



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Propositions pour l'ordre du jour
de la 93^e session (2005)
de la Conférence internationale du Travail****Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction	1
Suivi des discussions de la Conférence fondées sur une approche intégrée	1
Propositions pour l'ordre du jour de la 93 ^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail	3
Propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail	4
Ordre du jour de la 93 ^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail.....	5
Objet de la première discussion	5
Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 93 ^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail.....	6
Principes et droits fondamentaux au 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 ^o 111 (action normative)	6
2. Travail des enfants et protection des enfants et des jeunes (discussion générale fondée sur une approche intégrée)	12
Annexe. Protection des enfants et des jeunes.....	17
Emploi.....	20
3. Emploi décent et productivité (discussion générale fondée sur une approche intégrée).....	20
4. Promotion du travail décent dans le cadre des activités de reconstruction des pays touchés par un conflit (activités normatives)	25

Parité hommes-femmes	31
5. Egalité entre hommes et femmes dans le monde du travail (discussion générale fondée sur une approche intégrée)	31
Coopération technique	39
6. Rôle de l'OIT dans la coopération technique (discussion générale).....	39
Partie II. Propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail	43
Protection sociale	43
7. Temps de travail	43
8. Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.....	49
Catégories particulières de travailleurs	55
9. Une approche intégrée du travail dans les ports	55

Introduction

1. Conformément à sa pratique habituelle, chaque année en novembre, le Conseil d'administration consacre une première discussion aux questions qu'il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail deux années et demie plus tard. L'objet de cette discussion est d'établir une liste restreinte de questions qui seront examinées de plus près en mars de l'année suivante. Il est d'usage de fixer à ce moment-là l'ordre du jour de la Conférence qui se tiendra deux années plus tard.
2. Le présent document, soumis à l'examen du Conseil d'administration à sa 285^e session (novembre 2002), contient, dans sa première partie, des propositions de questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail.
3. Depuis 1997, le Conseil d'administration a élargi le champ de la discussion de novembre à l'examen de questions qui pourraient être considérées pour inscription à l'ordre du jour de sessions futures de la Conférence. Il s'agit de questions qui ne semblent pas en être à un stade de maturation suffisant pour faire l'objet d'une action immédiate mais qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de sessions de la Conférence qui se tiendraient après 2005. Ces autres propositions figurent dans la deuxième partie du présent document. Le Conseil d'administration voudra peut-être indiquer quelles sont les autres propositions auxquelles le Bureau devrait consacrer en priorité ses recherches et ses consultations pour en activer la préparation, compte tenu des ressources et du temps nécessaires à cette fin.
4. Il convient également de rappeler la décision prise par le Conseil d'administration à sa 279^e session (novembre 2000) d'adopter une nouvelle approche des activités normatives de l'OIT et d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence des questions en vue de discussions générales fondées sur une «approche intégrée»¹. Cette décision ne modifie pas la pratique qui consiste à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence des questions en vue d'une action normative ou pour une discussion générale. La première discussion générale fondée sur une approche intégrée sera consacrée à la santé et la sécurité au travail et aura lieu lors de la 91^e session (2003) de la Conférence. Elle sera suivie par une discussion sur les travailleurs migrants lors de la 92^e session en 2004.
5. Avant de présenter les propositions, le présent document examine une question soulevée par les membres du Conseil d'administration en novembre 2001 concernant le suivi des discussions de la Conférence fondées sur une approche intégrée.

Suivi des discussions de la Conférence fondées sur une approche intégrée

6. Le Conseil d'administration a demandé au Bureau d'examiner dans quelle mesure il serait possible de permettre un examen de questions relevant du suivi des discussions générales fondées sur une approche intégrée (questions de suivi) plus rapidement que si les procédures ordinaires étaient appliquées, et les répercussions possibles que cette mesure pourrait avoir sur la sélection des questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence. Comme indiqué précédemment, l'objet de ces discussions générales est d'établir un plan d'action concernant les activités futures de l'OIT en rapport avec les normes

¹ Voir documents GB.279/4 et GB.279/5/2. Voir aussi document GB.280/2.

internationales du travail et d'autres types d'instruments ainsi que la promotion des normes et la coopération technique, la diffusion d'informations et la gestion des connaissances. Conformément aux procédures ordinaires, le Conseil d'administration devrait être appelé à donner le suivi approprié aux différents éléments de ce plan d'action.

