canada, République de Corée, Costa Rica, République dominicaine, Fidji, Finlande, France, Guyana, Honduras, Hong-kong (Chine), Irlande, Islande, Israël, Japon, Lesotho, Luxembourg, Maurice, Namibie, Nouvelle-Zélande, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Philippines, Portugal, Sri Lanka, Suède, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Uruguay, Venezuela.*

⁸⁷ C'est le cas des pays suivants: *Afrique du Sud, Australie, Autriche, Finlande, Guyana, Irlande, Japon, Suède, Suisse, Uruguay.*

⁸⁸ *Belgique, Belize, Costa Rica, Israël, Luxembourg, Philippines.*

problème⁸⁹. Dans bon nombre de cas, il s'agit d'une législation récente. Plus de la moitié des pays qui ont promulgué des textes de lois qui traitent plus précisément du harcèlement sexuel l'ont fait pour la première fois depuis 1995⁹⁰.

151. En outre, le nombre des employeurs qui ont pris des mesures pour combattre le harcèlement sexuel a augmenté ces dix dernières années; même si l'on dispose de davantage d'informations sur les pays industrialisés, il y a des exemples concernant les pays en développement. Pendant cette période, il a été largement admis que c'était aux mesures prises sur le lieu de travail que revenait le rôle le plus important. De plus, les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG ont utilisé tout un éventail d'autres instruments, que ce soit pour renforcer les interdictions législatives nationales ou pour légiférer dans les pays où il n'en existe pas. Parmi ces instruments, on trouve des codes de conduite, des directives, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation.

152. Au niveau international, le harcèlement sexuel ne fait pas encore explicitement l'objet d'une convention internationale contraignante, et la seule convention internationale qui interdit explicitement cette pratique est la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, de l'OIT. L'article 20 de cette convention interdit expressément le harcèlement sexuel des femmes et des hommes faisant partie des peuples indigènes et tribaux. Toutefois, le fait que les traités internationaux ne s'y intéressent pas de manière explicite ne signifie pas que la question du harcèlement sexuel n'a pas été traitée au niveau international. Certaines instances internationales et les organes centraux de l'OIT et de l'Organisation des Nations Unies ont dénoncé et condamné le harcèlement sexuel, et ont considéré que la question était traitée par les instruments internationaux existants qui portent sur les droits de l'homme, la discrimination fondée sur le sexe, la violence à l'égard des femmes, et la sécurité et la santé au travail. Aux Nations Unies, par exemple, la question a été traitée aussi bien comme la manifestation d'une discrimination fondée sur le sexe que comme une forme de violence à l'égard des femmes par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes⁹¹ et dans le programme d'action adopté à la 4^e Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995⁹². La question a également été traitée en tant que violation des droits de l'homme⁹³. Au niveau régional, la question du harcèlement sexuel a été traitée par l'Union européenne aussi bien en tant que violence fondée sur le sexe que comme discrimination⁹⁴, et elle a été considérée essentiellement comme une manifestation de la violence à l'égard des femmes

⁸⁹ Il s'agit notamment des pays suivants: Etats-Unis, Grèce, Inde, Royaume-Uni.

⁹⁰ *Costa Rica, Finlande, Paraguay, Philippines, Sri Lanka et Suisse* (1995); *Belize* (1996); *Guyana et Uruguay* (1997); *Afrique du Sud, Irlande, Israël, Maurice, Portugal, République-Unie de Tanzanie et Thaïlande* (1998); *Fidji, Japon et Venezuela* (1999); *Luxembourg* (2000).

⁹¹ Recommandation générale n° 19 sur la violence à l'égard des femmes. Le harcèlement sexuel fait également partie du mandat du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes.

⁹² Rapport de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 4-15 sept. 1995) (A/CONF.177/20, 17 oct. 1995, New York, 1995), paragr. 13, et Objectif stratégique F6.

⁹³ Par exemple, à la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, qui s'est tenue à Vienne en 1993 (A/CONF.157/23 (1993)).

