



## DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**a) Date, lieu et ordre du jour  
de la 92<sup>e</sup> session (2004)  
de la Conférence****Table des matières**

	<i>Page</i>
Date.....	1
Lieu.....	1
Ordre du jour .....	1
Procédure concernant la question de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail .....	2
Suite à donner aux discussions de la Conférence fondées sur une approche intégrée.....	3
Propositions .....	4
Propositions pour l'ordre du jour de la 92 <sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail.....	6
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 (action normative).....	6
Introduction.....	6
Conclusions .....	10
2. Normes d'ensemble (une convention et une recommandation) concernant le travail dans le secteur de la pêche .....	11
Introduction.....	12
Principales questions et considérations .....	12
OIT et normes sur la pêche .....	13
Autres normes internationales pertinentes en ce qui concerne les conditions de vie et de travail des pêcheurs .....	15
Situation des législations et pratiques nationales dans le secteur de la pêche.....	16

	Normes régionales concernant les conditions de travail dans le secteur de la pêche ....	18
	Normes d'ensemble concernant les conditions de travail, y compris la sécurité et la santé, dans le secteur de la pêche .....	18
	Travaux préparatoires.....	20
3.	Travail des enfants et protection des enfants et des jeunes .....	22
	Aperçu général .....	22
	Une approche plus ample .....	23
	Elimination du travail des enfants.....	23
	Autres instruments ayant trait aux enfants et aux jeunes .....	24
	Proposition .....	25
4.	Travailleurs migrants (discussion générale fondée sur une approche intégrée).....	29
	Tendances actuelles des migrations internationales .....	29
	Mandat et objectifs de l'OIT .....	30
	Normes de l'OIT relatives aux travailleurs migrants .....	32
	Autres normes pertinentes de l'OIT .....	32
	Autres normes internationales .....	32
	Etude d'ensemble .....	32
	Discussion générale fondée sur une approche intégrée.....	34
	Points pouvant faire l'objet d'une discussion.....	35
5.	Egalité entre hommes et femmes dans le monde du travail (discussion générale fondée sur une approche intégrée).....	37
	Introduction .....	38
	Progrès et disparités .....	39
	Action de l'OIT à ce jour .....	41
	Elaboration de la politique future de l'OIT .....	43
6.	Renforcement du tripartisme et dialogue social (discussion générale) .....	45
	Les institutions, mécanismes, processus formels et informels du tripartisme et du dialogue social.....	47
	Les questions qui peuvent être réglées par le biais du tripartisme et du dialogue social.....	47
	Les acteurs du dialogue social.....	48
	Eléments clés d'un tripartisme et d'un dialogue social réussis .....	48
	L'OIT et le dialogue social.....	48

## Date

1. *Conformément aux dispositions adoptées par le Conseil d'administration à sa 254<sup>e</sup> session (novembre 1992)<sup>1</sup>, il est proposé que la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail s'ouvre le mardi 1<sup>er</sup> juin 2004.*

## Lieu

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

## Ordre du jour

3. A sa 92<sup>e</sup> session (2004), la Conférence sera saisie des questions inscrites d'office, à savoir:
  - 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.
4. L'ordre du jour de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence, tel qu'établi à la 280<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (mars 2001) comporte les questions suivantes:
  - 1) Mise en valeur des ressources humaines et formation — révision de la recommandation (n<sup>o</sup> 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (*première discussion*).
  - 2) Relations de travail (champ d'application) (*discussion générale*).
  - 3) Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail: étude approfondie en vue de l'adoption d'un plan d'action (*discussion générale fondée sur une approche intégrée*).
5. Lors de son premier débat sur l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence en novembre 2001, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de lui fournir un rapport sur deux questions préliminaires: la question de la procédure à suivre pour la révision de la recommandation (n<sup>o</sup> 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, inscrite à l'ordre du jour de la 91<sup>e</sup> session (2003) de la Conférence, et la question de la suite à donner aux discussions de la Conférence fondées sur une approche intégrée.

<sup>1</sup> Document GB.254/16/19, paragr. 5.

## **Procédure concernant la question de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail**

6. A sa 280<sup>e</sup> session (mars 2001), le Conseil d'administration a examiné une proposition visant à inscrire la question de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation — révision de la recommandation (n<sup>o</sup> 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2003. Il est indiqué dans les procès-verbaux de cette session que, à la fin de la discussion, «le Conseil d'administration est parvenu à un accord pour l'ordre du jour de la Conférence de l'année 2003. Celui-ci comprendra les questions suivantes: mise en valeur des ressources humaines et formation — Révision de la recommandation (n<sup>o</sup> 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, (action normative) (première discussion)...<sup>2</sup>»
7. Lors de la discussion de novembre 2001, le Conseil d'administration a invité le Bureau à examiner la question de savoir si «la mise en valeur des ressources humaines et la formation — Révision de la recommandation (n<sup>o</sup> 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975» nécessitait une deuxième discussion lors de la 92<sup>e</sup> session (juin 2004) de la Conférence internationale du Travail.
8. Il convient de rappeler que la question de la mise en valeur des ressources humaines a fait l'objet d'une discussion générale lors de la 88<sup>e</sup> session (juin 2000) de la Conférence internationale du Travail. Le débat a montré que ce thème recouvre plusieurs questions complexes comme la formation et l'apprentissage dans l'économie informelle, le rôle des syndicats et des employeurs dans la conception, la mise en place et le financement de la formation, les rôles et responsabilités des prestataires privés de formation et la place de la mise en valeur des ressources humaines dans le contexte économique mondial. La recherche d'un consensus sur ces points aux fins de révision de la recommandation n<sup>o</sup> 150 exige un examen soigné et des consultations qui ne peuvent, d'un point de vue réaliste, être menées dans le cadre d'une procédure de simple discussion.
9. En outre, s'agissant de procédure, il convient de noter que, depuis la décision de mars 2001, le Bureau a préparé le rapport préliminaire requis «exposant la législation et la pratique dans les différents pays, ainsi que tous les autres éléments d'information utiles, en même temps qu'un questionnaire» conformément à l'article 39 du Règlement de la Conférence relatif aux stades préparatoires de la procédure de double discussion. Ce rapport est terminé et a été traduit pour être transmis aux Etats Membres en janvier 2002. En cas de simple discussion, l'article 38 du Règlement de la Conférence prévoit que le Bureau prépare «un rapport sommaire sur cette question contenant un exposé de la législation et de la pratique dans les différents pays et accompagné d'un questionnaire établi en vue de l'élaboration de conventions ou de recommandations». Une modification de la procédure au stade actuel supposerait une adaptation du rapport et du questionnaire du fait qu'un niveau d'analyse serait supprimé et il serait difficile de garantir que ce travail pourrait être accompli avec la qualité requise, notamment compte tenu des délais fixés.

<sup>2</sup> Document GB.280/PV, p. 1/5 (procès-verbaux approuvés lors de la 282<sup>e</sup> session (novembre 2001) du Conseil d'administration. Selon l'article 10.4 du Règlement du Conseil d'administration: «A moins que le Conseil d'administration n'en décide autrement, une question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence est considérée comme soumise à la Conférence pour faire l'objet d'une double discussion.»

10. Dans ce contexte, le Bureau estime que la préparation de la question sur la mise en valeur des ressources humaines devrait se poursuivre selon la procédure de double discussion. L'objectif est de disposer d'une recommandation soigneusement conçue qui couvre un certain nombre de questions importantes mais également controversées pour lesquelles il faut rechercher un consensus. Cette question serait donc inscrite à l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail pour une deuxième discussion.

### **Suite à donner aux discussions de la Conférence fondées sur une approche intégrée**

11. Lors des débats de novembre 2001, les membres du Conseil d'administration ont demandé au Bureau d'examiner la manière de garantir un suivi approprié des résultats éventuels des discussions fondées sur l'approche intégrée et ont posé la question de savoir s'il convenait de modifier la procédure actuelle de sélection des questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence.
12. Ainsi qu'il a déjà été exposé de manière détaillée<sup>3</sup>, le but spécifique des discussions générales fondées sur une approche intégrée est de dégager un consensus sur un *plan d'action* qui définirait des orientations de nature à guider les futures activités normatives dans le domaine concerné. Après adoption par la Conférence, le Conseil d'administration tirerait les conclusions appropriées de ce plan d'action<sup>4</sup>. 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) et de nouvelles normes, etc., ces propositions seront détaillées et soumises au Conseil d'administration pour examen, conformément à l'usage habituel. Il faut espérer que le plan d'action sera suffisamment concret pour donner au Bureau et au Conseil d'administration assez d'orientations pour de nouvelles propositions. L'objectif est de dégager rapidement un consensus sur les mesures à prendre.
13. Selon la pratique actuelle, les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, qu'il s'agisse d'une action normative ou d'une discussion générale, sont examinées à deux reprises, lors d'une première discussion en novembre et d'une deuxième discussion en mars de l'année suivante. Il s'écoule donc environ vingt-six mois entre la deuxième discussion du Conseil d'administration et la décision relative à l'ordre du jour de la Conférence, d'une part, et la session de la Conférence internationale du Travail au cours de laquelle la question sera débattue<sup>5</sup>, d'autre part. Selon cette procédure, les propositions en vue d'une action normative résultant de la discussion de la Conférence de 2003 pourraient être soumises à l'examen du Conseil d'administration en novembre 2003 et en mars 2004 dans l'option de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2006. La question soulevée en novembre 2001 était de savoir s'il est possible de donner plus rapidement suite aux propositions pour action normative, c'est-à-dire dans le contexte de la Conférence internationale du Travail de 2005. La faisabilité de cette modification d'un point de vue juridique et pratique et ses répercussions pour l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence méritent et nécessitent un examen

<sup>3</sup> Document GB.282/2/1, paragr. 6-14.

<sup>4</sup> Document GB.274/4, paragr. 16.

<sup>5</sup> Pour plus de détails sur la procédure à suivre pour la préparation des questions soumises pour action normative, voir le document GB.279/3, paragr. 4.

approfondi que le Bureau se propose de lancer. La première discussion sur l'ordre du jour de la 93<sup>e</sup> session (2005) de la Conférence internationale du Travail devant avoir lieu en novembre 2002, le Bureau se propose de présenter les résultats de cet examen à cette occasion.

## Propositions

14. Le présent document, soumis au Conseil d'administration pour examen à sa 283<sup>e</sup> session (mars 2002), contient des propositions relatives à l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail. Le Bureau propose également d'inscrire la question du retrait de 16 recommandations obsolètes à l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail. Cette proposition fait l'objet d'un document distinct <sup>6</sup>.
15. A sa 282<sup>e</sup> session (novembre 2001), le Conseil d'administration a procédé à un premier examen des propositions pour l'ordre du jour de la Conférence de 2004 sur la base de deux documents préparés par le Bureau <sup>7</sup>. A l'issue de cet examen, le Conseil d'administration a demandé que des rapports sur la législation et la pratique ou des propositions plus détaillées sur les sujets suivants lui soient soumis à sa 283<sup>e</sup> session (mars 2002):
  - 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 (*action normative*).
  - 2) Travail des enfants et protection des enfants et des jeunes (*discussion générale fondée sur une approche intégrée*).
  - 3) Nouvelle proposition ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes (prenant en considération les questions «l'emploi des femmes», «l'égalité entre les sexes dans le monde du travail» et «travail et famille au XXI<sup>e</sup> siècle») (*discussion générale fondée sur une approche intégrée*).
  - 4) Travailleurs migrants (*discussion générale fondée sur une approche intégrée*).
  - 5) Dialogue social (modifié à la lumière du débat) (*discussion générale*).
16. La question n° 1, présentée pour action normative, avait déjà été sélectionnée par le Conseil d'administration <sup>8</sup>. La proposition actuelle reste essentiellement la même mais a été actualisée pour tenir compte de l'évolution récente de la législation et de la pratique. Sur le fond, la question n° 2, proposée pour une discussion générale fondée sur une approche intégrée, reste la même que la proposition soumise en novembre 2001 <sup>9</sup>.
17. En ce qui concerne la question n° 3, le Bureau note qu'il a été invité à préparer une nouvelle proposition concernant l'égalité entre les hommes et les femmes en tenant compte des trois propositions distinctes soumises en novembre 2001 qui avaient une composante

<sup>6</sup> Document GB.283/2/2.

<sup>7</sup> Documents GB.282/2/1 et GB.282/2/2.

<sup>8</sup> Document GB.277/2/1, paragr. 21-34.

<sup>9</sup> Sous réserve d'une mise à jour du nombre de ratifications des instruments pertinents.

«égalité entre les hommes et les femmes». Le Bureau avance donc maintenant une nouvelle proposition intitulée «égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail» pour une discussion générale fondée sur une approche intégrée. Il a également été tenu compte de la proposition «Travail et famille au XXI<sup>e</sup> siècle», mais le Bureau note que des parties importantes de cette proposition la distinguent des deux autres propositions relatives à l'égalité entre les sexes. La question de savoir si cette question doit être maintenue comme proposition distincte sera donc examinée plus à fond.

- 18.** En outre, «afin de permettre un choix entre deux questions normatives au moins pour l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail, Le Conseil d'administration a invité le Bureau à examiner la possibilité de lui proposer à sa 283<sup>e</sup> session (mars 2002) une question normative supplémentaire au moins». Le Bureau note que le Conseil d'administration a examiné en novembre 2001 une proposition intitulée «combler le déficit de travail décent dans le secteur de la pêche — une approche intégrée»<sup>10</sup>. En réponse à la demande du Conseil d'administration qui souhaitait une question pour action normative supplémentaire, cette proposition a été modifiée dans l'optique de l'élaboration de normes d'ensemble (une convention complétée par une recommandation) concernant le travail dans le secteur de la pêche.
- 19.** Dans ce contexte, le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail sur la base des six propositions présentées ci-après, soit deux propositions pour action normative, trois propositions de discussion générale fondée sur une approche intégrée et une question pour discussion générale.
- 20.** Selon la pratique établie, la Conférence peut traiter trois questions techniques lors de la même session. Sous réserve des considérations relatives à la procédure à suivre dans la préparation de la question concernant la mise en valeur des ressources humaines et la formation (paragr. 6-10, ci-dessus), le Conseil d'administration devra choisir deux questions supplémentaires afin de compléter l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence.
- 21. *En conséquence, le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail sur la base des propositions ci-après:***
- a) 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 (action normative);*
  - b) normes d'ensemble (une convention complétée par une recommandation) concernant le travail dans le secteur de la pêche;*
  - c) travail des enfants et protection des enfants et des jeunes (discussion générale fondée sur une approche intégrée);*
  - d) égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail (discussion générale fondée sur une approche intégrée);*

<sup>10</sup> Document GB.282/2/1, paragr. 164-170.