7. Il convient de noter que le plan d'action pourrait contenir plusieurs éléments pouvant faire l'objet de questions distinctes à l'ordre du jour de la Conférence ainsi que dans d'autres contextes. Ces questions devront très probablement être examinées lors de sessions différentes de la Conférence. Certaines pourraient être préparées selon la procédure de simple discussion alors que d'autres pourraient exiger une double discussion. Il pourrait être possible d'inscrire certaines questions à l'ordre du jour sans attendre, dans la mesure où les travaux préparatoires sont déjà bien avancés, alors que d'autres questions pourraient exiger des recherches supplémentaires que le Bureau mènerait conformément aux orientations données par le Conseil d'administration.
8. Dans le contexte actuel, le point à examiner concerne des questions de suivi impliquant l'établissement de normes. La question de savoir quand la Conférence pourra examiner une question de suivi dépend des procédures d'inscription des questions normatives à l'ordre du jour de la Conférence ainsi que de la méthode de préparation des questions inscrites à l'ordre du jour et du temps nécessaire.
9. Le paragraphe 1 de l'article 10 du Règlement du Conseil d'administration prévoit ce qui suit: «Lorsque le Conseil d'administration est appelé à discuter, pour la première fois, une proposition d'inscrire une question à l'ordre du jour de la Conférence, il ne peut, sauf assentiment unanime des membres présents, prendre de décision qu'à la session suivante.» Actuellement, la première discussion a lieu en novembre de chaque année et la seconde en mars de l'année suivante. En conséquence, le Conseil d'administration discutera pour la première fois de l'ordre du jour de la session de 2005 de la Conférence lors de la présente session, et la deuxième discussion aura lieu en mars prochain.
10. Si l'on prend pour exemple le suivi possible de la discussion de la session de 2003 de la Conférence, c'est en novembre 2003, dans le contexte de la première discussion des questions proposées pour l'ordre du jour de la session de 2006 de la Conférence, que le Conseil d'administration aura pour la première fois l'occasion d'examiner une question de suivi. L'ordre du jour de cette session de la Conférence sera arrêté lors de la session suivante du Conseil d'administration en mars 2004.
11. La date la plus proche pour l'inscription d'une question de suivi à l'ordre du jour de la Conférence serait la session de 2005 – c'est-à-dire la session de la Conférence dont l'ordre du jour est actuellement examiné –, alors que les résultats de la première discussion générale fondée sur une approche intégrée ne seront évidemment connus qu'en juin 2003. Une possibilité serait que le Conseil d'administration tienne ses deux discussions ordinaires sur l'ordre du jour de la Conférence et que, lorsqu'il décidera des questions à inscrire à l'ordre du jour de la session de 2005 de la Conférence, il réserve un créneau pour une question de suivi. Cette décision devrait être prise sans que l'on connaisse le résultat de la discussion générale. Dans ce cas, l'examen de la question de suivi pourrait avoir lieu en novembre 2003. Toutefois, comme le temps disponible pour la préparation de cette question serait déjà raccourci de huit mois, il ne serait pas possible de débattre de cette question une deuxième fois en mars 2004. La décision du Conseil d'administration en novembre 2003 d'inscrire une question de suivi à l'ordre du jour de la session de 2005 de la Conférence devrait donc être prise à l'unanimité. Il faudrait alors établir un calendrier plus serré pour la préparation de cette question.
12. Le Bureau et les mandants disposent normalement de vingt-six mois entre le moment où est prise la décision d'inscrire une question à l'ordre du jour et l'organisation de la

première (ou seule) discussion de la Conférence et d'une année supplémentaire dans le cas d'une double discussion. Ces calendriers tiennent compte non seulement de la préparation en tant que telle mais également de la traduction, de l'impression et de l'envoi des rapports et des observations les concernant. Si le Conseil d'administration décidait en novembre 2003 qu'une question de suivi devrait être examinée en juin 2005, le temps disponible serait réduit de huit mois. La question de savoir si cette réduction est envisageable devra être examinée à la lumière de la portée et de la difficulté de la question de suivi. Cette évaluation peut difficilement être faite dans l'abstrait, c'est-à-dire sans proposition concrète, ou *ex ante*, c'est-à-dire avant qu'une proposition n'ait été mise au point. Il faudrait également tenir compte du fait qu'un raccourcissement des délais accroît la pression sur toutes les parties concernées au risque de nuire à la qualité.

13. En résumé, selon les procédures ordinaires, une (ou plusieurs) question(s) de suivi émanant de la discussion de la session de 2003 de la Conférence pourrai(en)t être examinée(s) lors de la session de 2006 de la Conférence. Sous réserve des conditions indiquées ci-dessus, il n'y a aucun obstacle au plan juridique à l'examen d'une question de suivi lors de la session de 2005 de la Conférence. Toutefois, le Conseil d'administration voudra sans doute tenir compte des difficultés évidentes qu'il y a à «réserver» au préalable un créneau dans l'ordre du jour de la Conférence et à maintenir un niveau élevé de qualité dans la préparation des questions avec un raccourcissement du temps disponible.

Propositions pour l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail

14. Les propositions soumises au Conseil d'administration pour examen en vue de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail comportent deux propositions en vue d'une action normative, une proposition en vue d'une discussion générale et trois propositions en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée.
- *Deux propositions en vue d'une action normative.* Dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, le Bureau soumet une nouvelle fois pour examen la proposition concernant l'**extension éventuelle des critères de discrimination prohibés par l'article 1 de la convention n° 111**². Dans le domaine de l'emploi, il soumet une proposition concernant la **promotion du travail décent dans le cadre des activités de reconstruction des pays touchés par un conflit**. Cette question a déjà été présentée pour une discussion générale, mais elle est maintenant présentée en vue d'une action normative.
 - *Une proposition en vue d'une discussion générale.* A la suite d'une suggestion faite lors de la 283^e session (mars 2002) du Conseil d'administration, le Bureau soumet une nouvelle proposition d'inscription de la question du **rôle de l'OIT dans la coopération technique** à l'ordre du jour de la session de 2005 de la Conférence pour une discussion générale. En 1987, la Conférence était parvenue à la conclusion qu'il serait souhaitable qu'elle examine régulièrement, tous les cinq ans au moins, le programme de coopération technique et, comme cela a été souligné en mars 2002, la dernière discussion de ce type a eu lieu en 1999.

² Cette proposition est identique à la proposition sur cette même question examinée par le Conseil d'administration à sa 283^e session.