⁹⁴ Parlement européen, Résolution du 11 juin 1986 sur la violence contre les femmes (JO C 176, 14.7.1986), p. 69; Commission européenne, Recommandation sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, 27 nov. 1991.

au sein de l'Organisation des Etats américains⁹⁵. Pour la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations internationales du travail de l'OIT, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe au sens de la convention n° 111. Ces dix dernières décennies, seules quelques réunions de l'OIT ont été consacrées entièrement à ce sujet, mais bon nombre de réunions l'ont inclus dans leur ordre du jour.

153. Pour ce qui est des pays qui interdisent expressément le harcèlement sexuel, nombreux sont ceux dont la législation ne comporte aucune définition de ces termes, permettant ainsi aux organes décisionnaires de préciser les actes visés et les circonstances dans lesquelles ils sont interdits. Toutefois, malgré quelques différences, les définitions utilisées dans les textes de lois, les codes, les mesures prises, les décisions de justice et les conventions collectives contiennent en général les éléments clés suivants:

- un comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité des femmes et des hommes, qui est déplacé, déraisonnable et offensant pour la personne à laquelle il s'adresse;
- le rejet par une personne de tout comportement de ce genre ou la soumission à un tel comportement est explicitement ou implicitement à l'origine d'une décision qui affecte l'emploi de cette personne; ou
- un comportement qui crée un climat de travail intimidant, hostile ou humiliant pour la personne à laquelle il s'adresse.

154. Dans les pays où le harcèlement sexuel est défini par la loi, il l'est généralement comme un comportement qui est à la fois déraisonnable et déplacé aux yeux de la personne à laquelle il s'adresse. Le sens du mot «déraisonnable» peut ensuite être précisé en fonction des normes culturelles en vigueur et de l'idée que l'on se fait du harcèlement sexuel. Dans bon nombre de cas, l'interdiction vise non seulement les comportements sexuels (attouchements déplacés, commentaires à connotation sexuelle, violence sexuelle, etc.), mais aussi, parfois, les comportements fondés sur le sexe (acte de harcèlement qui se fonde sur le fait que la victime est une femme ou, plus rarement, un homme).

155. Il y a plusieurs manières de définir les victimes potentielles et les auteurs d'un harcèlement sexuel. Si, avec certains textes, seuls sont reconnus comme actes de harcèlement sexuel les actes qui sont le fait de supérieurs hiérarchiques, avec d'autres, au contraire, même les actes de harcèlement qui sont le fait de collègues, voire de subordonnés, sont interdits. Et si certaines définitions du harcèlement reconnaissent que les hommes ne sont pas à l'abri, pour d'autres, seule une femme peut en être victime. Les définitions diffèrent également selon qu'elles admettent ou non qu'il puisse être question de harcèlement sexuel lorsque l'acte en question est le fait de personnes du même sexe ou vise des homosexuels.

156. Il y a aussi des différences entre législations quant aux devoirs des employeurs. Ceux-ci sont généralement tenus par la législation pour responsables des actes qui sont le fait de supérieurs hiérarchiques, mais ils sont plus ou moins responsables du comportement des collègues et des subordonnés de la victime, et des actes qui sont le fait de personnes ne faisant pas partie du personnel qui se trouvent sur les lieux (y compris les clients et les sous-traitants). En outre, les obligations que les lois sur le harcèlement sexuel imposent aux employeurs vont de l'obligation de réagir face à un incident à l'obligation de prendre

⁹⁵ Inter American Convention on the prevention, punishment and eradication of violence against women, art. 2(b).

une mesure précise ou d'empêcher toute forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Par ailleurs, les travailleurs et leurs représentants sont plus ou moins associés à l'élaboration et à l'application des mesures prises sur le lieu de travail.

- 157.** Quant aux voies de recours et aux sanctions, elles varient en fonction de la branche du droit dont relève le harcèlement sexuel. Si, dans la plupart des systèmes de droit pénal, une peine de prison et des amendes peuvent être envisagées, en revanche, la victime n'a droit à aucun dédommagement et personne ne peut obliger l'employeur à prendre des mesures préventives sur le lieu de travail. En revanche, dans certains pays où des dispositions spécifiques ont été promulguées, des voies de recours et des sanctions spéciales ont été prévues pour résoudre le problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. C'est le cas des textes de loi qui obligent l'auteur d'un délit de harcèlement sexuel à dédommager la victime d'une manière qui tienne compte des pertes subies en rapport avec l'emploi ou qui obligent l'employeur à prendre des mesures de prévention et à les appliquer effectivement.