- e) *travailleurs migrants (discussion générale fondée sur une approche intégrée);*
- f) *renforcement du tripartisme et du dialogue social ( discussion générale).*

## **Propositions pour l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du 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 (action normative)**

#### **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 couverts 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**

22. 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 introduirait 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'OIT.
23. La commission d'experts a proposé d'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 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**

24. 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 qui permettrait aux Etats de souscrire des obligations supplémentaires fondées sur tout ou partie des critères suivants (énumérés par ordre alphabétique): âge, état de santé, fortune, handicap, langue, nationalité, orientation sexuelle, responsabilités familiales et situation matrimoniale. Des travaux récents montrent que de plus en plus de pays utilisent ces critères. Des indications sont données ci-après sur la façon dont ces critères sont traités dans la législation et la pratique nationales.

## Age

25. Selon des travaux récents, plus de 35 pays ont retenu l'âge comme motif illicite de la discrimination. La législation du travail des pays ci-après le mentionne expressément comme critère de discrimination à l'encontre des travailleurs: *Bénin, Brésil, Canada, Côte d'Ivoire, Croatie, El Salvador, Espagne, Finlande, Hongrie, Israël, Niger, Pologne, Tadjikistan, Tchad, Ukraine, Venezuela* et *Yémen*. Certains pays interdisent la discrimination fondée sur l'âge dans certains domaines touchant aux conditions de travail, par exemple les salaires, le licenciement, l'accès à l'emploi. Tel est le cas des pays suivants: *Australie, Belgique, France, Irlande, Lettonie, Mali, Mauritanie, Portugal et Singapour*. D'autres pays ont préféré inclure, dans leur Constitution, leur législation sur les droits de la personne ou d'autres lois des dispositions générales interdisant la discrimination fondée sur l'âge couvrant l'ensemble de la population (par exemple *Afrique du Sud, Costa Rica, Equateur, Hongrie, Irlande, Madagascar, Nouvelle-Zélande, Suisse, République tchèque et Thaïlande*). Actuellement, certains pays (tels que la *France*, les *Pays-Bas*, la *Fédération de Russie* et la *Slovénie*) étudient actuellement des projets de loi interdisant, dans l'emploi et la profession, la discrimination à l'encontre des travailleurs fondée spécifiquement sur l'âge.

## Etat de santé

26. L'état de santé ne devrait pas être un motif acceptable de refus d'un emploi ou de licenciement, en l'absence d'une relation très stricte entre l'état de santé présent du travailleur et les exigences professionnelles normales requises pour l'exercice d'un emploi donné. Des mesures de différents types ont été adoptées à cet égard suivant les pays, certaines concernant l'état de santé en général, en tenant compte du fait que l'un des problèmes actuels liés à l'état de santé est la discrimination dont peuvent faire l'objet les travailleurs porteurs du virus de l'immunodéficience humaine (VIH), appelés séropositifs, ou atteints par la maladie du syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA), appelés sidéens. Les pays qui ont adopté des dispositions sur le sujet considèrent qu'une définition des discriminations illicites découlant du statut VIH d'une personne devrait être aussi large que possible et universelle. Une telle définition devrait inclure aussi bien les discriminations à l'encontre des séropositifs symptomatiques que celles envers les séropositifs asymptomatiques, comme les discriminations fondées sur le seul soupçon qu'une personne donnée pourrait être séropositive, de par son appartenance à une catégorie de personnes dites à risque, ou de par ses relations avec une personne séropositive. Plus de 15 pays ont inscrit dans leur législation des dispositions interdisant tout type de discrimination fondée sur l'état de santé, qui protègent aussi les personnes séropositives ou les sidéens, parmi lesquels les pays suivants: *Afrique du Sud, Colombie, Costa Rica, Equateur, Finlande, France, Hong-kong, Italie, Nouvelle-Zélande, Philippines, Portugal, Thaïlande et Zimbabwe*. Plusieurs Etats Membres classent les personnes infectées par le VIH/SIDA dans la catégorie des personnes handicapées, par exemple l'*Australie*, le *Canada* et le *Royaume-Uni*. Une telle disposition serait conforme au Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail récemment adopté.

## Handicap

27. Plus de 40 Etats Membres ont adopté des mesures pour protéger et promouvoir l'égalité de chances entre les handicapés et les autres travailleurs. Si quelques pays ont adopté des dispositions constitutionnelles interdisant expressément la discrimination à l'encontre des personnes handicapées (par exemple *Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Costa Rica, Equateur, Finlande, Ghana, Nouvelle-Zélande, Paraguay, Pays-Bas, Suisse* et *Thaïlande*), plus nombreux sont ceux qui se sont dotés d'une législation interdisant la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur le handicap (*Afrique du Sud, Argentine, Australie, Autriche, Brésil, Canada, Espagne, Etats-Unis d'Amérique, Guatemala, Guyana, Hong-kong, Hongrie, Irlande, Koweït, Namibie, Niger, Philippines, Royaume-Uni, Suède, Trinité-et-Tobago* et *Zimbabwe*). D'autres pays ont pris des mesures visant à protéger les travailleurs handicapés dans certains domaines, par exemple l'accès à l'emploi, ou promulgué des lois définissant les droits des handicapés (*Bénin, Bolivie, France, Gabon, Honduras, Islande, Italie, Luxembourg, Madagascar, Pologne, Uruguay, Venezuela* et *Viet Nam*).

## Orientation sexuelle

28. On observe que, de plus en plus, les Etats Membres se dotent de dispositifs protégeant spécifiquement les travailleurs susceptibles de faire l'objet d'une discrimination au motif de leur orientation sexuelle. Plus de 20 Etats Membres ont interdit certaines formes de discrimination fondées sur ce critère dans leur législation, par exemple: *Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Canada, Costa Rica, Danemark, Equateur, Finlande, France, Irlande, Israël, Luxembourg, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Slovaquie, Suède, Suisse* et *République tchèque*. Par exemple, l'article 23(3) de la nouvelle Constitution de l'Equateur, adoptée le 5 juin 1998, énonce l'égalité des droits et des chances ainsi que les libertés reconnues à tous les individus, sans discrimination, notamment sur la base de l'orientation sexuelle.

## Langue

29. De plus en plus d'Etats Membres incorporent expressément, dans leur Constitution, leur législation interdisant la discrimination ou leur législation du travail, des dispositions interdisant la discrimination fondée sur la *langue*. C'est le cas des pays suivants: *Afrique, du Sud, Allemagne, Angola, Azerbaïdjan, Bolivie, Cambodge, Colombie, Egypte, Equateur, Espagne, Ethiopie, Finlande, Grèce, Italie, Malawi, Mali, Mozambique, Nicaragua, Pérou, Fédération de Russie, Sénégal, Slovaquie, Suisse* et *Thaïlande*.

## Champ d'application d'autres normes

30. La commission d'experts a aussi 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 de la discrimination, la convention n° 111 n'aborde pas 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<sup>11</sup>, de la nationalité<sup>12</sup>, de l'appartenance

<sup>11</sup> Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, art. 2; convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, art. 3; convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, art. 3; convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 [et Protocole, 1990], art. 3; convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, art. 6, paragr. 1 a) i); convention (n° 110) sur les plantations, 1958 [et Protocole, 1982], art. 46; convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, art. 6; convention (n° 181) sur les agences

syndicale<sup>13</sup>, du handicap<sup>14</sup> et des responsabilités familiales<sup>15</sup>. L'adoption d'un protocole approprié permettrait de renforcer cette protection et améliorerait la cohérence des activités de conseil et de contrôle de l'OIT en la matière. C'est peut-être là un point particulièrement important dans le contexte du travail de révision de ces normes que l'OIT a entrepris pour en faire un ensemble plus cohérent.

- 31.** Par exemple, la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée après la convention n° 111, recommande la protection des personnes contre la discrimination, telle que définie dans la convention n° 111, sur la base de leurs responsabilités familiales. La convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, interdit le licenciement pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les

d'emploi privées, 1997, art. 5 (1); recommandation (n° 123) sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, paragr. 9 (2); recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, paragr. 50 b) v); recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, paragr. 3; recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, paragr. 5 a); recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, paragr. 9.

<sup>12</sup> Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, art. 2; convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, art. 2; convention (n° 110) sur les plantations, 1958 [et Protocole, 1982], art. 2 et 46; convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, art. 6; recommandation (n° 48) sur les conditions de séjour des marins dans les ports, 1936, paragr. 3; recommandation (n° 101) sur la formation professionnelle (agriculture), 1956, paragr. 3 (1); recommandation (n° 104) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, paragr. 35 b); recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958, paragr. 2. Il y a lieu de noter que la nationalité est un critère de base pour les normes relatives aux migrants et que, par conséquent, des dispositions visant à assurer l'égalité de chances et de traitement à leur égard et/ou une protection contre la discrimination se trouvent dans les instruments correspondants, à savoir: la convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, art. 2 et 10; la convention (n° 66) sur les travailleurs migrants, 1939; la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, art. 2; la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, art. 3; la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; la convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982; la recommandation (n° 19) sur les statistiques des migrations, 1922; la recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939; la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; la recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955, paragr. 45.

<sup>13</sup> Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947, art. 18 (1) et (2); convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, art. 1; convention (n° 110) sur les plantations, 1958 [et Protocole, 1982], art. 2; convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, art. 14 (1) et (2); recommandation (n° 70) sur la politique sociale dans les territoires dépendants, 1944, paragr. 41 (3); recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958, paragr. 2; recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961, paragr. 25. L'appartenance syndicale des travailleurs migrants est mentionnée dans la recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955, paragr. 38, la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975, paragr. 8 (3); la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, paragr. 9.

<sup>14</sup> Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, art. 6; convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, art. 5 (1); recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, paragr. 43 (3); recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, paragr. 25 et 41; recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, paragr. 9.

<sup>15</sup> Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, paragr. 9.

responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou l'absence du travail pendant le congé de maternité.

32. Enfin, 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 critères<sup>16</sup>. 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 international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ICCPR), 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, au niveau régional, 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»<sup>17</sup>.

## Conclusions

33. Le Conseil d'administration est par conséquent invité à réexaminer la proposition de la commission d'experts d'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 (voir la liste indicative figurant au paragraphe 24). 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

<sup>16</sup> Sélection d'instruments internationaux: l'*invalidité* a été interprétée comme relevant de «toute autre situation», ICESCR, art. 2 (2) — Observation générale n° 5 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels (E/1995/22-e/c.12/1994/20, p. 99), paragr. 2; la *langue* comme motif de discrimination a été clairement établie dans le droit international: voir Charte de l'ONU, art. 1, 13, 55, 76; UDHR, art. 2; ICCPR/ICESCR, art. 2; ICCPR, art. 4; la *nationalité* a été interprétée comme relevant de la catégorie «toute autre situation» dans le ICCPR — Comité des droits de l'homme, communication n° 196/1985 (*Gueye et collaborateurs c. France*), paragr. 9.4, 9.5 et 10 — ICCPR, art. 2, 26. *Mais voir* ICESCR, art. 2 (3), qui dispose que les pays en développement peuvent déterminer dans quelle mesure des droits économiques peuvent être garantis aux non-nationaux: *voir également* les interprétations pertinentes du Comité des droits économiques, sociaux et culturels; et l'*orientation sexuelle*: voir, notamment, les cas de protocole facultatif, Comité des droits de l'homme, sous ICCPR.

<sup>17</sup> 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.

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, simplement en adoptant un protocole qui pourrait être ratifié librement.

34. La commission d'experts a aussi 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.
35. 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.
36. 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 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. Normes d'ensemble (une convention et une recommandation) concernant le travail dans le secteur de la pêche

### Résumé

Il est proposé d'élaborer des normes d'ensemble (une convention et une recommandation) concernant le travail dans le secteur de la pêche et d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail. S'il est vrai que ce secteur partage beaucoup de caractéristiques particulières avec le secteur maritime, la nature et la diversité de ses activités et de ses modalités d'emploi, de rémunération et autres sont assez différentes pour justifier un examen à part et des normes distinctes. De récents débats (1999) sur ce point, lors d'une réunion sectorielle de l'OIT, ont confirmé ce besoin, notamment l'importance de convoquer une réunion tripartite d'experts pour contribuer à l'élaboration de normes du travail dans le secteur de la pêche. Un nombre considérable de travaux préparatoires ont déjà été entrepris au sein de l'OIT.

## Introduction

37. Le secteur de la pêche est varié. A un extrême, d'importantes co-entreprises multinationales exploitent une flotte nombreuse, dont des chalutiers usines qui occupent des milliers de travailleurs sur plusieurs océans; à l'autre, des pêcheurs utilisant des canots en bois, de petites embarcations, produisent de quoi nourrir leurs familles et parfois vendent le surplus de leur pêche au sein de la communauté locale. La plupart des activités de pêche se situent entre ces deux extrêmes. La place qu'occupe la question de la pêche durable dans l'ordre du jour international, en particulier Action 21: Programme d'action pour un développement durable, fait qu'il est nécessaire d'envisager des normes sociales et du travail dans ce domaine.
38. Dès sa création, l'OIT a examiné les conditions de travail dans le secteur de la pêche, le premier instrument dans ce domaine ayant été adopté en 1920. Depuis 1954, des services consultatifs sur les questions relatives à la pêche ont été fournis par le biais de la Commission des conditions de travail dans l'industrie de la pêche, organe tripartite qui s'est réuni quatre fois (1954, 1962, 1978 et 1988) et, plus récemment, de la Réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche (13-17 décembre 1999) dans le cadre du programme de l'OIT de réunions sectorielles et techniques. Lors des réunions de 1988 et 1999, et de la 84<sup>e</sup> session (maritime) de la Conférence internationale du Travail, il a été demandé à l'OIT d'envisager de nouvelles normes du travail dans le secteur de la pêche.

## Principales questions et considérations

39. En 1998, on comptait environ 36 millions de personnes occupées dans des pêcheries de capture primaire et dans l'aquaculture, dont 15 millions à temps plein, 13 millions à temps partiel et 8 millions de manière occasionnelle. Les pêcheries de capture marine représentent à peu près 60 pour cent de ce total, l'aquaculture intérieure et l'aquaculture marine 25 pour cent, et les pêcheries intérieures quelque 15 pour cent<sup>18</sup>. Plus de 90 pour cent travaillent dans des navires de moins de 24 mètres de long<sup>19</sup>.
40. Pour la plupart, les pêcheurs sont indépendants, occupés dans des microentreprises de pêche comptant, régulièrement ou non, un ou deux pêcheurs, ou ne sont pas liés à leur employeur par une relation d'emploi formelle. Dans les pays dont la législation reconnaît normalement les relations employeur-travailleur, il arrive que les pêcheurs soient exclus de ses dispositions en raison des modalités de partage qui caractérisent le secteur halieutique<sup>20</sup>. Cette exclusion peut rendre difficile l'accès à une assurance chômage, à des soins de santé et à d'autres prestations dont jouissent beaucoup de travailleurs occupés sur la terre ferme. Dans les entreprises de pêche importantes, les modalités d'emploi sont plus formelles.
41. Beaucoup de pêcheurs passent de longues périodes en mer, souvent jusqu'à un an. Le logement à bord et la préparation de la nourriture sont des questions essentielles. Les

<sup>18</sup> Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), *La situation mondiale des pêches et de l'aquaculture 2000* (FAO 2000).