- *Trois propositions (dont une nouvelle proposition) en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée.* Dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, la proposition d'organiser une discussion sur le thème **Travail des enfants et protection des enfants et des jeunes** en adoptant une approche large et globale de la question du travail des enfants est à nouveau soumise sous une forme légèrement actualisée. Cette discussion viserait à établir de nouvelles orientations sur la façon de combiner les activités relatives aux normes, à la promotion, à la sensibilisation et à la coopération technique pour accroître la protection des enfants et des adolescents. La deuxième proposition en vue d'une approche intégrée est une question qui a déjà été soumise: **égalité entre les sexes dans le monde du travail**. La troisième proposition concerne la question des **emplois décents et productivité**. Cette question a déjà été proposée pour une discussion générale, mais il est envisagé d'en élargir la portée pour adopter une approche intégrée et mettre au point un plan d'action dans ce domaine dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi.

15. En ce qui concerne les propositions soumises à l'examen du Conseil d'administration en novembre 2001, il convient de noter que la question **Travail et famille au XXI^e siècle** n'est pas soumise à nouveau du fait que les principales questions de fond proposées pour discussion dans cette proposition semblent recouper certaines parties de la question «égalité entre les sexes dans le monde du travail». En outre, la proposition d'organiser une discussion générale sur le thème **Renforcement du tripartisme et du dialogue social** n'est pas soumise pour l'instant. Cette proposition pourrait nécessiter un examen approfondi à la lumière du suivi de la Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social adoptée lors de la 90^e session (2002) de la Conférence qui sera débattu lors de la présente session du Conseil d'administration.

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

16. Trois propositions sont à nouveau soumises pour examen en vue de l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence. Il s'agit notamment de deux propositions de discussion sur la **durée du travail** et la **prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail**. Pour ces deux questions, le Bureau mène des recherches afin d'élaborer un cadre approprié pour une discussion à une future session de la Conférence. Il convient de rappeler qu'à la 93^e session (2005) de la Conférence la Commission de l'application des normes examinera une étude d'ensemble sur la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et sur la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930. Le Conseil d'administration est également invité à réexaminer une proposition concernant une catégorie particulière de travailleurs, qui vise le **travail dans les ports**. Il est proposé de tenir une discussion générale sur la base d'une approche intégrée en vue de l'élaboration d'un plan d'action visant à établir les nouvelles orientations de l'OIT dans ce domaine. Cette discussion permettrait aux mandants d'examiner la suite à donner aux décisions prises par le Conseil d'administration, sur la base des travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, en vue de la révision de plusieurs instruments dans ce domaine. Suivant l'évolution de la situation dans le secteur maritime, cette proposition pourrait être examinée pour les sessions de 2006 ou de 2007 de la Conférence. Le Conseil d'administration voudra sans doute formuler un certain nombre d'observations quant à la nécessité de donner la priorité aux travaux sur l'une ou plusieurs de ces trois questions.

Ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail

17. A sa 93^e session (2005), la Conférence sera saisie des questions ci-après qui sont inscrites d'office à son ordre du jour:
- rapport du Président du Conseil d'administration et rapport du Directeur général, y compris le rapport global sur le travail forcé qui sera présenté en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
 - informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
18. L'ordre du jour de la 92^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail, tel qu'établi lors de la 283^e session du Conseil d'administration, comporte les questions suivantes: 1) Norme d'ensemble (une convention complétée par une recommandation) concernant le travail dans le secteur de la pêche (*première discussion*), et 2) Travailleurs migrants (*discussion générale fondée sur une approche intégrée*). De ce fait, une deuxième discussion sur une norme d'ensemble concernant le travail dans le secteur de la pêche sera inscrite à l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence. Il convient également de rappeler qu'il est envisagé de convoquer une session maritime de la Conférence internationale du Travail en 2005 en vue de l'adoption d'un instrument regroupant tous les instruments maritimes de l'OIT.

Objet de la première discussion

19. Le Conseil d'administration est invité à consacrer une première discussion aux propositions figurant dans la première partie du présent document, conformément aux dispositions de l'article 10, paragraphe 1, de son Règlement, et à choisir les questions devant faire l'objet d'un examen plus approfondi à sa 286^e session (mars 2003). Pour cette prochaine session, et sur la base de ce choix, un exposé succinct de la législation et de la pratique sera établi, ainsi qu'il convient, conformément aux dispositions de l'article 10, paragraphe 2, du Règlement du Conseil d'administration. En mars 2003, le Conseil d'administration décidera des questions à retenir pour compléter l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail.
20. Le Conseil d'administration est invité non seulement à choisir les questions qu'il examinera de façon plus approfondie à sa 286^e session (mars 2003), sur la base des propositions qui lui sont soumises, mais aussi à indiquer les autres propositions auxquelles le Bureau devrait consacrer en priorité ses recherches et ses consultations pour en avancer la préparation compte tenu des ressources et du temps nécessaires à cette fin.
21. *Aux fins de l'établissement de l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail ainsi que de l'élaboration des questions pour l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence, le Conseil d'administration est invité à:*
- a) *examiner les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail figurant dans le présent document;*
 - b) *sélectionner les propositions qui feront l'objet d'un examen plus approfondi à sa 286^e session (mars 2003), au cours de laquelle il arrêtera l'ordre du jour définitif de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail; et*
 - c) *indiquer les propositions pour lesquelles le rythme d'avancement des travaux de recherche et des consultations pourrait être accéléré.*

Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail

Principes et droits fondamentaux au travail

1. **Nouvelles dispositions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession – Extension des critères de discrimination prohibés par l'article 1 de la convention n° 111 (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 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'âge³, de la nationalité⁴, de l'appartenance

³ 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

syndicale⁵, du handicap⁶ et des responsabilités familiales⁷. 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.

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.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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.

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 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 n° 111 ne couvre tous ces critères⁸. 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 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»⁹.

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

⁸ 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.

⁹ 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.