Solution proposée

- 158.** Il est proposé d'étudier de manière plus approfondie la question du harcèlement sexuel et d'entreprendre des travaux préparatoires. Le but serait de déterminer quelles sont les stratégies et les mesures qui pourraient être adoptées par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour combattre le harcèlement sexuel et de quelle manière l'OIT pourrait soutenir ces mesures, sans oublier l'élaboration d'instruments qui pourraient être utilisés par ses mandants. Cela nécessiterait, en plus de la poursuite des travaux de recherche, des possibilités de dialogue entre mandants. Le Séminaire tripartite régional sur la lutte contre le harcèlement sexuel au travail dans la région Asie et Pacifique qui s'est tenu en Malaisie en octobre 2001 a été la première occasion offerte par le Bureau au niveau régional ces dernières années de discuter de l'évolution rapide qui s'est produite dans ce domaine avec les mandants. Ce séminaire a mis en évidence la diversité des points de vue dans la région quant à l'opportunité d'une action normative, les membres travailleurs réclamant l'adoption d'une norme internationale, alors que les membres employeurs jugent superflue une nouvelle norme et que les membres gouvernementaux demandent au Bureau de jouer un rôle plus encourageant en éduquant les pays Membres et en apportant une aide en vue d'une sensibilisation au sujet du harcèlement sexuel jusqu'à ce qu'une convention de l'OIT sur le harcèlement sexuel soit adoptée⁹⁶. Il serait bon d'organiser d'autres consultations tripartites nationales ou régionales ou éventuellement une réunion d'experts sur la prévention du harcèlement sexuel. A partir de ces travaux préparatoires, on pourrait déterminer si la question du harcèlement sexuel se prête à une action normative.

Origine de la proposition

- 159.** La question du harcèlement sexuel a été débattue par la commission d'experts dans l'étude d'ensemble de 1988 sur l'égalité dans l'emploi et la profession et incluse dans l'Etude spéciale de 1996 sur l'égalité dans l'emploi⁹⁷. Plusieurs réunions d'experts ont également traité cette question dans leurs discussions. La réunion d'experts de 1989 sur les mesures spéciales de protection pour les femmes et l'égalité de chances et de traitement, par exemple, a considéré le harcèlement sexuel comme un problème de sécurité et de santé qui concerne les femmes plus que les hommes. Le Colloque tripartite de 1990 sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses dans des pays

⁹⁶ Rapport du Séminaire tripartite régional intitulé Regional Tripartite Seminar on Action against Sexual Harassment at work in Asia and the Pacific (Penang, 2-4 oct. 2001).

⁹⁷ Voir surtout les paragraphes 39, 40, 179 et 180 de l'étude spéciale.

industrialisés a insisté, quant à lui, sur le rôle des mesures prises par les entreprises. La réunion tripartite de 1997 sur la promotion des femmes aux postes de direction a insisté sur les rôles importants que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent jouer dans la promotion des mesures de prévention du harcèlement sexuel et d'autres formes de discrimination. Le sujet a également été abordé par des réunions sectorielles⁹⁸, et des réunions de juges⁹⁹ et, au niveau régional, par un Séminaire tripartite sur le harcèlement sexuel qui s'est tenu à Manille en 1993¹⁰⁰, ainsi que par des séminaires nationaux et régionaux tenus en Malaisie en 2001.

Lien avec les instruments existants

160. Ainsi qu'il est précisé plus haut, la seule convention internationale adoptée par une organisation qui interdise expressément le harcèlement sexuel au travail est la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989¹⁰¹. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a toutefois confirmé qu'elle considérait le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe en vertu de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958¹⁰². C'est pourquoi des mesures pour combattre le harcèlement sexuel ont été prises et promues dans le cadre de la promotion de la convention n° 111 et, de manière plus générale, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Etat d'avancement des travaux de recherche et des travaux préparatoires