<sup>19</sup> *La situation mondiale des pêches et de l'aquaculture 1998*, (FAO 1999).

<sup>20</sup> Equipage et propriétaire couvrent ensemble certaines dépenses de fonctionnement qui sont déduites du produit brut de la vente de la pêche. Le produit net, selon les modalités convenues, est alors partagé entre le propriétaire du bateau et les membres d'équipage.

conditions de logement peuvent varier selon la situation économique et la durée prévue du voyage en mer. Il est fait état de nombreux cas de conditions de vie en mer extrêmement mauvaises.

42. Il arrive que des pêcheurs soient abandonnés dans des ports étrangers lorsque le propriétaire du navire fait faillite ou disparaît. Il arrive aussi que des marins, dont certains n'avaient aucun contrôle des activités du bateau, soient détenus pendant de longues périodes à la suite de la saisie du navire pour activités de pêche illicites.
43. La pêche est l'un des métiers les plus dangereux. Les taux de mortalité qui y sont enregistrés sont parmi les plus élevés de tous les secteurs économiques. Au Danemark, entre 1989 et 1996, ce taux a été de 25 à 30 fois supérieur à celui concernant les travailleurs sur la terre ferme; aux Etats-Unis, en 1996, le taux de mortalité des pêcheurs a été de 16 fois supérieur à celui des pompiers et des policiers; en 1997, en Estonie et en Pologne, il a été de 11 fois supérieur au taux moyen de mortalité de l'ensemble des travailleurs; dans plusieurs pays africains, il représente 300 à 500 décès pour 100 000 travailleurs<sup>21</sup>. La fatigue qu'entraînent de longs horaires de travail semble être un facteur considérable d'accidents et de problèmes de santé.
44. Le travail étant effectué en mer, loin des moyens traditionnels de l'inspection du travail, il est difficile de faire respecter les conditions requises de sécurité, de santé ou autres. Il n'existe pas de normes internationales du travail, comme c'est le cas pour les gens de mer, qui garantissent l'inspection et le respect des conditions de travail sur les navires de pêche enregistrés à l'étranger.
45. Beaucoup de pêcheurs, en particulier ceux originaires de pays en développement, font l'objet de méthodes de recrutement et de placement qui constituent une exploitation, et doivent même payer des recruteurs pour trouver un emploi. Il n'est pas rare que des enfants travaillent. Les pêcheurs sont souvent forcés de signer des contrats prévoyant des conditions de service bien inférieures à celles convenues avant l'embarquement. Souvent, ils ne sont pas assurés. Enfin, le taux de syndicalisation est relativement faible par rapport à d'autres secteurs.

## ***OIT et normes sur la pêche***

### Normes propres au secteur de la pêche

46. Au cours de trois sessions distinctes, la Conférence internationale du Travail a adopté sept instruments en tout (cinq conventions et deux recommandations) qui visent spécifiquement les pêcheurs. Pour faciliter la tâche du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS), le Conseil d'administration a invité la Réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche (Genève, 13-17 décembre 1999) à examiner les instruments relatifs aux pêcheurs (tous ont été adoptés avant 1985).
47. La réunion tripartite a institué un groupe de travail sur les normes qui a été chargé de formuler des propositions en vue, entre autres, de la révision de certaines des normes susmentionnées, de leur promotion ou de leur ratification (ou, pour les recommandations, de leur mise en oeuvre) ou des propositions visant à considérer ces instruments comme dépassés. Ces propositions ont ensuite été soumises au Groupe de travail de la Commission

<sup>21</sup> BIT: *La sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche* (Genève, 1999).

LILS qui les a examinées. Les décisions du Conseil d'administration<sup>22</sup> sur les instruments en question sont présentées dans le tableau 1 ci-après.

#### Autres normes maritimes du travail qui pourraient être étendues aux pêcheurs

- 48.** Lors des plus récentes sessions maritimes de la Conférence internationale du Travail (74<sup>e</sup> session en 1987 et 84<sup>e</sup> session en 1996), la question avait été posée de savoir si les normes à l'examen devraient être étendues aux pêcheurs. Le champ d'application de ces conventions ne comprend pas le secteur de la pêche, mais une disposition permet de les appliquer à la pêche maritime commerciale. Le caractère particulier des activités de pêche et l'absence d'une représentation appropriée des propriétaires de navires de pêche aux conférences maritimes, lesquelles visaient principalement la marine marchande, avaient été, entre autres raisons, invoqués pour justifier la non-inclusion de la pêche dans le champ d'application de la convention. Etant donné le faible taux de ratification des conventions sur le travail maritime de 1987 et de 1996, la disposition susmentionnée n'a guère eu d'impact sur les conditions de travail des pêcheurs.
- 49.** La Conférence maritime de 1996 a également adopté une résolution dans laquelle elle invite le Conseil d'administration à convoquer une réunion tripartite afin de déterminer quels instruments maritimes de l'OIT il conviendrait d'appliquer au secteur des pêches en adoptant des protocoles appropriés et/ou en adoptant de nouvelles normes internationales du travail applicables à ce secteur et, à cet égard, à inscrire la question des nouvelles normes du travail pour les pêcheurs à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence internationale du Travail. Lorsque le Conseil d'administration, à sa 268<sup>e</sup> session (mars 1997) a décidé de l'objet de la réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche, il s'est référé à cette résolution<sup>23</sup>. Le rapport établi par le Bureau comprenait donc un bref examen de l'extension des normes du travail maritime de l'OIT au secteur des pêches et, dans les points suggérés pour la discussion, il était demandé à la réunion d'exprimer ses vues non seulement sur les normes internationales de l'OIT concernant spécialement les pêcheurs, mais aussi sur l'extension des normes maritimes du travail au secteur des pêches.
- 50.** La réunion tripartite a recommandé la constitution d'un groupe d'experts dont le mandat serait suffisamment ample pour lui permettre d'examiner la possibilité d'étendre aux pêcheurs les instruments de l'OIT relatifs aux gens de mer. Il a été suggéré que le rapport que le Bureau établirait en vue de la réunion du groupe d'experts devrait être très complet et porter, outre sur l'examen des instruments maritimes, sur la question du contrôle de l'Etat du port dans l'industrie de la pêche. Le Conseil d'administration, après avoir examiné le rapport a, entre autres, prié le Directeur général de garder à l'esprit, lors de l'élaboration des propositions relatives au programme de travail futur du Bureau, la proposition visant à convoquer une réunion d'experts, dont le mandat serait celui suggéré par la réunion tripartite, au cours du prochain exercice biennal<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> Documents GB.277/LILS/WP/PRS/2, GB.277/LILS/4, GB.277/11/2, GB.277 Relevé des décisions, GB.279/LILS/WP/PRS/1/1, GB.279/LILS/3(Rev.1), GB.279/11/2, GB.279 Relevé des décisions.

<sup>23</sup> BIT: Composition et objet des réunions sectorielles qui se tiendront en 1998-99 (document GB.268/STM/1, mars 1997, paragr. 28).

<sup>24</sup> Voir TMFI/1999/12, paragr. 21, document GB.277/STM/3/3, paragr. 7, document GB.277/14, paragr. 51, et document GB.277 Relevé des décisions, paragr. 53.

## Autres normes pertinentes de l'OIT

51. Certes, d'autres normes de l'OIT peuvent s'appliquer à la pêche. Toutefois, des instruments comme la convention (n° 155) et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, disposent que l'Etat qui ratifie la convention peut exclure la pêche de son champ d'application. Dans les premiers rapports soumis au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, aucun des Etats ayant ratifié la convention n° 155 n'a indiqué qu'il exclurait la pêche de l'application de la convention. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a indiqué qu'un Etat (*Chypre*, loi n° 89(I)/96 du 11 novembre 1996 sur la sécurité et la santé au travail) a expressément exclu la pêche de son champ d'application.

### **Autres normes internationales pertinentes en ce qui concerne les conditions de vie et de travail des pêcheurs**

52. Il conviendrait d'examiner les activités pertinentes d'autres organisations internationales pour veiller à ce que les activités de l'OIT apportent une valeur ajoutée par rapport à celles de ces autres organisations dans le domaine de la pêche et qu'une norme de l'OIT ne fasse pas double emploi.
53. L'Organisation maritime internationale (OMI) est en charge au premier chef de la sécurité maritime et de la prévention de la pollution marine. Ses instruments applicables à la pêche sont, entre autres, les suivants:
- la *Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (SOLAS)*, telle que modifiée en 1974 et en 1988, qui prévoit des dispositions générales de sécurité applicables à tous les navires, y compris les navires de pêche (chap. V);
  - la *Convention internationale de Torremolinos sur la sécurité des navires de pêche, 1977, et son Protocole de 1993*, qui établissent un régime de sécurité pour les navires de pêche. Ces instruments réglementent en détail les normes de construction à appliquer essentiellement aux nouveaux navires, y compris le type et la nature des équipements de tous types qui ont une incidence sur la sécurité du navire. Au 31 décembre 2001, seulement huit Etats avaient ratifié le Protocole;
  - la *Convention internationale de 1995 sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille (STCW-F)*. Au 31 décembre 2001, deux Etats avaient ratifié cette convention.
54. En 1995, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a adopté le Code de conduite pour une pêche responsable qui indique, entre autres, que les «Etats devraient assurer que les installations et l'équipement utilisés pour la pêche, ainsi que toutes les activités dans le secteur de la pêche, permettent des conditions de vie et de travail sûres, saines et équitables, et soient conformes aux normes internationalement convenues, adoptées par les organisations internationales pertinentes».

## **Situation des législations et pratiques nationales dans le secteur de la pêche**

55. L'analyse ci-après se fonde sur les informations dont le Bureau dispose <sup>25</sup>.
56. La plupart des législations relatives à la pêche portent sur la construction des navires, les équipements de sécurité, les certificats de capacité du personnel et la protection de l'environnement marin et des ressources marines vivantes. Souvent, les conditions de travail sont couvertes par des lois qui ne visent pas spécifiquement la pêche, par exemple la législation maritime générale, la législation générale sur la sécurité et la santé au travail ou la législation du travail. Ainsi, en *Norvège*, une loi porte sur les mesures relatives à la sécurité et la santé au travail et à l'environnement, les salaires et les conditions de la cessation de la relation d'emploi de l'ensemble des gens de mer, y compris ceux occupés dans des navires de pêche. Cela étant, certains pays ont une législation visant spécifiquement les pêcheurs ou ont institué des programmes de sécurité de la pêche qui s'inscrivent dans un cadre législatif plus général. En *Australie*, par exemple, le Conseil de l'Australie occidentale de l'industrie de la pêche a lancé un programme approfondi de sécurité et de santé qui se fonde sur la loi de 1984 relative à la sécurité et à la santé au travail. Au *Chili* et en *Guinée*, des organisations non gouvernementales ont mis en œuvre des programmes de sécurité et de santé au travail.
57. Lorsqu'elle existe, la législation sur la pêche vise principalement les grands navires. Toutefois, certains pays réglementent la pêche à petite échelle. A titre d'exemple, le *Japon* réglemente les navires à partir de trois tonnes de jauge brute et la *Norvège* à partir de 15 mètres de long. En *Inde* et en *Israël*, certaines lois s'appliquent à tous les bateaux de pêche. De plus, l'*Inde* a adopté une loi qui donne aux petits exploitants traditionnels des droits de pêche exclusifs dans certaines zones. En *Inde* et en *Guinée*, des programmes d'aide ont été mis en place pour moderniser les petits navires, améliorer les conditions de logement, les assurer et les doter d'équipements de sécurité et dispenser une formation aux pêcheurs.
58. Dans certains pays, les pêcheurs doivent subir un examen médical et, parfois, présenter un certificat médical pour obtenir un emploi. Le plus souvent, seuls les nouveaux venus dans le secteur de la pêche doivent passer un examen médical. Dans d'autres cas, des examens réguliers sont obligatoires. Dans la *Fédération de Russie*, tous les nouveaux venus dans le secteur sont soumis à un examen qu'ils doivent renouveler tous les ans, ou deux fois par an lorsqu'un problème de santé a été identifié. En *Pologne*, ces examens sont effectués tous les deux ans, et une fois par an pour les personnes de plus de 50 ans.
59. Plusieurs pays prévoient des normes pour les équipements médicaux, de sécurité et de premiers secours à bord. Néanmoins, souvent la qualité et la quantité de ces équipements varient suivant le pays et la taille et l'affectation du navire. Aux *Etats-Unis*, tous les bateaux de pêche doivent être équipés d'engins de sauvetage, de matériel anti-incendie, de combinaisons de plongeurs et de radiobalises de localisation des sinistres. En *Inde*, tous les navires font l'objet de réglementations, mais celles-ci sont moins détaillées. Au *Japon*, celles qui s'appliquent aux navires de moins de 20 tonnes de jauge brute sont moins

<sup>25</sup> *La sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche*, rapport établi pour la Réunion tripartite sur ce sujet (décembre 1999); base de données du BIT sur les législations nationales (NATLEX); projet de rapport du BIT sur les conditions de travail dans le secteur de la pêche en Afrique australe; *Conditions de travail et de vie des pêcheurs*, rapport établi pour la Commission sur les conditions de travail dans l'industrie de la pêche (1988).

rigoureuses que celles relatives aux navires dépassant ce tonnage, qui sont exploités au-delà des eaux côtières.