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

Résumé

L'action dans le domaine du travail des enfants repose pour l'essentiel sur les conventions fondamentales n^{os} 138 et 182 et sur les recommandations n^{os} 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. On estime maintenant qu'il est temps de proposer une discussion générale en vue d'examiner: 1) les mesures nécessaires pour garantir l'abolition effective du travail des enfants en général, sans se limiter à ses pires formes; 2) les 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, 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. Dans ce contexte, la Conférence pourrait examiner comment associer la promotion des instruments à jour et une assistance plus systématique et mieux adaptée aux Etats Membres afin de favoriser le remplacement des instruments anciens et leur abrogation ultérieure, si besoin est. La discussion pourrait aussi porter sur la suite à donner aux décisions de révision des instruments sur le travail de nuit des enfants et des jeunes. Cette question pourrait être examinée conjointement avec celle, plus vaste, des travaux dangereux auxquels sont assujettis les enfants, travaux dont l'abolition fait partie des priorités énoncées dans les deux conventions fondamentales et au sujet desquels les mandats sollicitent souvent les avis et l'aide du BIT.

Aperçu général

- 37.** L'action de l'OIT visant à éliminer le travail des enfants, en particulier ses pires formes, se fonde principalement sur la convention (n^o 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n^o 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et sur les recommandations correspondantes (n^{os} 146 et 190). Il s'agit de conventions fondamentales qui connaissent un succès considérable auprès des Etats Membres, comme le montre la forte hausse du nombre des ratifications¹⁰.
- 38.** 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, promotion, mobilisation, sensibilisation et coopération technique. De fait, pour l'ensemble des activités de l'IPEC, les conventions n^{os} 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.

¹⁰ Voir annexe.

39. Il convient aussi de rappeler que ces initiatives s'inscrivent dans le cadre des conventions n^{os} 138 et 182 et qu'elles sont complétées par la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'abolition effective du travail des enfants est l'un des quatre principes fondamentaux de la Déclaration. Au titre de son suivi, la Conférence internationale du Travail a examiné en 2002, pour la première fois, un rapport global sur le travail des enfants. Elle se livrera à nouveau à cet exercice en 2006.

Une approche plus ample

40. 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 porter sur les deux aspects suivants relatifs aux enfants et aux jeunes: 1) Comment garantir l'abolition effective du travail des enfants en général, y compris de ses formes qui ne sont pas les pires mais qui doivent être éliminées, conformément à la convention n^o 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

41. 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.
42. Il convient de rappeler que la convention n^o 138 porte révision d'un certain nombre de conventions sectorielles plus anciennes¹¹. Par conséquent, l'accroissement du nombre de ratifications de la convention n^o 138 devrait conduire à la dénonciation des conventions susmentionnées et contribuer à rationaliser ce groupe de normes. Toutefois, la convention n^o 138 permet une certaine souplesse. Son article 10 énumère de façon détaillée les conditions dans lesquelles la plupart de ces conventions anciennes peuvent être dénoncées de plein droit. La ratification de la convention n^o 138 n'entraîne pas automatiquement la dénonciation de l'ensemble des conventions dont elle porte révision. A titre d'exemple, un Etat partie à la convention n^o 59 – laquelle fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie –, qui ratifie ensuite la convention n^o 138 en fixant à 14 ans l'âge minimum général d'admission à l'emploi, reste lié par la convention n^o 59, à moins qu'il ne fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie. Cette situation fait que le degré d'obligation des Etats parties à l'échelle nationale n'apparaît pas clairement. Par ailleurs, elle ralentit le remplacement d'instruments anciens par des instruments à jour. La solution semble être, outre la promotion de la ratification de la convention n^o 138, l'octroi aux Etats Membres d'une assistance plus systématique et mieux adaptée. L'objectif serait d'inscrire, dans les obligations au titre de la convention n^o 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.

¹¹ Voir article 10 de la convention n^o 138. Outre les conventions énumérées au tableau 2, ces conventions sont les conventions (n^o 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, (n^o 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, (n^o 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, et (n^o 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959. Il convient également de considérer la promotion des conventions n^{os} 138 et 182 dans les secteurs maritime et de la pêche en tenant compte de l'examen en cours des activités normatives dans ces secteurs (voir document GB.280/5) ou de l'examen de ces activités qui a été proposé (voir Partie 2).

43. A ce sujet, on notera que certaines des demandes de coopération technique dans le cadre de l'IPEC que les mandants formulent ont un caractère normatif (par exemple, demandes d'assistance et de conseils pour pouvoir déterminer à l'échelle nationale quels types de travaux sont dangereux). Il s'agit là de l'une des principales conditions nécessaires pour pouvoir s'attaquer aux formes dangereuses du travail des enfants, tant au regard de la convention n° 138 que de la convention n° 182. L'IPEC s'est employé à répondre à ces demandes par plusieurs biais, notamment en publiant sur le sujet des documents simples d'accès, après compilation des informations disponibles sur les règles et règlements applicables au niveau national, et en organisant des réunions d'experts. 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.
44. 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

45. L'OIT a également adopté des normes qui portent sur le travail de nuit et sur les examens médicaux des enfants et des jeunes¹².
46. 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° 6, 79 et 90, ainsi que les recommandations n° 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'industrie¹³ 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.

¹² Voir annexe.

¹³ Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et le Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, Conférence internationale du Travail, 89^e session, 2001.