161. Le BIT a mené des travaux de recherche sur la dynamique du harcèlement sexuel au travail et sur les méthodes de lutte contre ce phénomène. Le numéro de *Conditions of Work Digest* de 1992 a passé en revue les mesures prises au niveau de la législation ou par les entreprises pour lutter contre le harcèlement sexuel dans 23 pays industrialisés, les mesures prises par les organisations internationales et celles recommandées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG. Dernièrement, en 1999, est parue une bibliographie annotée qui passe en revue la littérature existant dans ce domaine. Un nouveau rapport examine l'évolution de la législation et de la pratique en matière de harcèlement sexuel en Asie¹⁰³, et un autre rapport qui couvre toutes les régions est en préparation. Plusieurs autres publications se sont intéressées à la question du harcèlement

⁹⁸ Voir, par exemple, le rapport de la Commission technique permanente pour les services médicaux et de santé de 1992 (STC/HMS/1/1992/13), paragr. 17 et 18.

⁹⁹ Questions d'égalité dans l'emploi: Séminaires sous-régionaux de juges et d'assesseurs tenus au Zimbabwe en 1999, à Trinité-et-Tobago en 2000, et en Ouganda en 2001.

¹⁰⁰ BIT (bureau régional pour l'Asie et le Pacifique): *Towards gender equality in the world of work in Asia and the Pacific* (rapport technique soumis pour discussion à la Consultation régionale sur le suivi de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes, Manille, 6-8 oct. 1999 (Genève, 1999).

¹⁰¹ Article 20.

¹⁰² BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention n° 111 (Genève, 1996).

¹⁰³ BIT: Technical report for discussion, Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific (Genève/Bangkok, 2001).

sexuel en la traitant à part ou en l'incluant dans des discussions plus vastes¹⁰⁴. Pour préparer le Séminaire tripartite régional sur les mesures contre le harcèlement sexuel au travail en Asie et dans le Pacifique (Penang, 2-4 octobre 2001), le BIT a fait réaliser un certain nombre d'études sur les évolutions nationales dans ce domaine¹⁰⁵.

Perspectives

- 162.** A mesure que l'on prend conscience de l'existence du harcèlement sexuel en tant que problème qui se pose sur le lieu de travail, on acquiert de l'expérience au sujet des manières les plus efficaces de définir et de traiter le problème. Il n'en reste pas moins que la plupart des pays n'ont toujours pas de législation spécifique relative au harcèlement sexuel. Là où elle existe, la législation nationale est toute récente, et les Etats Membres n'ont donc qu'une expérience très limitée des efforts à faire pour combattre le problème ou que très peu d'occasions d'évaluer l'efficacité des différentes approches dans leur propre contexte. En outre, des questions se posent quant à la prise de conscience du problème, malgré l'importance du sujet. Il est vrai que les entreprises ont de plus en plus d'expérience et de connaissances dans ce domaine, mais cette expérience et ces connaissances restent largement confinées à un petit nombre d'entreprises, et, même en partant de ces expériences, on sait très peu de choses sur ce qui se passe en dehors de ces entreprises. Il est donc par conséquent urgent de mieux faire connaître l'expérience des entreprises et de tirer les enseignements des succès et des échecs des approches législatives et autres qui ont été adoptées pour traiter le problème, et surtout d'organiser un dialogue tripartite aux niveaux national et régional pour mieux faire comprendre la nature potentielle des mesures normatives que l'OIT pourrait prendre sur ce sujet.
- 163.** Le Bureau est en train de préparer un rapport sur la nature et l'ampleur du problème, sur les tendances du droit et de la jurisprudence et sur les mesures et programmes des entreprises. Cela permettra de mettre à jour l'information donnée dans le numéro de 1992 des *Conditions of Work Digest* sur certains pays industrialisés et, en particulier, d'étendre aux pays en développement la base d'informations dont on dispose. En se fondant sur ce rapport et sur les travaux de recherche préparatoires ciblés qui seront entrepris au niveau des pays, le Bureau proposera de tenir d'autres réunions régionales sur le harcèlement sexuel au travail au cours de la prochaine période biennale, à la suite du Séminaire tripartite régional sur les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel au travail en Asie et dans le Pacifique d'octobre 2001. Le Bureau proposera ultérieurement l'organisation d'une réunion d'experts. Cette réunion permettrait non seulement de poser le problème du harcèlement sexuel comme un problème préoccupant, mais aussi d'interagir avec les mandants et les experts de l'OIT, et de dégager les questions qui intéressent le plus grand nombre et qui pourraient servir de base pour une action normative dans ce domaine si le Conseil d'administration en décidait ainsi.