60. Les modalités de déclaration des accidents et les modalités d'enquêtes varient. Certains pays réglementent en détail la déclaration des accidents. Par ailleurs, les autorités publiques chargées d'enregistrer les accidents diffèrent d'un pays à l'autre. En *Chine*, les accidents doivent être signalés au ministère de l'Agriculture ou aux autorités locales de pêche. Aux *Philippines*, l'autorité responsable est fonction de la taille du navire. Aux *Etats-Unis*, tout cas de maladie, d'accident ou d'incapacité doit être signalé à la Garde côtière. Dans la *Fédération de Russie*, une commission spéciale, composée de représentants des employeurs, des membres d'équipage et des autorités publiques, est habilitée à enquêter sur tous les accidents. En cas d'accident en mer, le capitaine et l'équipage peuvent former une commission spéciale d'enquête. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un accident grave ou mortel, cette commission se réunit de nouveau, avec des représentants des pouvoirs publics, lorsque le navire est revenu à quai. Par ailleurs, les modalités d'établissement de rapports et de preuve sont précisément réglementées.
61. Beaucoup de pays ont défini les conditions de formation et créé à l'intention des pêcheurs des centres qui dispensent différents niveaux de formation. En *Norvège*, tous les pêcheurs doivent avoir reçu au moins quarante heures de formation et suivre régulièrement des cours de recyclage de vingt heures après quelques années. D'une manière générale, les officiers doivent suivre une formation plus exigeante.
62. La plupart des pays comptent de nombreuses autorités qui sont chacune responsables d'un aspect différent de l'industrie de la pêche — entre autres, relations d'emploi, sécurité et santé, inspection, enquêtes, éducation et formation, définition des politiques. Dans certains pays, une ou deux autorités sont responsables au premier chef de la sécurité et de la santé. Ainsi, au *Canada*, ce sont la Direction de la sécurité maritime (Transports Canada) et le ministère des Pêches et des Océans. Aux *Etats-Unis*, c'est la Garde côtière qui s'occupe principalement de la sécurité des bateaux de pêche. Les inspections portent essentiellement sur la sécurité et l'homologation du navire. Les conditions de vie et de travail de l'équipage, y compris les équipements médicaux et de sécurité et de santé au travail, font également l'objet d'inspections, moins fréquentes toutefois. En *Afrique du Sud*, l'Autorité de la sécurité maritime doit inspecter les conditions de logement à bord et de sécurité en mer. En *Namibie*, le ministère de la Santé peut inspecter la qualité de l'eau potable et des vivres, ainsi que les conditions de logement et les armoires à pharmacie. Dans certains pays, le système permet des inspections facultatives ou des autoévaluations.
63. Dans plusieurs pays, des organes consultatifs formés de représentants des employeurs, des membres d'équipage et des pouvoirs publics conseillent le gouvernement sur les mesures à prendre en ce qui concerne le secteur de la pêche et la formation et l'information des pêcheurs.
64. Lorsqu'elles existent, les indemnisations en cas d'accident ou de décès relèvent généralement de systèmes d'assurance privée. L'armateur paie habituellement les primes d'assurance, parfois dans le cadre d'un système de prestations auquel le salarié cotise. Ces prestations sont versées en cas de décès ou de blessure grave, mais, parfois, leur couverture est plus ample. Au *Chili*, les employeurs ont leur propre compagnie d'assurance. A *Sri Lanka*, une législation porte spécifiquement sur les régimes de pensions et de sécurité sociale des pêcheurs, ces régimes ne couvrant toutefois que les cas d'accident grave ou de décès. En *Inde*, le gouvernement a institué un système d'assurance de groupe en faveur des pêcheurs actifs. Au *Canada*, le système d'indemnisation des travailleurs a été décentralisé et est actuellement géré à l'échelle régionale par les commissions d'indemnisation des accidents du travail.

65. Plusieurs gouvernements ont également institué des systèmes pour aider de diverses façons les pêcheurs. En *Irlande*, des subventions publiques aident les pêcheurs à acquérir des équipements de sécurité pour le navire. A *Maurice*, en 2001, les pouvoirs publics ont créé un système de prêt pour les pêcheurs qui forment des associations de dix personnes au moins.
66. Le plus souvent, la réglementation des contrats de travail n'est pas un élément clé des législations relatives à la pêche. Parfois, les conditions de travail sont régies par la législation générale du travail. Toutefois, le caractère informel des conditions d'emploi de beaucoup de pêcheurs fait qu'il n'apparaît pas toujours clairement si la législation nationale s'applique. Peu de pays, comme le *Japon* et le *Kenya*, fixent des salaires minima pour les pêcheurs.

### **Normes régionales concernant les conditions de travail dans le secteur de la pêche**

67. Au sein de l'Union européenne, plusieurs directives du Conseil<sup>26</sup> sur les conditions de travail des pêcheurs ont été adoptées. Elles portent sur les équipements de sécurité, l'hygiène et la propreté à bord des navires, sur les équipements d'urgence et de premiers soins et sur la formation et la diffusion d'informations en matière de sécurité et de santé.
68. En Europe, le contrôle de la durée de travail dans les navires de pêche a été une question particulièrement difficile. Une directive du Conseil s'appliquant à tous les travailleurs et même deux directives portant spécifiquement sur les gens de mer, qui se fondent sur la convention de l'OIT (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, ont été jugées insuffisantes pour le secteur de la pêche. La Directive 2000/34/CE, qui modifie une directive précédente, a été adoptée. Elle porte entre autres sur la pêche maritime. En avril 2001, le Parlement européen a adopté une résolution sur la sécurité et les causes des accidents dans les pêcheries. Entre autres, cette résolution encourage les Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à ratifier les instruments de l'OMI relatifs à la pêche ainsi que les conventions de l'OIT et de la FAO sur la sécurité et les conditions de travail dans ce secteur. Elle demande aussi instamment à la commission d'inscrire les aspects sociaux de cette question dans la réglementation relative à la révision de la politique commune de la pêche en 2002.

### **Normes d'ensemble concernant les conditions de travail, y compris la sécurité et la santé, dans le secteur de la pêche**

69. Des normes d'ensemble (une convention complétée par une recommandation) concernant le travail dans le secteur de la pêche apporteraient une valeur ajoutée en:
- offrant une révision de l'ensemble des sept normes du travail existantes qui concernent la pêche;
  - traitant de nouvelles questions là où il est possible de répondre aux graves déficits de travail décent par le biais d'une action normative;
  - établissant un ensemble complet de normes pour le secteur de la pêche et couvrant tous les aspects pertinents de la question;

<sup>26</sup> Directives 93/103/CE, 92/29/CE et 97/70/CE.

- complétant l'action d'autres organisations internationales.
- 70.** Ces nouvelles normes devraient être suffisamment larges et souples pour couvrir un certain nombre de questions et être effectives pour la plupart des pêcheurs dans le monde (tant ceux qui travaillent sur des navires de haute mer que ceux qui pratiquent la pêche artisanale). Leurs principes devraient pouvoir être appliqués en tenant compte de la diversité des conditions économiques et sociales nationales, des types de pêche et des flottes de pêche. Elles ne devraient pas être trop rigides.
- 71.** Ces normes pourraient avoir pour objectif de:
- contribuer à améliorer la sécurité et la santé au travail, ainsi que les statistiques relatives aux questions de sécurité et de santé dans le secteur;
  - contribuer à améliorer d'autres formes de protection sociale dans le secteur (par exemple, sécurité sociale des pêcheurs et des personnes à leur charge);
  - tenir compte des conditions de travail d'un point de vue international (conditions de travail des pêcheurs occupés sur des navires étrangers);
  - aider les Etats à exercer effectivement leur juridiction et leur contrôle, en ce qui concerne certaines questions sociales, sur les navires de pêche battant leur pavillon;
  - améliorer l'inspection des conditions de travail sur les navires de pêche et le respect des normes applicables;
  - contribuer à la promotion du dialogue social dans le secteur, en particulier pour ce qui est des questions de sécurité et de santé au travail;
  - promouvoir l'égalité des sexes dans le secteur (notamment, les normes devraient utiliser une terminologie non sexiste).
- 72.** Il conviendra de se demander plus avant si les conditions de travail des personnes occupées dans la pisciculture/aquaculture doivent être visées et, dans l'affirmative, si une distinction doit être faite entre travailleurs en mer et travailleurs sur la terre ferme.
- 73.** Ces normes devraient prévoir des dispositions sur les points suivants:
- champ d'application (certaines parties pourraient n'être applicables qu'aux grands navires et d'autres aux petits navires, à la pêche artisanale et à la pisciculture/aquaculture);
  - sécurité et santé au travail;
  - protection sociale, examen médical et soins médicaux des pêcheurs (y compris la responsabilité financière dans les cas de lésion ou de décès);
  - temps de travail et de repos;
  - modalités contractuelles;
  - formation professionnelle des pêcheurs et planification des ressources humaines;
  - logement/alimentation et restauration à bord des navires de pêche;

- documents d'identité pour permettre aux pêcheurs de prendre un congé à terre ou d'embarquer ou de débarquer dans un port étranger;
- services sociaux à bord des navires et à terre;
- rapatriement, y compris en cas d'abandon;
- application/inspection de l'application des normes du travail, y compris contrôle de l'Etat du pavillon et de l'Etat du port, et possibilité pour les Etats côtiers d'effectuer des contrôles;
- promotion du dialogue social, comme il convient dans une norme internationale du travail.

### **Travaux préparatoires**

74. La Réunion tripartite de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche (décembre 1999) et le Groupe de travail sur la politique de révision des normes de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail ont examiné les normes sur la pêche existantes et formulé des propositions, adoptées ensuite par le Conseil d'administration, sur l'action à mener en matière normative.
75. Le Bureau a réalisé récemment une étude sur les conditions de travail dans le secteur de la pêche en Afrique australe et à mis particulièrement l'accent sur les questions de sécurité et de santé. Il a également inscrit à son programme de travail pour le présent exercice biennal une étude sur les modalités du temps de travail dans le secteur de la pêche, comme la réunion tripartite l'avait demandé. Ayant à l'esprit les recommandations de la 84<sup>e</sup> session (maritime) de la Conférence internationale du Travail et les conclusions adoptées en décembre 1999 par la Réunion tripartite sur la sécurité et la santé au travail dans l'industrie de la pêche, il a recommandé la tenue d'une réunion tripartite d'experts dans le cadre de l'OIT qui sera chargée de formuler des propositions en vue d'une révision des normes du travail dans le secteur de la pêche, ou de l'élaboration de nouvelles normes.

**Tableau 1. Statut des instruments sur les pêcheurs**

Instruments	Nombre de ratifications (au 20 janvier 2002)	Statut
<b>Instruments à réviser</b> (cette catégorie comprend les instruments qui ne sont plus entièrement à jour mais qui restent pertinents à certains égards, et ceux qui ont besoin d'être révisés).		
Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959.	29	Le Conseil d'administration a recommandé la révision de cet instrument pour l'adapter aux besoins actuels du secteur de la pêche.
Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959.	22	Le Conseil d'administration a recommandé la révision partielle de cet instrument.
Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966.	10	Le Conseil d'administration a recommandé la révision de cet instrument à la lumière de la Convention internationale de l'OMI sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille.

Instruments	Nombre de ratifications (au 20 janvier 2002)	Statut
Recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966.	—	Le Conseil d'administration a recommandé la révision de cet instrument à la lumière de l'évolution scientifique et technologique.
<b>Demandes d'information</b>		
Convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966.	22	Le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à informer le Bureau, le cas échéant, des obstacles et des difficultés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de la convention ou mettre en évidence un besoin de révision totale ou partielle de cette convention.
<b>Autres instruments</b> (cette catégorie comprend les instruments qui ne sont plus entièrement à jour mais qui restent pertinents à certains égards).		
Recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920.	—	Le Conseil d'administration a décidé le maintien du statu quo à l'égard de cet instrument et invité le Bureau à entreprendre une étude sur l'organisation du temps de travail et les périodes de repos dans l'industrie de la pêche.
<b>Instruments dépassés</b> (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).		
Convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959.	29 (dont 20 ont été dénoncées)	Le Conseil d'administration a invité les Etats parties à cette convention à examiner la possibilité de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, dont la ratification entraînerait de plein droit la dénonciation de la convention n° 112, aux conditions fixées par l'article 10, paragraphe 4 b), de la convention n° 138. Il a également décidé que la convention n° 112 serait éventuellement abrogée lorsque le nombre de ratifications de cette convention aura sensiblement diminué <sup>27</sup> .

<sup>27</sup> Documents GB.279/LILS/3(Rev.1) et GB.279/11/2.

### 3. Travail des enfants et protection des enfants et des jeunes

#### Résumé

L'action dans le domaine du travail des enfants repose pour l'essentiel sur les conventions fondamentales n<sup>os</sup> 138 et 182 et sur les recommandations n<sup>os</sup> 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

- 76.** L'action de l'OIT visant à éliminer le travail des enfants, en particulier ses pires formes, se fonde principalement sur les conventions (n<sup>o</sup> 138) sur l'âge minimum, 1973, et (n<sup>o</sup> 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et sur les recommandations correspondantes (n<sup>o</sup> 146) sur l'âge minimum, 1973, et (n<sup>o</sup> 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 ratifications<sup>28</sup>.
- 77.** 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. Cette spécificité de la question du travail des enfants se reflète dans la transformation du Programme international pour l'abolition du travail des enfants en 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 n<sup>os</sup> 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 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.
- 78.** Il convient aussi de rappeler que ces initiatives sont complétées 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

<sup>28</sup> Voir tableau 2.

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**

79. 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° 138; 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**

80. 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.
81. Il convient de rappeler que la convention n° 138 porte révision d'un certain nombre de conventions sectorielles plus anciennes<sup>29</sup>. Par conséquent, l'accroissement du nombre de ratifications de la convention n° 138 devrait conduire à la dénonciation des conventions susmentionnées et contribuer à rationaliser ce groupe de normes. Toutefois, la convention n° 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° 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° 59 — laquelle fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie —, qui ratifie ensuite la convention n° 138 en fixant à 14 ans l'âge minimum général d'admission à l'emploi, reste lié par la convention n° 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° 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 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.
82. 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

<sup>29</sup> Voir article 10 de la convention n° 138. Outre les conventions énumérées au tableau 2, ces conventions sont les conventions (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, (n° 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, et (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959. Il convient également de considérer la promotion des conventions nos 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 document GB.280/5) ou de l'examen de ces activités qui a été proposé.

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».

- 83.** 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**

- 84.** L'OIT a également adopté des normes qui portent sur le travail de nuit et sur les examens médicaux des enfants et des jeunes<sup>30</sup>.
- 85.** 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<sup>31</sup> 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.
- 86.** 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 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

<sup>30</sup> Voir tableau 2.

<sup>31</sup> 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<sup>e</sup> session, 2001.

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.

- 87.** 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.
- 88.** 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 jeunes<sup>32</sup>. 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.
- 89.** 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 entreprendre une action normative ou mettre en œuvre d'autres moyens d'action, y compris des activités de promotion et d'assistance.
- 90.** 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.

### **Proposition**

- 91.** Au vu de ce qui précède, le Conseil d'administration voudra sans doute inscrire à l'ordre du jour de la 92<sup>e</sup> session (2004) de la Conférence internationale du Travail une discussion

<sup>32</sup> Voir tableau 2. 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.

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, comme le prévoit non seulement la convention n° 182 mais aussi 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 cette question à plusieurs autres points importants, entre autres, le travail de nuit des enfants et des jeunes, le travail dangereux et l'examen médical des jeunes.