47. 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 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 ces deux conventions fondamentales. En particulier, et compte tenu que les mandats ont été nombreux à demander une assistance au BIT en vue de déterminer quels étaient les travaux dangereux effectués au plan national (voir paragr. 43 du présent document), toute discussion normative relative à des questions telles que le travail de nuit des enfants et des jeunes pourrait s'accompagner d'un débat plus général sur une éventuelle assistance internationale en vue de déterminer quels sont les «travaux dangereux» qui devraient disparaître ou être interdits. Cette assistance, passant par l'élaboration de textes normatifs ou de recueils de directives pratiques ou de principes directeurs moins contraignants, viendrait compléter les efforts entrepris pour la mise en application des conventions n°s 138 et 182.
48. 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.
49. 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 jeunes¹⁴. 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.
50. 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

¹⁴ Voir annexe. A cet égard, il est utile de mentionner la convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921. La décision du Conseil d'administration de réviser cette convention devrait être considérée en tenant compte des activités normatives en cours dans le secteur maritime (voir note n° 11).

entreprendre une action normative ou mettre en œuvre d'autres moyens d'action, y compris des activités de promotion et d'assistance.

51. 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.

52. Au vu de ce qui précède, le Conseil d'administration voudra sans doute inscrire à l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail, pour un examen plus poussé, une discussion générale, fondée sur une approche intégrée, à propos du travail des enfants et de la protection des enfants et des jeunes. D'une part, cette discussion pourrait viser à définir les orientations à suivre pour garantir l'abolition effective du travail des enfants en général, comme le prévoient 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 devrait également porter sur plusieurs autres points importants (travail de nuit des enfants et des jeunes et examen médical des jeunes, notamment) et permettre de faire le lien entre ces aspects et le problème du travail dangereux, qui devrait être visé à titre prioritaire par la lutte contre le travail des enfants et pour lequel les Etats Membres pourraient continuer d'avoir besoin d'une assistance internationale.

Annexe

Protection des enfants et des jeunes

1. *Elimination du travail des enfants*

Instruments	Nombre de ratifications au 18 septembre 2002	Statut
Instruments à jour (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.	117	Convention fondamentale
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.	129	Convention fondamentale
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.
Instruments de statut intermédiaire (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.	–	
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 l'application n'est plus encouragée).		
Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919.	20	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.
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.

Instruments	Nombre de ratifications au 18 septembre 2002	Statut
Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932.	8	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 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.
Recommandation (n° 96) sur l'âge minimum dans les mines de charbon, 1953.	-	La question du retrait de cette recommandation figure à l'ordre du jour de la 92 ^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail.

2. *Emploi des enfants et des jeunes*

Instruments	Nombre de ratifications (au 18 septembre 2002)	Statut
Instruments à jour (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.	—	
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 des conventions n°s 6, 79, 90 et des recommandations n°s 14 et 80.
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.	—	

Emploi

3. *Emploi décent et productivité (discussion générale fondée sur une approche intégrée)*

Résumé

Les courants qui alimentent la mondialisation et, notamment, le progrès rapide des technologies de l'information et de la communication sont en train de transformer les systèmes de production, l'organisation du travail et les marchés du travail. Parallèlement, avec la libéralisation croissante des marchés nationaux et internationaux, les entreprises sont confrontées à une concurrence toujours plus acharnée. D'aucuns craignent déjà que ces changements conduisent à une détérioration de la qualité des emplois. On reconnaît par ailleurs les liens étroits qui unissent la productivité et le travail décent, thème qui est au cœur de l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT.

Il importe donc de réexaminer la notion de productivité et son incidence sur la notion d'emploi décent. L'OIT, forte de sa structure tripartite, de ses instruments et moyens d'action, est bien placée pour s'assurer que les stratégies et démarches adoptées par les Etats Membres et par les entreprises satisfont aux objectifs d'amélioration de la productivité et de promotion des emplois décents. Beaucoup des normes internationales du travail en vigueur ainsi que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail permettent de répondre aux impératifs de productivité et de concurrence sans renoncement social. Toutefois, il importe d'affirmer clairement les principes directeurs et les démarches fondamentales qui doivent aider l'OIT et les partenaires sociaux à élaborer des stratégies en matière de productivité qui associent viabilité de l'entreprise et emploi décent. Il est proposé de mener une discussion générale, fondée sur une approche intégrée, sur la mise au point d'un plan d'action mobilisant les instruments, programmes et autres moyens d'action de l'OIT pour la promotion des politiques, des stratégies et des principes qui permettront de réaliser ces deux objectifs que sont l'amélioration de la productivité et la création d'emplois décents.

Considérations générales

- 53.** Etant donné le rythme soutenu de la mondialisation économique et la libéralisation croissante des marchés nationaux et internationaux, les entreprises sont confrontées à une concurrence toujours plus acharnée; elles pourraient dès lors être tentées de chercher à assurer leur compétitivité sur le court terme en offrant des salaires peu élevés, des conditions de travail médiocres et des conditions d'emploi précaires et en ayant recours au travail des enfants. Cette stratégie concurrentielle fondée sur une «course à la baisse» n'est pas encore très répandue mais semble bel et bien devoir gagner en importance. Le coût social élevé que cette concurrence accrue pourrait engendrer constitue déjà un sujet de préoccupation majeur pour les partenaires sociaux.
- 54.** Les courants qui alimentent la mondialisation et, notamment, le progrès rapide des technologies de l'information et de la communication sont en train de transformer les systèmes de production et les marchés du travail. Les besoins de flexibilité, de rapidité et de capacité d'adaptation aboutissent à l'émergence de structures de production et de modèles d'organisation du travail d'un type nouveau qui sont fondés sur la mise en réseau, la mondialisation de la fabrication et la constitution de chaînes de valeurs qui transcendent les frontières de l'entreprise et du pays. Si les sociétés et les travailleurs ne parviennent pas à s'adapter, à acquérir de nouvelles compétences et à développer de nouvelles approches en vue d'une amélioration de la productivité et du travail, la nouvelle structure de production pourrait induire des conditions défavorables à l'accès de tous à un travail décent. La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a d'ailleurs rappelé qu'il importe que les pays et les entreprises définissent clairement les politiques et les stratégies qui leur permettront de tirer le meilleur parti des possibilités offertes par la mondialisation tout en réduisant à un minimum le coût social qu'elle peut entraîner.