¹⁰⁴ Voir, par exemple, Ariane Reinhart: *Sexual Harassment: Addressing sexual harassment in the workplace — A management information booklet* (Genève, BIT, 1999), et Naina Kapur: «Sexual harassment at the workplace — A guide to sexual harassment law in India», dans l'ouvrage publié sous la direction de Aanchal Kapur: *Women workers rights in India: Issues and Strategies — A defence guide* (New Delhi, BIT, 1999) p. 119.

¹⁰⁵ Equipe consultative multidisciplinaire de l'OIT pour l'Asie de l'Est et bureau de zone de Bangkok: *Technical report for discussion at the ILO/Japan Regional Tripartite Seminar on Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, Penang, Malaisie, 2-4 oct. 2001 (Bangkok, BIT, 2001).

Catégories particulières de travailleurs

11. *Comblent le déficit de travail décent dans le secteur de la pêche — une approche intégrée*

- 164.** Le secteur de la pêche emploie entre 12 et 15 millions de personnes directement et plus de 100 millions de personnes sont concernées par la transformation des produits de la mer ou dépendent de ce secteur. La pêche allie la nature très particulière du travail maritime à la complexité de l'agriculture. C'est également un secteur sous pression à cause de la surcapacité et de l'épuisement de certaines ressources. D'où l'importance de la question du développement durable et la nécessité d'intégrer les dimensions sociales, économiques et environnementales. Une approche intégrée englobant non seulement toutes les activités normatives et autres de l'OIT, mais aussi les travaux des autres institutions du système des Nations Unies — notamment la FAO et l'OMI —, permettrait de se centrer sur les principaux problèmes de la pêche et d'atténuer les déficits de travail décent dont souffre le secteur.
- 165.** Pour ce qui est des normes, l'OIT a adopté sept instruments (cinq conventions et deux recommandations) concernant spécifiquement les pêcheurs¹⁰⁶. Ces instruments ont été examinés par le Groupe de travail sur la politique de révision des normes à la lumière des discussions et des conclusions d'une Réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche qui a eu lieu du 13 au 17 décembre 1999. Selon les recommandations adoptées par le Conseil d'administration sur la base de cet examen, trois de ces conventions et une recommandation ont été classées dans la catégorie des instruments à réviser, à savoir la convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959, la convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959, la convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966, et la recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966. Le Conseil d'administration a demandé des informations supplémentaires sur la convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966, et il a classé la recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920, dans la catégorie des autres instruments. En ce qui concerne la convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, le Conseil d'administration a décidé d'inviter les Etats parties à envisager la ratification de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à prendre en considération les conclusions de la Réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche¹⁰⁷. En outre, la réunion d'experts a également adopté des conclusions concernant d'autres conventions et recommandations adoptées spécifiquement pour les gens de mer qui s'appliquent éventuellement à la pêche. La pertinence d'autres conventions de l'OIT pour ce secteur pourrait également faire partie d'un examen global, à savoir la mesure dans laquelle les huit conventions fondamentales de l'OIT sont appliquées ainsi que la pertinence de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

¹⁰⁶ Recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920, convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, 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, convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966, et recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966.

¹⁰⁷ Selon ces conclusions, l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail dans l'industrie maritime de la pêche ne devrait jamais être inférieur à 16 ans, et cette activité devrait être considérée comme une profession dangereuse au sens de l'article 3 de la convention n° 138.