**Tableau 2. Statut des instruments concernant la protection des enfants et des jeunes**

**1. Élimination du travail des enfants**

Instruments	Nombre de ratifications (au 20 janvier 2002)	Statut
<b>Instruments à jour</b> (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.	116	<b>Convention fondamentale</b>
Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973.	—	Cette recommandation est liée à une convention fondamentale et est considérée à jour.
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.	115	<b>Convention fondamentale</b>
Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.	—	Cette recommandation est liée à une convention fondamentale et est considérée à jour.
<b>Autres instruments</b> (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 <i>statu quo</i> à l'égard de ces recommandations.
Recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937.	—	
<b>Instruments dépassés</b> (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).		
Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919.	21	Le Conseil d'administration a invité les Etats parties à la convention n° 5 à examiner la possibilité de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de dénoncer à cette occasion la convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919, en faisant appel éventuellement à l'assistance technique du Bureau.

Instruments	Nombre de ratifications (au 20 janvier 2002)	Statut
Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921.	13	Le Conseil d'administration a invité les Etats parties à la convention n° 10 à examiner la possibilité de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ratification qui entraînerait la dénonciation de la convention n° 10, aux conditions énoncées à l'article 10, paragraphe 5 <i>b)</i> , de la convention n° 138, en faisant appel éventuellement à l'assistance technique du Bureau.
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 examiner la possibilité de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ratification qui entraînerait de plein droit la dénonciation immédiate de la convention n° 33 aux conditions énoncées à l'article 10, paragraphe 4 <i>b)</i> , de la convention n° 138, en faisant appel éventuellement à l'assistance technique du Bureau.
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 examiner la possibilité de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ratification qui entraînerait de plein droit la dénonciation immédiate de la convention n° 59 aux conditions énoncées à l'article 10, paragraphe 4 <i>a)</i> , de la convention n° 138, en faisant appel éventuellement à l'assistance technique du Bureau.
Convention (n° 60) (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937.	0	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 examiner la possibilité de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à dénoncer à cette occasion la convention n° 60. Enfin, le Conseil d'administration a décidé que la situation de la convention n° 60 serait réexaminée en temps opportun dans la perspective d'une 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 examiner la possibilité de ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ratification qui entraînerait de plein droit la dénonciation immédiate de la convention n° 123 aux conditions énoncées à l'article 10, paragraphe 4 <i>f)</i> , de la convention n° 138, en faisant appel éventuellement à l'assistance technique du Bureau.
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.

Instrument	Nombre de ratifications (au 20 janvier 2002)	Statut
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 20 janvier 2002)	Statut
<b>Instruments à jour</b> (conventions dont la ratification est encouragée et recommandations auxquelles les Etats Membres sont invités à donner effet).		
Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946.	43	Le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à examiner: i) la possibilité de ratifier les conventions n°s 77, 78 et 124, et, le cas échéant, à informer le Bureau des obstacles ou difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de ces conventions; ii) le besoin de révision totale ou partielle de ces conventions, y compris leur éventuelle consolidation.
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.

#### 4. Travailleurs migrants (discussion générale fondée sur une approche intégrée)

##### Résumé

Les problèmes que posent les migrations internationales de main-d'œuvre deviennent de plus en plus complexes et variés et touchent entre 60 et 65 millions de personnes et un nombre de pays plus important que jamais. Nombre de migrations contemporaines sont organisées par des intermédiaires privés, non par les Etats, et soulèvent un nombre croissant de problèmes de migration clandestine, d'emploi illégal et d'exploitation. Actuellement, les travailleurs migrants sont dans leur grande majorité admis purement à titre temporaire, ce qui les expose fréquemment à des traitements discriminatoires. Le niveau de chômage parmi les immigrants installés est souvent beaucoup plus élevé que parmi les travailleurs natifs, et les questions de discrimination et d'exclusion sociale se posent de manière aiguë même dans les sociétés démocratiques avancées. Devant les déficiences et le déclin du taux de ratification des normes de l'OIT dans ce domaine, le Conseil d'administration a prié à sa 267<sup>e</sup> session la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations d'entreprendre une étude d'ensemble sur l'état de la législation et de la pratique. A l'issue de cette étude, il est apparu clairement à la commission qu'il était nécessaire d'ouvrir un débat général sur les 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. Ce point de vue a été largement partagé par les membres du Conseil d'administration lors de ses deux dernières sessions, et récemment nombre d'entre eux ont demandé une discussion générale fondée sur une approche *intégrée* qui permettrait de passer en revue toute une gamme d'approches, de solutions et d'instruments. Pour couvrir ces diverses questions, la discussion générale pourrait être articulée autour des trois thèmes suivants: 1) migrations internationales de main-d'œuvre à l'ère de la mondialisation; 2) politiques et structures en vue d'une meilleure gestion des migrations pour l'emploi; et 3) amélioration de la protection des travailleurs migrants.

#### ***Tendances actuelles des migrations internationales***

92. Avec l'augmentation observée des migrations mondiales dans les années quatre-vingt-dix, on estime aujourd'hui à 60 ou 65 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. Plus de 100 pays sont aujourd'hui touchés, qu'il s'agisse de pays d'accueil, de pays d'origine ou des deux. Si de nombreux pays sont restés officiellement fermés aux migrations de travailleurs non qualifiés, on a assisté à une concurrence accrue pour les compétences, notamment parmi les pays les plus avancés. 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 l'évolution politique en Europe orientale et l'effondrement de nombreuses industries lors du processus de transition vers l'économie de marché. Enfin, il semblerait que dans de nombreux pays, le secteur informel en développement absorbe une part importante de main-d'œuvre étrangère.
93. La complexité accrue des migrations internationales fait qu'il est très difficile de classer de manière simple les migrants. Les travailleurs qualifiés du secteur industriel ou du bâtiment qui se déplacent à titre individuel ou dans le cadre de mouvement 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 part croissante des migrants actuels, au même titre que les jeunes femmes, souvent très qualifiées, qui occupent des emplois de domestique ou d'aide auprès de personnes âgées et d'enfants dans des pays étrangers. Les dirigeants, techniciens et prestataires de service hautement qualifiés se déplacent dans le monde entier plus fréquemment qu'auparavant, tant au sein qu'en dehors des entreprises transnationales. 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 citoyen du pays s'ils apportent suffisamment de fonds pour créer des emplois pour eux-mêmes et pour d'autres personnes.

94. Avec l'assouplissement de l'emploi et le caractère de plus en plus informel du travail, de nombreux problèmes et dilemmes politiques ont vu le jour. Dans certains secteurs, particulièrement dans l'agriculture, la construction, le tourisme et le soin aux personnes âgées, seuls les travailleurs étrangers, notamment les travailleurs sans papiers sont prêts à accepter des emplois à court terme sans sécurité d'emploi et peu de possibilités de carrière. D'autre part, dans les secteurs économiques plus florissants, notamment dans le domaine de l'information et des communications, l'offre de travailleurs techniques locaux n'est pas suffisante pour répondre aux fortes augmentations de la demande et des pressions s'exercent pour favoriser l'entrée de travailleurs étrangers.

95. Les chiffres indiquent que la discrimination et la xénophobie dont font l'objet les travailleurs migrants et les membres de leurs familles augmentent dans de nombreux pays. Dans plusieurs pays européens, les recherches de l'OIT ont montré que les niveaux de chômage parmi les immigrants de la première et même de la deuxième génération représentent le double, voire le triple, des niveaux de chômage dans le même groupe d'âge (et même niveau de formation) chez les travailleurs nationaux. Les restrictions croissantes imposées à l'immigration ont entraîné une augmentation du nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière dans de nombreux pays. Ainsi, le trafic est un phénomène qui touche de nombreuses personnes, notamment des jeunes femmes, et même des enfants qui sont soumis au travail forcé. Leur statut de «travailleur clandestin» les empêche de rechercher une protection juridique contre l'exploitation et le traitement abusif et de bénéficier des services sociaux fondamentaux, notamment sanitaires et médicaux. Ces facteurs ont contribué à aggraver la «stigmatisation» sociale et les préjugés raciaux et ethniques. De plus, certains éléments montrent que la situation des travailleurs migrants se dégrade à la suite des événements du 11 septembre aux Etats-Unis.

### **Mandat et objectifs de l'OIT**

96. La Constitution de l'OIT insiste sur la nécessité d'assurer la défense «des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger». La Déclaration de 1944 concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), souligne que les problèmes des travailleurs migrants nécessitent une attention particulière. Dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, récemment adoptée par la Conférence internationale du Travail le 18 juin 1998, l'OIT s'est à nouveau engagée à accorder une attention particulière à cette catégorie de travailleurs.

97. Dans son rapport à la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (juin 1999), le Directeur général a déclaré que les activités de l'OIT «reflèteront l'importance croissante des migrations de main-d'œuvre dans l'économie mondiale. L'objectif primordial devrait être d'aider à 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 meilleure.» Une stratégie globale de l'OIT dans ce domaine devrait avoir les buts suivants:

- assurer le suivi des conclusions de l'étude d'ensemble des conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants, suivre la question de la promotion de ces textes et examiner la question de la révision possible, suivant ce que décide la Conférence;
- tenir compte des principes et normes de l'OIT dans la conception des politiques de migration au niveau national ainsi qu'au niveau régional, avec l'appui des partenaires sociaux;

- promouvoir les accords bilatéraux ou multilatéraux afin d'encourager des formes mieux réglementées de migration;
  - mettre au point avec l'appui des partenaires sociaux, des programmes de lutte 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;
  - examiner les questions que pose la féminisation croissante des migrations;
  - entreprendre des actions conjointes avec l'Organisation des Nations Unies et des organisations régionales afin d'encourager une meilleure gestion des migrations et de promouvoir l'intégration des immigrés;
  - suivre l'évolution des migrations et développer la base de données du BIT sur les migrations internationales de main-d'œuvre pour la rendre plus accessible aux mandants.
- 98.** Dans ces différents domaines, le Bureau a multiplié les activités avec notamment le contrôle des normes, des services consultatifs législatifs et stratégiques ainsi qu'une formation technique des activités de sensibilisation des fonctionnaires gouvernementaux, y compris les responsables des questions sociales et les statisticiens, et les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs.
- 99.** Le suivi et l'évaluation de nouveaux problèmes en rapport avec les migrations et la situation des travailleurs migrants sont restés un élément essentiel de l'activité de l'OIT. Parmi les recherches récemment menées on notera une évaluation des expériences comparatives concernant des programmes relatifs aux travailleurs étrangers temporaires, les méthodes de recrutement et leurs répercussions sur le marché du travail dans certains pays, le recours aux contingents d'immigration, l'efficacité des mesures tendant à lutter contre l'emploi illégal de migrants sans papiers, les enseignements à tirer des expériences de régularisation de leur statut, les données récentes sur l'exode des cerveaux et ses conséquences pour le développement, l'incidence de la discrimination chez les travailleurs migrants et les moyens d'y remédier ainsi que les caractéristiques de certains systèmes de migration de main-d'œuvre. L'OIT a mis au point en 1997 une base de données sur les migrations internationales de main-d'œuvre afin de fournir une source globale et comparative d'informations statistiques nationales; plus de 80 pays partagent maintenant des données par l'intermédiaire de ce système.
- 100.** Des initiatives récentes ont été lancées sur des questions régionales données. Un programme régional mis en place en 1995 et intitulé «*Réseau informel sur la main-d'œuvre étrangère en Europe centrale et orientale*» a réuni régulièrement des administrateurs et chercheurs de 17 pays de la région afin de promouvoir un échange d'informations sur les migrations de main-d'œuvre, de stimuler la recherche et d'encourager d'autres moyens d'échange et de coopération entre pays participants aux niveaux bilatéral ou multilatéral. *Une réunion tripartite d'experts chargée d'étudier les activités futures de l'OIT dans le domaine des migrations* a eu lieu en avril 1997 et a adopté deux séries de principes directeurs, l'une portant sur les mesures spéciales de protection des travailleurs migrants exerçant une activité de durée limitée, et l'autre sur les mesures spéciales de protection des travailleurs migrants recrutés par des agences privées ainsi que le recours à des études typologiques ou pratiques sur le traitement des travailleurs migrants comme moyen d'action indépendant des procédures régies par la convention. Plusieurs initiatives ont été lancées en coopération avec divers services du BIT pour examiner les questions de trafic de main-d'œuvre et de protection des victimes.

**101.** Reconnaissant la présence d'autres acteurs dans ce domaine, l'OIT a encouragé des activités conjointes avec d'autres organismes des Nations Unies et organisations intergouvernementales. L'OIT coopère activement avec l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) dans le cadre d'un programme international de politique en matière de migration, destiné à renforcer les capacités en fournissant une formation à de hauts fonctionnaires gouvernementaux dans plusieurs régions du monde. Une formation en matière de statistiques sur les migrations a notamment été fournie en collaboration avec la Division de la population des Nations Unies, le FNUAP et l'OCDE. L'OIT collabore avec le Conseil de l'Europe pour réunir des exemples de pratiques exemplaires en matière de prévention de la discrimination et de la xénophobie ainsi qu'avec la Commission des droits de l'homme des Nations Unies dans le cadre des activités de la rapporteuse spéciale de la Commission des droits de l'homme sur les droits de l'homme des migrants.

### ***Normes de l'OIT relatives aux travailleurs migrants***

**102.** L'OIT a adopté un certain nombre de conventions et de recommandations concernant spécifiquement les migrations et les travailleurs migrants. Le statut de ces instruments, tel que déterminé par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, figure plus loin au tableau 3. Aujourd'hui, les instruments les plus pertinents sont les suivants: la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975. La convention n° 97 a à ce jour été ratifiée par 42 Etats Membres et la convention n° 143 par 18 Etats Membres.

### ***Autres normes pertinentes de l'OIT***

**103.** Un certain nombre de normes de l'OIT font référence aux travailleurs migrants. Il s'agit notamment de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, de la convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, et de 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.

### ***Autres normes internationales***

**104.** Il y a lieu de se souvenir qu'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*. Du fait que 17 Etats ont à ce jour ratifié cette convention ou y ont adhéré, et que 12 autres Etats l'ont signée, elle devrait entrer en vigueur en 2002. L'ONU créera alors un organe distinct pour assurer le suivi de ce texte.

### ***Etude d'ensemble***

**105.** A sa 267<sup>e</sup> session (novembre 1996), le Conseil d'administration a prié la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations d'entreprendre une étude d'ensemble de la législation et de la pratique des Etats Membres concernant les

conventions n<sup>os</sup> 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<sup>os</sup> 97 et 143»<sup>33</sup>. L'étude d'ensemble a été débattue lors de la 87<sup>e</sup> session (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;
- 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<sup>o</sup> 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

<sup>33</sup> Voir documents GB.267/LILS/4/2, GB.267/9/2, paragr. 14, et GB.267/PV, p. IV/6.

abordée par la Conférence internationale du Travail dans le cadre d'une discussion sur les migrations aux fins d'emploi»<sup>34</sup>.