- 55.** Le travail décent est un travail productif et rémunérateur effectué dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. L'amélioration de la productivité peut contribuer grandement à la création d'emplois décents et au maintien de ceux qui existent déjà, pour autant qu'elle repose sur la participation et la consultation, le développement du capital humain et social des pays et des entreprises, l'innovation, l'amélioration de l'organisation du travail et la redistribution des gains de productivité. Cette démarche, qui prévoit la consultation et la participation des partenaires sociaux par le biais d'instances bipartites ou tripartites chargées des questions relatives à la productivité au niveau de l'entreprise ou du pays, est propre à renforcer à la fois le dialogue social et la liberté syndicale. Lorsque les gains de productivité découlent d'un aménagement plus adapté du travail et de conditions de travail plus favorables, l'amélioration se répercute également dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. En outre, si la productivité augmente, les entreprises deviennent plus rentables et peuvent créer et maintenir des emplois pour des travailleurs hommes et femmes qui contribuent dès lors en plus grand nombre aux régimes de sécurité sociale.
- 56.** Des études ont montré que, pour une compétitivité durable, il faut que la productivité totale augmente de façon continue. Les gains de productivité ne sont véritables et durables que si l'on adopte une démarche qui met l'accent sur le développement des ressources humaines, la qualité de la gestion dans ce domaine, la modernisation des entreprises et des secteurs d'activité, la coopération et la consultation entre travailleurs et employeurs, et la juste redistribution des gains de productivité entre les différentes parties prenantes. Cette démarche forge le capital social et humain de l'entreprise, facteur clé de la productivité à long terme, de la compétitivité et de la viabilité.
- 57.** Un grand nombre d'entreprises éclairées et progressistes, multinationales ou nationales, ont déjà éprouvé les bienfaits de cette approche en matière de productivité et de compétitivité. Cependant, il convient de continuer d'encourager l'adoption d'une telle démarche et de faire connaître les meilleures pratiques qui mettent en évidence la complémentarité entre les objectifs économiques et les objectifs sociaux.
- 58.** Etant donné l'accroissement de la concurrence et le nouveau visage de la production, il convient de toute évidence de mettre au point de nouveaux concepts et de nouvelles méthodes conformes aux principes formulés dans la Déclaration de Philadelphie, qui appellent à la coopération des employeurs et des travailleurs pour l'amélioration continue de l'organisation de la production et à la collaboration des employeurs et des travailleurs à la préparation des mesures sociales et économiques. Dès lors qu'elle est assurée par des stratégies tenant compte à la fois des intérêts économiques et des intérêts sociaux, la compétitivité permet aux pays et aux entreprises de saisir les possibilités offertes par la mondialisation tout en réduisant à un minimum les conséquences potentiellement néfastes qu'elle peut comporter.
- 59.** L'Agenda global pour l'emploi de l'OIT rappelle la nécessité de placer l'emploi productif au cœur des politiques économiques et sociales et attache une grande importance à la productivité: l'amélioration de la productivité des travailleurs favorise la promotion du travail décent, et le travail décent a un effet positif sur la productivité. On comprend dès lors que l'amélioration de la productivité soit à la fois l'élément essentiel de l'Agenda global pour l'emploi et l'un des fondements économiques du travail décent.
- 60.** Parmi les divers moyens d'action de l'OIT, les normes internationales du travail en vigueur fournissent des orientations et des repères utiles; elles devraient toutefois être réorganisées et synthétisées pour former un ensemble de principes et de lignes de conduite cohérent, explicite et propre à aider les partenaires sociaux à améliorer la productivité en suivant des stratégies assurant la viabilité de l'entreprise et la réalisation des objectifs du travail décent.