- 166.** Après avoir examiné le statut des normes de la pêche, la réunion tripartite a recommandé la constitution d'un groupe d'experts pour les étudier. On est convenu que le mandat de ce groupe d'experts devrait être assez large pour lui permettre d'envisager l'extension aux pêcheurs des instruments de l'OIT applicables aux gens de mer. On est également convenu que le rapport que le Bureau doit préparer pour la réunion du groupe d'experts devrait être complet et devrait non seulement examiner les instruments maritimes mais aussi envisager la question du contrôle de l'Etat du port dans l'industrie de la pêche. La réunion a également exprimé le vœu que toute session future de la Conférence internationale du Travail qui étudiera des normes directement pertinentes pour l'industrie de la pêche inclue une représentation appropriée de cette industrie.
- 167.** Pour l'étude globale qui a été demandée, le Conseil d'administration voudra sans doute envisager la possibilité de demander une étude d'ensemble au titre de l'article 19, qui portera sur la législation et la pratique des Etats Membres de l'OIT en ce qui concerne les normes pertinentes.
- 168.** L'étude globale qui a été demandée et qui devrait porter sur le déficit de travail décent dans le secteur ne devrait toutefois pas être limitée à une éventuelle action normative à la lumière des orientations ci-dessus; elle devrait aussi comprendre un examen des autres moyens d'action dont dispose l'OIT afin d'avoir un impact dans ce domaine.
- 169.** Avec la FAO et l'OMI, l'OIT a adopté plusieurs recueils de directives et documents d'orientation portant sur les conditions de travail des pêcheurs, centrés sur la sécurité et la santé et les questions de formation. Le BIT s'efforce également, par des services consultatifs techniques et par la coopération technique, de promouvoir une amélioration des conditions de travail dans le secteur. On pourrait aussi envisager une stratégie permettant de coordonner ces activités de consultation et de coopération techniques dans d'autres domaines, y compris l'abolition du travail des enfants (mais pas uniquement). Il est par ailleurs nécessaire de mettre au point un plan d'action en vue d'une meilleure intégration de cette activité avec les normes. En résumé, il faudrait suivre une approche intégrée pour améliorer les conditions et tenter de combler les déficits de travail décent dans le secteur.
- 170.** Pour toutes ces raisons, il est proposé d'inscrire une «approche intégrée du travail décent dans le secteur de la pêche» à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence internationale du Travail.

12. Une approche intégrée au travail dans les ports

- 171.** Au cours des dernières décennies, la mécanisation et en particulier la conteneurisation ont affecté la manutention de tous les types de chargements. Ces dernières années, les ports ont également été confrontés à un processus d'ajustement structurel avec la mercatisation, la privatisation et d'autres formes de changement structurel à divers degrés. La mondialisation du commerce et la concurrence féroce qui prévaut dans l'industrie maritime ont produit la fusion d'un certain nombre de compagnies maritimes de conteneurs et la formation d'alliances. En outre, ce sont désormais des opérateurs mondiaux qui gèrent et qui possèdent les terminaux à conteneurs.
- 172.** Une réunion tripartite sur les problèmes sociaux et de travail provoqués par les ajustements structurels dans l'industrie portuaire s'est tenue à Genève du 20 au 24 mai 1996. La réunion a adopté un ensemble de conclusions ainsi que deux résolutions. Dans le cadre de ses activités concernant les problèmes posés par l'ajustement structurel dans le secteur portuaire, la réunion a conclu que l'OIT devrait: *a)* continuer de promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail pertinentes; *b)* fournir des services consultatifs techniques aux ports qui sont soumis à l'ajustement structurel, notamment en

examinant les questions plus vastes (relevant de sa compétence) qui ont des incidences sur le fonctionnement des ports; *c*) apporter, si on le lui demande, une coopération technique pour aider: i) les représentants des employeurs et des travailleurs à établir des mécanismes efficaces de règlement des conflits du travail; ii) les pouvoirs publics et les autorités portuaires dans la rédaction et la révision des lois et règlements; iii) les Etats Membres qui éprouvent des difficultés à ratifier ou à appliquer les instruments pertinents; *d*) établir un glossaire de terminologie portuaire pour favoriser une approche cohérente des questions liées aux ports; *e*) aider, sur demande, à déterminer les besoins de formation dans le secteur des transports et à mettre en œuvre les programmes de formation; *f*) étendre le Programme de formation des travailleurs portuaires.