107. En outre, la commission d'experts a estimé que les conventions n<sup>os</sup> 97 et 143 ne traitent pas de l'élaboration ni de l'établissement d'une politique migratoire nationale, dans le cadre de la politique nationale de l'emploi, ni de questions ayant trait aux contrats des travailleurs migrants, au versement de leurs salaires et aux transferts par le biais d'envois de fonds.

### ***Discussion générale fondée sur une approche intégrée***

108. Le présent document est présenté au Conseil d'administration à la suite de suggestions faites pendant la 282<sup>e</sup> session tendant à ce que la discussion générale proposée sur les travailleurs migrants se fasse sur la base d'une approche intégrée. Cette approche a été proposée du fait que les questions soulevées par les travailleurs migrants au plan de la politique économique et sociale, d'une part, et de la protection des droits de l'homme, d'autre part, touchent à la quasi-totalité des sphères d'activité normative et technique de l'OIT. La recherche de la sécurité de l'emploi et de la sécurité socio-économique est la raison fondamentale des migrations des travailleurs, et elle a soulevé des questions importantes en matière de politique de l'emploi dans les pays d'accueil comme dans les pays de départ. Le traitement non discriminatoire des travailleurs migrants s'agissant de salaires et d'autres conditions d'emploi, leur droit à un milieu de travail sain et sûr, leur droit à s'organiser en tant que travailleur tout comme leur droit aux prestations de sécurité sociale sont tous reconnus dans les diverses conventions et recommandations de l'OIT. En outre, les questions de migration se posent dans le cadre du travail que mène l'OIT sur les répercussions sociales de la mondialisation, l'amélioration des emplois pour les femmes, la lutte contre la traite des enfants à des fins de travail, l'association entre les envois de fonds des migrants et la microfinance et le développement des entreprises, l'aide au retour et la réabsorption productive après les conflits et le développement du VIH/SIDA dans les pays touchés. Une *approche intégrée* comprendrait donc une réponse programmatique aux questions concernant les travailleurs migrants dans le cadre d'un processus global complémentaire et coopératif regroupant les différents secteurs et services concernés de l'Organisation. Elle permettrait également un examen plus global de la question de savoir si et comment les instruments doivent être révisés.
109. Une *approche intégrée* offrirait également une occasion d'examiner plus en profondeur la nécessité de dialogue social pour faire progresser le consensus sur une politique de migration aux niveaux national et international. Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont directement concernées par toutes les questions ayant trait à l'admission et à l'emploi des travailleurs étrangers, mais le tripartisme n'est pas encore accepté comme principe opérationnel dans le processus décisionnel dans ce domaine important.
110. A un autre niveau, l'approche intégrée permettrait également d'examiner la manière dont l'OIT pourrait développer et renforcer son rôle au-delà du processus normatif pour encourager des formes plus structurées de migration de main-d'œuvre. La mondialisation est perçue comme contribuant aux pressions migratoires du fait que quelques pays en développement seulement sont parvenus à exporter des produits manufacturés et que, de ce fait, les différences de salaires et de revenus entre pays développés et régions moins avancées se sont encore creusées. Ces pressions compliquent les efforts tendant à intégrer les travailleurs migrants ayant un statut légal et à leur offrir une plus grande sécurité. L'OIT est invitée à fournir des directives sur la manière dont les Etats Membres, individuellement et en coopérant mutuellement, pourraient aider à résoudre les problèmes

<sup>34</sup> Voir paragr. 653 de l'étude d'ensemble.

de migration clandestine et de trafic, à lutter contre la discrimination et la xénophobie et à fournir un statut officiel aux travailleurs sans papiers ou à faciliter leur retour. De même, l'OIT est invitée à aider les Etats Membres à identifier leurs intérêts et les enjeux à long terme en matière de migration de main-d'œuvre, en tant que pays d'origine ou pays d'accueil afin de pouvoir apporter les modifications appropriées dans leurs diverses législations et politiques.

### **Points pouvant faire l'objet d'une discussion**

**111.** En se basant sur ce qui précède, 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:

- *Migrations internationales de main-d'œuvre à l'ère de la mondialisation.* Quelles sont les caractéristiques importantes des formes contemporaines de migrations de main-d'œuvre et à quelle évolution de l'économie mondiale peuvent-elles être attribuées? Quelles ont été les répercussions sur la situation des travailleurs migrants et quelles sont les conséquences pour l'action de l'OIT? Comment les politiques nationales et supranationales peuvent-elles influencer sur les formes et processus de migration afin que les droits des travailleurs migrants soient protégés étant entendu qu'ils jouent un rôle positif dans la croissance et le développement des pays d'accueil et des pays d'origine? Comment les partenaires sociaux peuvent-ils contribuer plus efficacement à l'amélioration des politiques nationales en suivant ces principes?
- *Politiques et structures en vue d'une meilleure gestion des migrations pour l'emploi.* Compte tenu de l'intérêt commun pour une meilleure gestion des migrations de main-d'œuvre, quelles sont les politiques et structures nécessaires dans les pays d'accueil et les pays d'origine pour garantir que les migrations profitent à tous? Quelles sont les structures à même de renforcer la participation des partenaires sociaux dans les processus décisionnels concernant les migrations? Quels sont les principaux facteurs à l'origine de la croissance des migrations clandestines et de l'emploi illégal de travailleurs sans papiers? Comment est-il possible d'examiner au mieux ces problèmes aux niveaux national et interpayes? Quelles sont les mesures compatibles avec les principes de l'OIT et les droits fondamentaux de l'homme qui ont réussi à réduire les migrations clandestines et leurs conséquences sur la situation des travailleurs migrants? Quelles sont, dans la pratique, les stratégies et institutions les plus efficaces pour protéger les droits des travailleurs migrants? Comment l'OIT peut-elle, en collaboration avec les partenaires sociaux, encourager l'adoption de pratiques exemplaires?
- *Amélioration de la protection des travailleurs migrants par l'activité normative.* Comment les normes internationales peuvent-elles être mieux adaptées aux nouvelles formes de migration et à la législation et à la pratique nationales en vue de la protection des droits des travailleurs migrants? Quelle approche faudrait-il prendre pour garantir une ratification et une application plus larges des conventions de l'OIT concernant les travailleurs migrants? Les normes existantes de l'OIT devraient-elles être révisées ou faire l'objet d'une promotion? Comment assurer la complémentarité avec l'application et le suivi de la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille adoptée en 1990?

Tableau 3. Statut des instruments concernant les travailleurs migrants

Instruments	Nombre de ratifications (au 20 janvier 2002)	Statut
<b>Autres instruments</b> (cette catégorie comprend les instruments qui ne sont plus entièrement à jour mais qui restent pertinents à certains égards).		
Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.	42	Le Conseil d'administration a décidé <sup>35</sup> d'inviter les Etats Membres à fournir des rapports au titre de l'article 19 de la Constitution et de demander à la commission d'experts d'entreprendre une étude d'ensemble basée sur ces rapports. Une étude d'ensemble <sup>36</sup> concernant les conventions nos 97 et 143 a été examinée par la Conférence internationale du Travail en juin 1999. A la suite de cet examen, il a été convenu d'inclure la question des travailleurs migrants dans le portefeuille de propositions pour l'ordre du jour de la Conférence, en vue d'une discussion générale qui permettrait d'examiner la possibilité de réviser les conventions nos 97 et 143 <sup>37</sup> .
Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.	18	
Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.	—	Le Conseil d'administration a décidé le maintien du statu quo à l'égard des recommandations nos 86, 100 et 151 et a invité le groupe de travail (ou la commission LILS) à réexaminer leur situation en temps opportun <sup>38</sup> .
Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955.	—	
Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.	—	
<b>Instruments dépassés</b> (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).		
Convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926.	33	Le Conseil d'administration a décidé de mettre à l'écart la convention avec effet immédiat et a invité les Etats parties à la convention n° 21 à ratifier la convention n° 97, le cas échéant, et à dénoncer la convention n° 21 à cette occasion. Il a également recommandé que le groupe de travail (ou la commission LILS) réexamine leur statut au moment opportun <sup>39</sup> .

<sup>35</sup> Documents GB.267/LILS/4/2, paragr. 62, et GB.267/9/2, paragr. 14.

<sup>36</sup> BIT: *Travailleurs migrants*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 87<sup>e</sup> session, 1999.

<sup>37</sup> Documents GB.276/LILS/WP/PRS/1, paragr. 23, et GB.276/10/2, paragr. 10.

<sup>38</sup> Documents GB.277/LILS/4, III.4 et III.5, et GB.277/11/2.

<sup>39</sup> Documents GB.265/LILS/5, paragr. 72, et GB.265/LILS/WP/PRS/1, III.7.

Instruments	Nombre de ratifications (au 20 janvier 2002)	Statut
Recommandation (n° 2) sur la réciprocité de traitement, 1919.	—	Le Conseil d'administration a pris note du caractère obsolète de ces instruments et a décidé de proposer le retrait de ces recommandations en temps opportun <sup>40</sup> .
Recommandation (n° 26) sur la protection des émigrantes à bord des navires, 1926.	—	
Recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939.	—	Le Conseil d'administration a pris note du remplacement des recommandations n°s 61 et 62 par la recommandation n° 86 <sup>41</sup> .
Recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939.	—	

## 5. Egalité entre hommes et femmes dans le monde du travail (discussion générale fondée sur une approche intégrée)

### Résumé

A l'approche de Beijing+10 et Copenhague+10, le moment est venu d'examiner les progrès réalisés dans la promotion de l'égalité entre les sexes par le biais du travail décent, dans le cadre d'une discussion générale fondée sur l'approche intégrée des moyens d'action de l'OIT. En 2004, il y aura presque vingt ans que la Conférence internationale du Travail a entrepris un examen approfondi des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. En 1985, une discussion générale s'est tenue à la Conférence sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi. Depuis lors, la Conférence a traité beaucoup de questions importantes d'égalité entre hommes et femmes, notamment en élaborant des normes et adoptant en 2000, par exemple, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité.

Depuis vingt ans, la participation grandissante des femmes dans l'emploi rémunéré marque l'évolution de l'emploi; l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes s'amenuise et l'esprit d'entreprise des femmes se développe de façon remarquable. Cela étant, des difficultés et des obstacles considérables empêchent encore d'exploiter pleinement le potentiel humain, tant des femmes que des hommes, et de promouvoir un emploi décent pour tous. L'accroissement de la pauvreté et du chômage, l'expansion rapide de l'économie informelle, l'épidémie du VIH/SIDA, des pratiques comme le travail des enfants, le harcèlement sexuel et la traite de personnes à des fins de prostitution, les écarts persistants de rémunération entre hommes et femmes, la ségrégation professionnelle, la répartition entre les sexes du travail rémunéré et du travail non rémunéré, et la position bien plus faible des femmes en ce qui concerne les prises de décision dans les secteurs public et privé risquent de compromettre les avancées de l'égalité entre hommes et femmes.

La Conférence souhaitera sans doute axer la discussion sur les points suivants: 1) programme d'activités de l'OIT sur le travail décent par rapport à, d'une part, la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté et, d'autre part, les droits, la protection sociale et la représentation des hommes et des femmes sur un pied d'égalité; 2) bilan de l'action de l'OIT pour répondre à ces questions et pour promouvoir l'égalité entre les sexes; 3) identification des domaines prioritaires des activités et de la contribution de l'OIT en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes; 4) adoption de recommandations et d'un plan d'action dans les domaines susmentionnés en vue d'une approche intégrée de la politique et des programmes de l'OIT visant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

<sup>40</sup> Documents GB.277/LILS/WP/PRS/4, III.1 et III.2, GB.277/LILS/4, III.1 et III.2, et GB.277/11/2, paragr. 8.

<sup>41</sup> Documents GB.277/LILS/WP/PRS/4, III.3, et GB.277/LILS/4(Rev.1), paragr. 104.

## Introduction

- 112.** A sa 71<sup>e</sup> session (1985), la Conférence internationale du Travail a examiné dans le cadre d'une discussion générale la question de l'égalité de chances et de traitement entre travailleurs et travailleuses. C'est là la plus récente occasion, où l'OIT a examiné en profondeur, d'une part, les progrès de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et, de l'autre, son action, compte tenu de l'évolution économique et du marché du travail à l'échelle mondiale. Beaucoup de temps s'est écoulé depuis et le marché du travail a évolué considérablement. En ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes, les progrès sont irréguliers, et différentes formes d'inégalité apparaissent ainsi que de nouvelles difficultés dues à l'expansion rapide de l'économie mondialisée<sup>42</sup>. Ces difficultés sont, entre autres, l'accroissement du chômage et de la pauvreté<sup>43</sup>, la féminisation des migrations internationales, la traite de personnes à des fins de prostitution et de travail forcé<sup>44</sup>, et la fracture numérique qui s'accroît alors que les nouvelles technologies de l'information et de la communication modifient la configuration du monde du travail<sup>45</sup>.
- 113.** Ces vingt dernières années, d'importantes initiatives en vue de l'élaboration de politiques, comme le Programme d'action de Beijing, ont été prises au niveau mondial. L'OIT y a contribué. Elle a pris des mesures — programmes, élaboration de politiques et de normes, assistance technique — pour intégrer les questions d'égalité et promouvoir l'égalité entre les sexes. A l'approche de Beijing+10 et de Copenhague+10, un examen approfondi arriverait à point nommé et permettrait à l'OIT de définir une stratégie pour son action future.
- 114.** L'OIT doit faire le bilan de l'évolution mondiale afin d'actualiser sa politique et de déterminer des domaines prioritaires pour ses activités de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Une discussion à la Conférence sur ces points serait l'occasion, pour l'OIT et ses mandants, de procéder à un examen complet des progrès de l'égalité entre

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> 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.

<sup>44</sup> Au cours des dix dernières années, la traite internationale d'êtres humains, en particulier des femmes et des enfants, a atteint les proportions d'une épidémie... Chaque année, de 700 000 à 1 million de femmes et d'enfants seraient expédiés hors de leur pays et vendus. Ils sont les esclaves des temps modernes. «La traite d'êtres humains est un fléau mondial», *International Herald Tribune*, 1<sup>er</sup> juin 2000.

<sup>45</sup> BIT, *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001*, p. 343.

hommes et femmes dans le monde du travail, et de l'action de l'Organisation en tenant compte de l'évolution économique et du marché du travail à l'échelle mondiale. Dans cette perspective, et compte tenu de l'expérience et des capacités de l'OIT dans divers domaines — élaboration de normes, recherche, assistance technique, activités de sensibilisation —, la Conférence pourrait indiquer la meilleure façon d'intégrer l'ensemble de moyens d'action de l'OIT, la promotion de son programme d'activités concernant un travail décent et le renforcement de l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes afin d'accroître l'action de l'OIT et son impact en vue de l'élimination de la discrimination sexuelle.