Moyens d'action de l'OIT

- 61.** L'attitude de l'OIT vis-à-vis des réalités économiques du monde moderne s'appuie sur les principes et les buts qui sous-tendent la Déclaration de Philadelphie, ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. La résolution de 1984 concernant la contribution de l'OIT à l'amélioration de la production et de la productivité précise qu'une telle amélioration est nécessaire pour assurer la croissance économique et attire l'attention sur la corrélation étroite entre la quantité et la qualité de l'emploi et d'autres questions relatives au travail et à l'amélioration de la productivité.
- 62.** Les normes internationales du travail comptent parmi les moyens d'action les plus importants de l'OIT. Les thèmes présentant un intérêt dans le contexte actuel sont l'objet de divers instruments tels que les recommandations n^{os} 94, 113 et 129 qui appellent à la coopération, à la consultation et à la communication aux niveaux de l'entreprise, du secteur d'activité et du pays, la convention (n^o 154) et la recommandation (n^o 163) sur la négociation collective, 1981, la convention (n^o 142) et la recommandation (n^o 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, les conventions (n^{os} 155 et 174) et la recommandation (n^o 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la recommandation (n^o 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, les conventions n^{os} 26, 94, 95, 99 et 131 et les recommandations n^{os} 84, 85 et 135 portant sur les salaires et les rémunérations, ainsi que les conventions n^{os} 138 et 182 et les recommandations n^{os} 146 et 190 qui portent sur l'emploi des mineurs et le travail des enfants. Des recherches sont en cours sur les relations entre les normes internationales du travail et la productivité et la compétitivité. Il convient également de signaler que la convention (n^o 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la recommandation (n^o 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la convention (n^o 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la recommandation (n^o 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, font l'objet d'une étude d'ensemble qui sera présentée à la 92^e session de la Conférence internationale du Travail.
- 63.** Des activités de coopération technique ont été lancées dans le but de renforcer les capacités des pays Membres, des mandants tripartites et des entreprises à promouvoir le travail décent en intégrant la productivité et la compétitivité dans une approche qui tienne dûment compte de la dimension sociale. Les activités de l'OIT ayant trait à l'amélioration de la productivité, de la compétitivité et de la qualité de l'emploi ont déjà fait l'objet d'un programme d'action mis en œuvre au cours de la période biennale 1998-99. Les études entreprises dans le cadre de ce programme ont montré que la nature de la concurrence avait changé du fait de la mondialisation et de la libéralisation du commerce. Des guides et des manuels ont également été élaborés au sujet des méthodes pouvant permettre d'améliorer la productivité et la compétitivité au niveau de l'entreprise ou du pays en privilégiant une démarche visant à la fois des objectifs sociaux et des objectifs économiques. Les travaux actuels visent notamment à mettre au point des stratégies socialement responsables à l'usage des entreprises qui envisagent de se restructurer afin d'améliorer leur productivité et leur compétitivité. Des études visent par ailleurs à redéfinir de façon plus large les notions de mise en valeur et de gestion des ressources humaines à la lumière des transformations qui affectent la structure de la production et l'organisation du travail et des exigences toujours plus élevées des emplois en matière de connaissances. Des projets de coopération technique sont mis en œuvre, dont le but est de développer localement la capacité des chefs d'entreprise et des travailleurs d'intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les mesures de renforcement de la productivité et de la compétitivité.

Solution proposée

- 64.** Il a déjà été proposé que ce thème fasse l'objet d'une discussion générale. Il convient toutefois de rappeler que le Conseil d'administration a récemment adopté une nouvelle procédure consistant à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail certains points devant faire l'objet d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée. Ces discussions ont pour but d'examiner un domaine déterminé, d'évaluer la cohérence, l'utilité et l'impact des solutions proposées actuellement par l'OIT pour résoudre les problèmes et les difficultés propres à ce domaine et d'élaborer, en tenant compte des divers moyens d'intervention dont dispose l'Organisation, un plan d'action définissant un axe directeur pour de nouvelles solutions.
- 65.** Etant donné l'importance et l'ampleur de la question et compte tenu de la nécessité pour l'OIT d'élaborer une stratégie globale dans ce domaine, il semble opportun que la Conférence internationale du Travail consacre à ces questions une discussion générale fondée sur une approche intégrée.
- 66.** Cette discussion permettrait d'approfondir la réflexion sur les avantages que l'on peut attendre d'une approche privilégiant la dimension sociale, ainsi que sur les moyens les plus efficaces de concrétiser ce type d'approche. Elle offrirait également l'occasion d'étendre la notion de productivité au-delà de la sphère purement économique et d'examiner de nouveaux concepts – productivité sociale, intégration de la productivité, de la stabilité sociale et de l'équité. A partir de ces données, le débat pourrait porter sur les moyens que l'OIT pourrait mettre en œuvre pour promouvoir les politiques, les stratégies et les principes propres à atteindre les objectifs visés en matière d'amélioration de la productivité et de travail décent. La discussion pourrait également porter sur la mise au point d'un plan d'action, mettant en œuvre l'ensemble des moyens d'action dont dispose l'OIT, notamment en matière d'établissement de normes, de coopération technique, de gestion des connaissances et de diffusion des informations. Cette discussion contribuerait à la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui consiste à faire en sorte que progrès social et croissance économique aillent de pair.
- 67.** La discussion générale pourrait prendre en compte les différentes conventions et recommandations se rapportant à la question de la promotion d'un emploi productif, rémunérateur et de qualité, et les remettre en perspective dans le contexte actuel. En outre, elle devrait clarifier le sens du mot «productivité», notamment à la lumière des nouvelles structures de production, des nouvelles formes d'organisation du travail, de la nature du travail et de l'emploi et de la concurrence acharnée induite par le rythme soutenu de la mondialisation. Enfin, elle pourrait mettre en lumière les éléments qui revêtent aujourd'hui une importance cruciale si l'on veut parvenir à un accroissement de la productivité propre à assurer un développement économique et social durable, et elle devrait permettre de définir le rôle des partenaires sociaux au plan de l'entreprise, du pays, de la région ou du monde, afin que soient réunies les conditions nécessaires à une amélioration continue de la productivité et de l'efficacité du travail, et que les droits et devoirs fondamentaux des travailleurs soient pleinement pris en compte. La discussion générale pourrait également examiner s'il est opportun d'envisager la poursuite d'activités normatives, notamment l'adoption d'un instrument qui pourrait fournir des orientations aux mandants sur les stratégies et les méthodes à adopter en vue d'une amélioration de la productivité.

- 68.** La discussion pourrait examiner les résultats des études sectorielles en cours sur la manière dont les chaînes d’approvisionnement mondiales gèrent les prestations sociales et comment les entreprises gèrent les divers aspects de leur responsabilité sociale collective, les études de cas montrant les liens positifs entre les bonnes pratiques de gestion qui prennent en compte les principes fondamentaux qui sous-tendent les normes internationales du travail et la poursuite, par les entreprises, du triple objectif: prospérité économique, qualité de l’environnement et équité sociale. L’utilisation de modules de formation sur l’intégration des principes fondamentaux et droits au travail dans les valeurs, les systèmes et les démarches des entreprises se développe.
- 69.** Les résultats qui seront réunis dans le *Rapport sur l’emploi dans le monde 2003* – qui portera essentiellement sur la relation entre productivité, emploi et réduction de la pauvreté – constitueront un apport décisif pour cette discussion. Diverses études seront mises en œuvre pour mieux comprendre l’itinéraire de plusieurs pays dans lesquels la croissance de la productivité, de la production et de l’emploi a effectivement enclenché le cercle vertueux de la croissance et du développement. Le maintien de la collaboration avec le réseau mondial des centres nationaux de production permettra en outre d’accéder à de précieuses informations.