- 173.** L'OIT a adopté sept instruments concernant le travail portuaire¹⁰⁸, dont quatre ont été adoptés après 1970 (deux conventions et deux recommandations) concernant spécifiquement le travail portuaire. La convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973, et la recommandation (n° 145) qui l'accompagne, 1973, portent sur les conditions de travail. La convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, et la recommandation (n° 160) qui l'accompagne, 1979, portent sur la sécurité et la santé. Une convention plus ancienne est également pertinente, à savoir la convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929.
- 174.** Sur la base des recommandations du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, le Conseil d'administration a décidé de promouvoir la ratification de la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979; il a demandé des informations concernant la convention (n° 137) et la recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973, et il a invité les Etats Membres à donner effet à la recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979¹⁰⁹. En ce qui concerne la convention n° 27, qui a été adoptée alors que l'industrie maritime était très différente de celle d'aujourd'hui, le Conseil d'administration a décidé, après consultation des Etats Membres sur la question, qu'elle devrait être révisée. Dans une proposition soumise au Conseil d'administration en 1999¹¹⁰, on a envisagé d'autres

¹⁰⁸ Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929, convention (n° 28) sur la protection des dockers contre les accidents, 1929, convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932, convention (n° 137) et recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973, convention (n° 152) et recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979.

¹⁰⁹ Sur la recommandation du groupe de travail, le Conseil d'administration a décidé la révision de la convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929, et l'inclusion de cette question dans le portefeuille des propositions pour l'ordre du jour de la Conférence. Il a également décidé: *a*) de mettre à l'écart la convention (n° 28) sur la protection des dockers contre les accidents, 1929, avec effet immédiat; *b*) d'inviter l'Etat partie à la convention n° 28 à envisager la ratification de la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, le cas échéant, et à dénoncer la convention n° 28 en même temps; *c*) que le groupe de travail (ou la Commission LILS) réexamine le statut de la convention n° 28 en temps opportun, en vue de son éventuelle abrogation par la Conférence. Le Conseil d'administration a également décidé: *a*) d'inviter les Etats parties à la convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932, d'envisager la ratification de la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, ce qui entraînerait *ipso jure* la dénonciation immédiate de la convention n° 32; *b*) que le groupe de travail (ou la Commission LILS) réexamine le statut de la convention n° 32 en temps opportun, à la lumière des informations reçues à la suite de la demande du Conseil d'administration concernant la convention n° 152, y compris la possibilité de mettre à l'écart la convention n° 32.

¹¹⁰ Document GB.276/2, paragr. 259-270.

manières de réviser cette convention, y compris «l'adapter au transport par conteneurs» pour garantir «une manipulation des conteneurs dans des conditions de sécurité» et pour introduire une conception plus moderne de l'évaluation des risques en la matière ¹¹¹.

- 175.** En 1996, la réunion tripartite susmentionnée concernant l'industrie portuaire a adopté une résolution demandant au Bureau d'élaborer un rapport, à la suite d'une étude des difficultés qu'éprouvent les Etats Membres à ratifier et à appliquer la convention n° 137 et la recommandation n° 145, et de prendre les mesures appropriées. Pour répondre à cette demande, le Conseil d'administration a décidé, à sa 273^e session (novembre 1998), d'entreprendre pour la première fois dans ce domaine une étude d'ensemble en vertu de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'OIT sur la convention n° 137 et la recommandation n° 145. Cette étude d'ensemble sera examinée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à sa prochaine réunion en novembre 2001, et elle sera soumise à la Conférence internationale du Travail à sa 90^e session, en juin 2002.
- 176.** Outre les conventions et recommandations susmentionnées, l'OIT a également adopté un Recueil de directives pratiques et un Guide pour la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires. Les ports partout dans le monde ont continué d'évoluer vers des terminaux plus spécialisés qui vont de pair avec des méthodes plus sophistiquées de transfert de marchandises. Les critères de sécurité et d'équipement ont également évolué. Le fossé entre les méthodes de manutention des marchandises dans les pays en développement et celles employées dans les pays développés s'est quelque peu comblé grâce à l'automatisation et à l'utilisation des systèmes de manutention. Cependant, le recueil et le guide ont été mis au point avant l'adoption de la convention n° 152 et de la recommandation n° 160. Compte tenu des changements structurels et technologiques très rapides qu'a connus le secteur, le Bureau a entrepris une révision du recueil et du guide pour prendre en compte ces changements, et il a demandé que les Propositions de programme et de budget pour 2002-03 comprennent une provision pour une réunion d'experts qui sera chargée d'examiner un projet de révision et de fusion du recueil et du guide.
- 177.** En ce qui concerne la convention n° 152, le Directeur général du BIT a récemment reçu une demande du Secrétaire général de l'OMI concernant la mise en œuvre du Code maritime international des marchandises dangereuses (Code IMDG) qui devrait devenir obligatoire, en vertu de la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, à partir de janvier 2004, et qui régit la sécurité du transport des marchandises dangereuses en mer depuis 1965. Un certain nombre de questions couvertes par ce code sont sous le contrôle des chargeurs à terre dans la chaîne de transport. L'OMI souhaiterait donc bénéficier de l'assistance de l'OIT pour créer les liens nécessaires entre la convention n° 152 de l'OIT et le Code IMDG.
- 178.** Le BIT s'efforce, par des services consultatifs techniques et par la coopération technique, de promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des ports. La demande s'accroît de la part des mandants, et en particulier des pays en développement, pour des directives en matière de restructuration et de privatisation des ports. Un certain nombre d'ateliers ont eu lieu sur le thème de la privatisation des services portuaires. Cependant, il faudra mettre au point des directives sur l'application des ajustements structurels dans les ports et notamment sur le processus du dialogue social. Voilà qui pourrait compléter la convention n° 137.