### **Progrès et disparités**

- 115.** Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995), l'Assemblée générale des Nations Unies a fait observer que 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. Ils ont également ratifié des conventions internationales du travail et adopté de nouvelles lois ou renforcé les lois existantes afin de mettre leur législation en conformité avec ces conventions <sup>46</sup>.
- 116.** En même temps, toutefois, l'Assemblée générale des Nations Unies a constaté que des obstacles considérables 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 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 familiales <sup>47</sup>.

- 117.** Le lien de causalité entre discrimination sexuelle et pauvreté tout au long de la vie est de plus en plus manifeste. La mondialisation empire la situation déjà très difficile des travailleurs pauvres de l'économie informelle, en particulier les travailleurs agricoles, les vendeurs ambulants et les travailleurs à domicile, la plupart étant souvent des femmes. Traiter les questions d'égalité en tenant compte de l'épidémie du VIH/SIDA est essentiel. La lutte contre le harcèlement sexuel et la traite de personnes à des fins de prostitution fait de plus en plus l'objet de lois et de campagnes d'information. L'absence persistante de

<sup>46</sup> 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.

<sup>47</sup> *Ibid.*, paragr. 21.

représentation appropriée des femmes et leurs difficultés dans le monde économique, politique et du travail empêchent encore de progresser véritablement vers l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Tant pour les hommes que pour les femmes, conjuguer responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, d'une part, et travail rémunéré et travail non rémunéré, d'autre part, reste très difficile. Aider les hommes et les jeunes garçons à contribuer à ce que les relations entre hommes et femmes changent au foyer et sur le marché du travail est un nouveau moyen de faire avancer l'égalité entre les sexes.

**118.** Il ressort de statistiques du BIT que les inégalités entre hommes et femmes persistent: le taux d'activité des femmes en âge de travailler n'est que de 54 pour cent contre plus de 80 pour cent pour les hommes. A l'échelle mondiale, les femmes n'occupent que 1 pour cent des postes de décision, et la moitié environ de la population active continue d'occuper des professions stéréotypées selon le sexe, les femmes étant plus nombreuses dans les emplois de bureau et de secrétariat et dans les professions subalternes du secteur des services. Malgré l'adoption de plus en plus fréquente de lois sur l'égalité de rémunération, les femmes continuent de gagner 20 à 30 pour cent de moins que les hommes. En ce qui concerne l'emploi rémunéré, les hommes occupent habituellement des emplois importants ou réguliers et mieux rémunérés, tandis que les femmes sont reléguées à des postes périphériques, précaires et peu prisés — souvent, emploi à domicile, occasionnel ou temporaire. Près des deux tiers de l'ensemble des travailleurs à temps partiel sont des femmes et ce type d'emploi est de plus en plus subi. Pour ce qui est de l'emploi indépendant, les hommes ont beaucoup plus de chances d'être des employeurs, et les femmes de travailler à leur compte dans le secteur informel. En ce qui concerne les tâches familiales non rémunérées, les femmes prédominent<sup>48</sup>. Les données, quand elles sont disponibles, indiquent que dans presque tous les pays d'Asie et d'Afrique le secteur urbain informel est une plus grande source d'emplois pour les femmes que pour les hommes<sup>49</sup>. 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 entrer dans le marché du travail et à conserver leur emploi en période de récession économique<sup>50</sup>. Les femmes risquent bien plus que les hommes d'être en situation de sous-emploi ou au

<sup>48</sup> Les femmes engagées dans la population active 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.

<sup>49</sup> 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. Cela étant, étant donné qu'il est plus probable que les femmes travaillent dans des activités du secteur informel qui sont invisibles ou sous-évaluées, le sexisme est vraisemblablement sous-estimé.

<sup>50</sup> Partout dans le monde, le taux de chômage des jeunes de l'un ou l'autre sexe est plus de deux fois plus élevé que celui de la population active adulte et, parmi les jeunes, ce taux est beaucoup plus élevé pour les femmes.

chômage<sup>51</sup>. Les femmes consacrent moins de temps que les hommes à un travail rémunéré et plus à des activités non rémunérées<sup>52</sup>.

- 119.** Pour évaluer, tant quantitativement que qualitativement, les progrès de l'égalité entre les sexes, il est essentiel de disposer de données et analyses ventilées par sexe, récentes et fiables, sur l'évolution du marché du travail. Cela étant, les statistiques conventionnelles ne rendent pas convenablement compte du type d'emploi et profession occupés par des femmes ou par des hommes. A titre d'exemple, elles ne suffisent pas pour analyser le rôle des femmes et des hommes tant dans l'économie informelle que dans les activités de soins non rémunérées. Conjuguer des données ventilées suivant le sexe et d'autres facteurs, comme la race ou l'âge, pourrait permettre de mieux identifier certains groupes vulnérables. Des statistiques plus complètes sur toutes les formes de «travail», y compris les activités de soins non rémunérées, sont également nécessaires. Une meilleure collecte des données permettrait de mieux délimiter les différents types d'activités sur le marché du travail, de décrire précisément les caractéristiques de ces activités (y compris dans l'économie informelle) et d'obtenir d'autres informations utiles — composition de la famille, répartition du travail et des prises de décisions dans les ménages —, ce qui contribuerait à identifier les facteurs d'inégalité entre les sexes sur le marché du travail.
- 120.** Beijing+5 a également défini de nouveaux domaines qui ont pris de l'importance depuis 1995, entre autres le fardeau persistant et croissant de la pauvreté qui pèse sur les femmes, la vulnérabilité des femmes migrantes, y compris l'exploitation et les trafics dont elles sont victimes, l'élaboration de stratégies pour 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. Nombre des actions entreprises visent principalement certaines catégories de femmes: femmes âgées, jeunes, migrantes, femmes d'entreprise et travailleuses indépendantes, femmes en milieu rural et chefs de famille.

### ***Action de l'OIT à ce jour***

- 121.** A sa 71<sup>e</sup> session (1985), la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi. Cette résolution prévoyait une action à l'échelon national dans les domaines suivants: égalité d'accès à l'emploi et à la formation, égalité de rémunération, conditions 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, amélioration des bases de données. Elle prévoyait également une action de l'OIT dans le domaine normatif — entre autres, réexamen des mesures de protection, coopération avec le système des Nations Unies, inscription de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes à l'ordre du jour des réunions de l'OIT, recherches sur la situation des femmes, collecte de données, diffusion d'informations, coopération technique, renforcement des structures institutionnelles, fourniture de services

<sup>51</sup> La proportion des femmes en situation de sous-emploi représentait au moins le triple de celle des hommes en Belgique, au Danemark, en France, en Allemagne, en Italie, en Norvège, en Espagne, en Suède et en Israël.

<sup>52</sup> Des enquêtes récentes sur les budgets-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 au travail non rémunéré.

de soins et d'accueil aux enfants pour assurer la plus large participation des femmes aux réunions de l'OIT, et promotion d'une terminologie non sexiste.

- 122.** Depuis 1985, plusieurs activités normatives et autres qui ont particulièrement trait à l'égalité entre les sexes et à l'emploi des femmes ont été à l'ordre du jour de la Conférence. On mentionnera entre autres l'adoption de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990<sup>53</sup>, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994<sup>54</sup>, de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996<sup>55</sup>, et de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000<sup>56</sup>. Une étude d'ensemble sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie a été soumise en 2001 à la 89<sup>e</sup> session de la Conférence<sup>57</sup>. Comment promouvoir la ratification et la mise en œuvre de certaines de ces conventions, lesquelles n'ont pas été beaucoup ratifiées ces dix dernières années? C'est l'un des défis qui se pose. Par ailleurs, l'adoption en 1998 par la Conférence de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi contribue à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, le principe de l'élimination de la discrimination étant inscrit dans la Déclaration. Dans le cadre de la campagne visant à promouvoir la ratification des conventions fondamentales, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ont fait l'objet de nombreuses nouvelles ratifications et figurent maintenant parmi les conventions internationales les plus ratifiées. Beaucoup de projets de services consultatifs et de coopération technique ont été entrepris pour promouvoir et garantir l'égalité entre hommes et femmes par une meilleure application de ces deux conventions fondamentales.
- 123.** En 1991, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleuses. A cette occasion, elle a rappelé les dispositions de la résolution de 1985 dont beaucoup demeuraient valables, mais n'étaient pas appliquées. La Conférence a appelé les mandants de l'OIT et le Bureau à prendre des mesures pour promouvoir l'égalité en faveur des femmes, y compris la ratification et la mise en œuvre des normes, afin d'accroître le nombre des femmes assistant aux réunions de la Conférence et de l'OIT, et à accorder davantage d'attention à certaines questions, notamment l'application de méthodes d'évaluation des postes exemptes de préjugés sexistes et le harcèlement sexuel. Par ailleurs, des réunions ministérielles se sont tenues à la Conférence, en 1998, sur le Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes et, en 1999, sur la question «Faisons de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail une réalité».
- 124.** En outre, plusieurs réunions tripartites se sont tenues sur des questions d'égalité: entre autres, mesures de protection en faveur des femmes, égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, femmes à des postes de direction. Le Conseil d'administration a traité de ces questions à maintes reprises et, en particulier, a tenu en mars 2000 un colloque sur un travail décent pour les femmes, lequel était une

<sup>53</sup> Six ratifications.

<sup>54</sup> Huit ratifications.

<sup>55</sup> Deux ratifications.

<sup>56</sup> Trois ratifications.

<sup>57</sup> BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, rapport III (partie 1B), 89<sup>e</sup> session, CIT, Genève, 2001.

contribution de l'OIT à la Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur Beijing+5, assemblée qui s'est tenue en juin 2000.

- 125.** Plusieurs projets de coopération technique ont porté sur l'égalité entre les sexes dans divers domaines. Ils ont permis de promouvoir les droits des travailleuses et de soutenir les activités rémunératrices et les initiatives visant à rendre les femmes plus autonomes (microfinancement, esprit d'entreprise et organisation des femmes, en particulier dans le secteur informel). D'autres projets ont porté sur le problème croissant de la traite de femmes et d'enfants et sur la situation des travailleurs à domicile. Le programme sur les femmes, la pauvreté et l'emploi vise à renforcer la capacité des mandants d'intégrer pleinement les questions d'emploi et d'égalité dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de lutte contre la pauvreté.
- 126.** Depuis vingt ans, par ces mesures, l'OIT met de plus en plus l'accent sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Elle a privilégié, dans ses activités de création d'emplois, une approche de développement axée sur les droits fondamentaux et a constamment relié progrès économique et justice sociale. La promotion des droits économiques et sociaux des femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes, est un élément essentiel de cette approche. Changement considérable: on a abandonné une approche protectrice qui ne visait les femmes au travail qu'en tant que femmes, même si la protection de la maternité reste essentielle pour promouvoir l'égalité de chances. En outre, l'adoption de certaines conventions comme celles relatives au travail à temps partiel et au travail à domicile, a réaffirmé la nécessité de protéger les droits des catégories de travailleurs vulnérables, lesquels, dans une grande proportion, sont des femmes. De plus, depuis 1995, on se soucie de plus en plus d'intégrer les questions d'égalité dans les programmes de l'OIT et de renforcer la capacité du Bureau et des mandants de veiller à l'intégration de ces questions dans les activités principales. Les Etats Membres ont formellement adopté cette stratégie à Beijing, lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes. Par ailleurs, cette stratégie a été considérée comme le moyen le plus efficace de lutter contre la persistance des inégalités entre hommes et femmes partout dans le monde. Néanmoins, il reste à l'OIT à adopter formellement la stratégie d'intégration des questions d'égalité dans sa politique d'égalité entre les sexes.
- 127.** Dans le premier programme et budget stratégique de l'OIT pour 2000-01 et le Programme stratégique, l'égalité entre hommes et femmes est considérée comme étant une question qui recouvre toutes les activités de l'OIT. L'objectif est de s'assurer que les activités relatives à l'égalité entre les sexes ne restent pas secondaires mais deviennent un but essentiel qui doit être systématiquement inscrit dans tous les domaines d'action de l'OIT. En mars 2000, le Plan d'action de l'OIT pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT a été soumis au Conseil d'administration. Il vise à garantir l'intégration des questions d'égalité dans l'ensemble des programmes de l'OIT. Dans le cadre de l'application du plan, le Bureau mène actuellement à bien une vérification de ses programmes pour évaluer la mesure dans laquelle des mécanismes institutionnels ont été établis et sont opérationnels pour que les questions d'égalité soient systématiquement visées dans l'ensemble des activités de l'OIT. Le rapport sur cette vérification sera soumis au Conseil d'administration. Il mettra en évidence les bonnes pratiques dans ce domaine ainsi que les indicateurs et instruments que l'OIT utilise pour intégrer les questions d'égalité et indiquera les moyens d'accroître l'efficacité de l'OIT dans la promotion de l'égalité, entre les sexes dans le monde du travail.

### ***Elaboration de la politique future de l'OIT***

- 128.** Eu égard à ce qui précède, il serait opportun et extrêmement utile qu'en 2004 la Conférence internationale du Travail examine de façon globale l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Cette discussion pourrait constituer un cadre critique en

vue de l'élaboration de la politique de l'OIT sur ces questions. De plus, elle coïnciderait presque avec le dixième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995).