¹¹¹ *Ibid.*, paragr. 262-263.

- 179.** Dans le cadre d'une nouvelle stratégie pour promouvoir la formation dans les ports, le Bureau a introduit le Programme de formation des travailleurs portuaires (PDP). Ce programme est inspiré d'une publication récente du BIT sur les nouvelles techniques de manutention des marchandises et leurs implications sur l'emploi et les compétences¹¹². Cette publication met en lumière l'échelle et l'étendue des besoins en formation des travailleurs portuaires dans les pays en développement. Elle conclut que l'on n'accorde pas suffisamment d'attention à la mise en valeur des ressources humaines et que dans le monde beaucoup plus d'un million de travailleurs portuaires ont besoin d'une formation; ce besoin est particulièrement intense dans les ports des pays en développement. Dans un premier temps, le BIT a mis au point 30 unités de formation centrées sur la formation du personnel à la manutention des conteneurs. Compte tenu des changements rapides qu'ont subis ces systèmes de manutention et de l'introduction de nouvelles marchandises dangereuses certaines de ces unités ont besoin d'être mises à jour. En outre, le programme devrait mettre au point du matériel de formation concernant les opérations, la sécurité et la santé dans la manutention de charges et l'application de systèmes de gestion de l'environnement et de la sécurité dans les ports. Le programme est utilisé par plus de 30 institutions dans le monde. Il remplit les exigences énoncées dans les conventions n^{os} 137 et 152.
- 180.** La promotion des conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, la mise au point d'un Guide révisé pour la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, la fourniture de services consultatifs en matière de privatisation portuaire, la mise au point d'un guide sur les ajustements structurels dans l'industrie portuaire et le développement de liens entre la convention n^o 152 et le Code IMDG de l'OMI ainsi que l'expansion de l'application du Programme de formation des travailleurs portuaires sont autant de bénéfices potentiels que pourrait apporter une approche intégrée.
- 181.** Pour toutes ces raisons, il est proposé d'envisager une approche intégrée du travail décent dans le secteur portuaire. Elle permettrait d'examiner les divers moyens d'action: normes, recueils de directives pratiques et principes directeurs, activités de coopération technique et services consultatifs, afin de déterminer s'ils répondent véritablement aux besoins du secteur et aux objectifs de l'OIT, s'ils permettent d'identifier les lacunes éventuelles ainsi que les meilleurs moyens d'y remédier. Il serait possible d'adopter l'approche approuvée par le Conseil d'administration à sa 279^e session (novembre 2000).

Genève, le 26 octobre 2001.

Point appelant une décision: paragraphe 25.

¹¹² A.D. Couper: *New cargo-handling techniques and their implications for employment and skills* (Genève, BIT, 1986).