- 129.** Inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence en 2004 serait une occasion importante de faire l'analyse et le bilan de l'évolution du marché du travail et de l'économie à l'échelle mondiale, ainsi que de ses conséquences pour l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, et d'évaluer la situation des différentes catégories de travailleurs et de travailleuses actives, tant dans le secteur formel que dans le secteur informel. L'enjeu qui est peut-être le plus fondamental est de *veiller à ce que non seulement l'emploi productif soit placé au centre des politiques macroéconomiques et sociales mais aussi à ce que ces politiques intègrent les questions d'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, universels et équitables, de sorte que le travail des femmes, ainsi que celui des hommes, soit pleinement reconnu et dûment rémunéré, et que l'efficacité économique et l'égalité de traitement des hommes et des femmes aillent de pair. De plus, on pourrait identifier les questions d'égalité prioritaires pour l'OIT et examiner divers domaines d'action — activités de soins, VIH/SIDA, approche fondée sur le cycle de vie, rôle des hommes dans la promotion de l'égalité entre les sexes, responsabilités professionnelles et familiales.
- 130.** Etant donné qu'une perspective axée sur les questions d'égalité, dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT, se fonde sur les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, les points focaux pour la discussion pourraient comprendre les éléments suivants:
- a) Comment faire en sorte qu'une volonté et un engagement politiques plus fermes se concrétisent par *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 relatifs aux droits fondamentaux conclus depuis 1995 ont certes recueilli des signatures et des ratifications plus nombreuses mais leur mise en œuvre par des politiques et des programmes efficaces reste difficile.
  - b) Comment assurer un *travail sûr et sans danger tant pour les femmes que pour les hommes*? Même dans l'économie formelle, les salaires plus faibles des femmes et leurs modalités d'emploi précaires les empêchent d'adhérer à des régimes d'assurance sociale financés par cotisations ou d'en bénéficier. La grande majorité des femmes qui travaillent dans le secteur informel seraient mieux protégées si étaient mis sur pied des régimes novateurs prévoyant un partage des services d'aide et des filets de sécurité.
  - c) 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 par la liberté d'association que les activités de sensibilisation, la capacité d'expression et les partenariats pourront promouvoir l'égalité entre les sexes. La Conférence voudra sans doute examiner en particulier l'expérience des partenaires sociaux qui ont réussi à toucher les femmes non syndiquées et à améliorer la représentation de celles-ci à tous les niveaux de la prise des décisions. Il conviendra aussi d'examiner comment ils ont réussi à nouer des alliances et des partenariats avec de nouveaux acteurs sociaux — notamment des organisations féminines — pour défendre la cause commune de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.
- 131.** Le rapport soumis à la Conférence internationale du Travail sur la discussion pourrait faire le bilan de l'action que l'OIT a menée pour traiter ces questions et promouvoir l'égalité

entre les sexes, en particulier dans le cadre de son programme d'activités concernant un travail décent. Ce rapport permettrait d'examiner la mesure dans laquelle les normes de l'OIT qui visent spécifiquement l'égalité entre les sexes, ainsi que les dispositions relatives à l'égalité contenues dans d'autres normes, sont prises en compte dans les moyens d'action de l'OIT, afin d'identifier les lacunes et obstacles et de faire ressortir les bonnes pratiques à cet égard. Etudier d'éventuels moyens de renforcer la base de données de l'OIT sur les questions d'égalité pourrait contribuer à améliorer la collecte de données à l'avenir et, de la sorte, favoriser et stimuler les activités de sensibilisation et d'information de l'OIT, ainsi que la promotion des normes et la mise en œuvre de la coopération technique.

- 132.** L'inscription à l'ordre du jour de la Conférence en 2004 d'un point sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail serait donc une occasion importante pour actualiser, d'une part, la politique d'ensemble de l'OIT dans ce domaine et, d'autre part, l'intégration des questions d'égalité dans les activités ayant un lien avec le Programme d'action de Beijing, les engagements du Sommet mondial pour le développement social qui figurent dans la Déclaration de Copenhague de 1995, et l'adoption en 1997 par le Conseil économique et social d'une stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes. Par ailleurs, une discussion générale sur l'égalité entre les sexes à la Conférence en 2004 dynamiserait le suivi de cette question et ferait le lien avec les conclusions de la discussion générale de 2002 sur l'économie informelle, de la discussion de 2003 sur l'approche intégrée de la sécurité et de la santé au travail, et de l'examen, à la Conférence en 2003, du Rapport global sur la discrimination au titre de la Déclaration. Cette discussion générale permettrait aussi de réaffirmer l'engagement qu'a pris l'OIT de placer la promotion de l'égalité entre les sexes au cœur de ses activités concernant un travail décent. L'inscription de cette question à l'ordre du jour de la Conférence en 2004 permettrait aux mandants d'avancer et d'évaluer les résultats de la stratégie du Bureau visant à intégrer les questions d'égalité dans toutes ses activités: élaboration de normes, recherche, coopération technique, activités de sensibilisation et services consultatifs.

## 6. Renforcement du tripartisme et dialogue social (discussion générale)

### Résumé

L'importance du tripartisme et du dialogue social ne cesse de croître face aux problèmes que pose une économie mondialisée, et en particulier au désir de concilier les impératifs de la justice sociale et ceux de la compétitivité de l'entreprise et du développement économique. Pourtant, la pratique du tripartisme et du dialogue social est très inégale, et son potentiel reste encore à exploiter ou à explorer. Une discussion sur cette question à la Conférence permettrait d'examiner les défis que devra relever le dialogue social pour pouvoir jouer un rôle plus important et plus efficace dans les Etats Membres. Bien que le dialogue social et le tripartisme aient une signification précise au sein de l'OIT, une telle discussion pourrait également avoir pour objectif de promouvoir une meilleure compréhension de ces concepts et un plus grand intérêt à leur égard. Parmi les thèmes à discuter, il pourrait y avoir les nombreuses facettes du dialogue social, aussi bien en termes d'institutions qu'en termes de résultats, ce qui permettrait aux mandants d'exploiter tout le potentiel du dialogue social, et au Bureau de mieux les aider à cet égard. La discussion pourrait également porter sur les institutions, les mécanismes et les processus du tripartisme et du dialogue social, les questions qui peuvent être réglées par le biais du tripartisme et du dialogue social, les acteurs du dialogue social, les éléments clés d'un tripartisme et d'un dialogue social réussis, et enfin le rôle de l'OIT et le dialogue social. Le cadre de la discussion générale et les thèmes de la discussion ne seront précisés qu'après une participation pleine et entière des mandants.

- 133.** Pendant une bonne partie du siècle qui vient de s'écouler, l'Organisation internationale du Travail a symbolisé le tripartisme et le dialogue social au niveau international. Après avoir été inscrits pour la première fois dans la Constitution de l'OIT en 1919, le tripartisme et le dialogue social ont vu leur importance augmenter face aux problèmes de la mondialisation, et en particulier au désir de concilier les impératifs de la justice sociale et ceux de la

compétitivité de l'entreprise et du développement économique<sup>58</sup>. Pourtant, la pratique du tripartisme et du dialogue social est très inégale, et dans de nombreux pays elle n'est pas intégrée dans la politique économique et sociale et dans la prise de décisions. Même là où il y a une tradition du tripartisme et du dialogue social, leur potentiel reste encore parfois à exploiter, et même à explorer. Cependant, malgré une pratique et des résultats inégaux, le dialogue social, avec son ancrage dans les idéaux de la démocratie, et dans l'équité et l'efficacité, suscite encore l'intérêt. Le moment est donc venu de prévoir une discussion à la Conférence internationale du Travail pour examiner les défis que le dialogue social devra relever pour que le tripartisme et le dialogue social puissent jouer un rôle plus important et plus efficace dans les Etats Membres.

**134.** 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. «Par dialogue social, il faut entendre toutes les formes de négociations, de consultations ou d'échanges d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun concernant la politique économique et sociale<sup>59</sup>.» Quant aux termes de «coopération tripartite», ils désignent «toutes les tractations qui se déroulent entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernant l'élaboration et l'application des politiques économiques et sociales»<sup>60</sup>. Bien que le dialogue social et le tripartisme aient une signification précise au sein de l'OIT, la discussion générale pourrait également avoir pour objectif important d'approfondir la compréhension de ces concepts et de susciter un plus grand intérêt à leur égard.

**135.** 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:

- a) 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;
- b) promouvoir une utilisation plus large du tripartisme et du dialogue social et déterminer les moyens à utiliser pour surmonter les obstacles qui s'opposent à leur utilisation;
- c) préciser le rôle du tripartisme et 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;
- d) mettre en avant les innovations et les meilleures pratiques en matière de dialogue social dont d'autres pays pourraient bénéficier;

<sup>58</sup> Voir les Conclusions concernant la consultation tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale, Conférence internationale du Travail, 1996.

<sup>59</sup> Propositions de programme et de budget pour 2000-01, vol. 3 (OIT, Genève, 1999), paragr. 114.

<sup>60</sup> Conclusions concernant la consultation tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale, Conférence internationale du Travail, 1996.

- e) 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;
- f) promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans une économie mondialisée, y compris par la coopération entre l'OIT et d'autres organisations internationales;
- g) étudier et mieux comprendre les liens entre la compétitivité, la gestion du changement et le dialogue social à différents niveaux (entreprises, niveaux sectoriel, national, sous-régional et international); et
- h) mieux faire connaître les normes existantes en matière de tripartisme et de dialogue social (conventions n<sup>os</sup> 87, 98, 144, 150, 154; recommandations n<sup>os</sup> 91, 92, 94, 113, 129, 130, 152, 158, 163).

**136.** Pour atteindre ces objectifs, on pourrait inclure les éléments suivants dans une discussion sur le renforcement du tripartisme et du dialogue social, en partant des définitions du dialogue social et de la coopération tripartite de l'OIT.

### ***Les institutions, mécanismes, processus formels et informels du tripartisme et du dialogue social***

**137.** Ainsi qu'il est précisé plus haut, le dialogue social est tout à la fois moyen et fin. La manière dont le dialogue social se pratique et le cadre institutionnel qui facilite son utilisation sont aussi importants que le résultat. Le processus peut lui aussi influencer sur la qualité du résultat à obtenir, dans la mesure où le tripartisme et le dialogue social garantissent la participation et le processus démocratique, qui sont essentiels à une bonne gouvernance. Les institutions, mécanismes et processus utilisés peuvent aussi offrir une gamme plus large de possibilités de solutions, assurer plus d'influence dans la prise de décisions et susciter un esprit de collaboration. Etant donné la diversité des institutions, mécanismes et processus formels et informels du dialogue social, la discussion pourrait commencer par une étude détaillée de différentes expériences nationales, en examinant les avantages et les difficultés rencontrées. On pourrait s'intéresser plus particulièrement à la recherche des moyens les plus appropriés et les plus efficaces pour promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans le cadre du processus de développement, de transition et d'intégration économique et régionale. On pourrait également réfléchir à la manière de promouvoir des formes dynamiques, novatrices et égalitaires du dialogue social, et examiner les différents niveaux auxquels se situe le dialogue social, ainsi que l'interaction entre ces niveaux.

### ***Les questions qui peuvent être réglées par le biais du tripartisme et du dialogue social***

**138.** Cet aspect de la discussion pourrait mettre en relief toutes les questions qui peuvent être réglées par le biais du tripartisme et du dialogue social. On pourrait essayer de donner des exemples concrets montrant l'avantage qu'il y aurait à étendre le tripartisme et le dialogue social à d'autres questions que les questions classiques de relations professionnelles, et à associer ainsi les partenaires sociaux à la discussion, au débat et à la prise de décisions concernant des questions sociales et économiques plus larges. On pourrait également donner des orientations précises aux différents secteurs de l'OIT pour les guider dans leur travail, de façon à ce que les objectifs stratégiques soient opérationnalisés et poursuivis au niveau national par le biais du dialogue social.

## **Les acteurs du dialogue social**

**139.** «La cohésion dans le tripartisme est le fondement de l'OIT<sup>61</sup>.» Le rôle que les organisations de travailleurs et d'employeurs et les représentants des gouvernements jouent dans la promotion du dialogue social est d'une importance capitale, que ce dialogue ait lieu au sein de l'OIT ou en dehors. Lorsqu'on examinera la question des acteurs du dialogue social, on mettra l'accent sur le rôle clé que joue le dialogue social tripartite et bipartite et sur la façon de renforcer l'aptitude des administrations du travail et des partenaires sociaux à engager un dialogue social fructueux et à y contribuer.

## **Éléments clés d'un tripartisme et d'un dialogue social réussis**

**140.** 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 à favoriser 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 pour exploiter les nouvelles possibilités qui s'offrent<sup>62</sup>. 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'information et l'adoption d'une approche de résolution des problèmes.

## **L'OIT et le dialogue social**

**141.** L'OIT a un grand nombre de normes liées au dialogue social, et notamment à la négociation collective. 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, négociation collective y comprise, et à faire en sorte que les parties concernées soient capables d'entamer des consultations tripartites et 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. A cet égard, la discussion pourrait promouvoir une compréhension plus large du rôle que jouent un certain nombre de normes dans la promotion du dialogue social comme moyen d'opérationnaliser les objectifs stratégiques au niveau national. S'agissant des normes, une certaine forme de dialogue social est envisagée dans un grand nombre de conventions, qui 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

<sup>61</sup> *Réduire le déficit de travail décent: un défi mondial*, rapport du Directeur général, BIT, Genève, 2001, p. 76.

<sup>62</sup> *Un travail décent*, rapport du Directeur général, BIT, Genève, 1999, p. 43.

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 processus et institutions du dialogue social, dont certaines sont moins bien connues. Il s'agit notamment des normes qui ont trait à la négociation collective (la 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.

- 142.** 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 renforcement du tripartisme et du dialogue social. Les conclusions de 1996 précisent certains des préalables et des avantages de la coopération tripartite. Elles traitent également des problèmes que la mondialisation de l'économie pose à la coopération tripartite. Il serait bon de faire le point sur la coopération tripartite depuis la discussion de 1996 et d'examiner les mesures concrètes qui ont été prises pour appliquer les conclusions. La discussion de 1996 et les conclusions qui en ont résulté pourraient être un bon point de départ pour une discussion sur le tripartisme et le dialogue social, les redites étant toutefois à éviter.
- 143.** Bien que le dialogue social fasse partie du tissu même du programme de travail décent et de l'OIT, son vaste potentiel reste encore à explorer, et nous avons besoin d'en savoir beaucoup plus sur l'étendue du dialogue social chez nos mandants. Etant donné le déficit d'information, l'inscription à l'ordre du jour du renforcement du tripartisme et du dialogue social nécessiterait des recherches supplémentaires pour lesquelles aucun crédit n'est prévu pour l'instant<sup>63</sup>. On pourrait lancer un programme de recherches de grande envergure pour préparer une discussion de la Conférence afin de constituer une base de connaissances solide des bonnes pratiques du tripartisme et du dialogue social, de manière à identifier les besoins concrets des mandants et les obstacles rencontrés. Il est important d'entreprendre des recherches sur le terrain afin de s'assurer que les besoins réels des mandants ont bien été identifiés; par conséquent, la participation directe des mandants à ce processus est essentielle.
- 144.** Le présent document a été conçu exprès comme un cadre général d'une discussion sur le renforcement du tripartisme et du dialogue social. Etant donné la nature du sujet, on a estimé en effet qu'il ne fallait préciser le cadre de la discussion générale et les thèmes de la discussion qu'après avoir consulté pleinement les mandants. Le Bureau s'engage à associer pleinement et directement les mandants à la définition du sujet et aux travaux préparatoires de recherches afin que la discussion de la Conférence tienne compte des besoins et des réalités des mandants. Si ce thème est finalement retenu pour l'ordre du jour de la session de la Conférence internationale du Travail de 2004, le Bureau engagera naturellement des consultations étroites avec les mandants en vue de la préparation du document de base. Toutefois, on pourrait envisager, le cas échéant, d'examiner ce sujet à la session de la

<sup>63</sup> Une proposition tendant à dégager des crédits à cet effet a été incluse dans le document GB.283/PFA/2/2.

Conférence de 2005, ce qui laisserait plus de temps pour les consultations et les recherches à entreprendre.

Genève, le 31 janvier 2002.

*Points appelant une décision:*      paragraphe 1;  
  paragraphe 2;  
  paragraphe 21.