Conclusion

- 70.** Compte tenu des éléments qui précèdent, il est proposé de tenir une discussion générale sur le thème «Travail décent et productivité». Si le Conseil d’administration décide d’inscrire cette question à l’ordre du jour, la Conférence souhaitera peut-être examiner les problèmes, les défis et les possibilités à prendre en compte s’agissant de concilier productivité et travail décent à l’heure de la mondialisation sous l’angle du travail décent; elle pourra également s’attacher à déterminer les stratégies et les approches – compatibles avec les principes et droits fondamentaux au travail définis par l’OIT ainsi qu’avec les principes qui sous-tendent les normes fondamentales du travail et d’autres normes connexes – qui pourraient garantir à la fois l’amélioration de la productivité, la création et le maintien d’emplois décents, compte tenu de l’évolution rapide des structures de production et de distribution, de l’apparition de nouvelles formes d’organisation du travail et de l’accélération du progrès technique. Elle pourrait aussi examiner comment répartir équitablement les avantages et les bénéfices découlant de l’augmentation de la productivité entre les différentes parties prenantes; définir les aptitudes et les compétences nécessaires pour assurer une amélioration continue de la productivité; déterminer la politique et le cadre juridique propres à appuyer la réalisation des objectifs en matière de productivité et de travail décent; examiner le rôle des partenaires sociaux. L’objectif de cette discussion serait d’élaborer un plan d’action efficace, qui mobiliserait les divers instruments, programmes et moyens d’action de l’OIT en vue de promouvoir les politiques, stratégies et approches qui serviraient au mieux le double objectif de l’amélioration de la productivité et du travail décent.

4. **Promotion du travail décent dans le cadre des activités de reconstruction des pays touchés par un conflit (activités normatives)**

Résumé

La progression exponentielle des conflits armés de nos jours pose de sérieux problèmes de mise en œuvre du programme d'activités concernant un travail décent, ces conflits amenant un chômage massif et la pauvreté et rendant plus difficiles, en détruisant l'infrastructure sociale et économique, la création d'emplois et la promotion de la démocratie, des droits de l'homme et des normes du travail. La mise en place d'un cadre général sera inévitable si l'on veut résoudre les problèmes que pose la reconstruction dans le cadre du travail décent et conjuguer réduction de la pauvreté et promotion de l'emploi, réinsertion sociale et économique, opérations de secours et reconstruction, protection sociale, dialogue social pour la paix et la réconciliation et systèmes d'alerte précoce.

L'OIT a un rôle à jouer dans la prévention de la guerre et des conflits sociaux, le soutien du processus de réinsertion et de reconstruction et l'édification d'une paix durable. Il lui manque un cadre général approprié qui comprendrait des instruments actuels de nature à satisfaire non seulement les besoins immédiats des pays touchés par un conflit, mais aussi leurs besoins à plus long terme et les rôles des mandants dans ce domaine. Aux réunions consultatives tripartites, les mandants ont insisté à plusieurs reprises sur la nécessité de mettre en place de toute urgence un cadre général et d'intensifier les actions menées par l'OIT dans ce domaine. Une proposition à examiner par la Conférence internationale du Travail de 2004 a déjà été présentée au Conseil d'administration dans le cadre du portefeuille.

Ces dernières années, l'OIT a acquis, grâce aux activités de son programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction, une expérience précieuse sur la manière d'élaborer une réponse appropriée aux problèmes qui peuvent se poser avec les types de conflits armés qui sont les plus courants aujourd'hui. Il est ainsi proposé d'inscrire la question de la promotion du travail décent dans le cadre des activités de reconstruction des pays touchés par un conflit à l'ordre du jour de la session de la Conférence internationale du Travail de 2005 en vue d'élaborer un instrument de l'OIT, très probablement sous la forme d'une recommandation qui servirait de cadre général aux activités de l'OIT et des mandants dans ce domaine.

Le problème

- 71.** L'Organisation participe depuis toujours à la résolution des problèmes qui se posent après un conflit. Elle l'a fait dès sa création par le Traité de Versailles, à la fin de la première guerre mondiale. En 1944, vers la fin de la seconde guerre mondiale, l'OIT adopte la Déclaration de Philadelphie ainsi qu'une série de quatre recommandations: la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, de même que la recommandation (n° 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944, la recommandation (n° 72) sur le service de l'emploi, 1944, et la recommandation (n° 73) sur les travaux publics (organisation nationale), 1944. Deux de ces instruments (recommandations n°s 72 et 73) ont été retirés du portefeuille par la Conférence internationale du Travail à sa 90^e session (2002) au motif qu'ils ne contribuaient plus à la réalisation des objectifs de l'Organisation. Les deux autres instruments ont eux aussi pour objet des questions qui présentaient un intérêt particulier au lendemain de la seconde guerre mondiale et qui touchent de près ou de loin à l'emploi, à la sécurité du revenu et aux soins médicaux des personnes libérées des forces armées et d'autres groupes affectés par la guerre. Ces mesures devaient être prises et appliquées par les gouvernements avec la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs. Elles font bien ressortir la mission de l'OIT: prévenir la guerre et les conflits sociaux, appuyer le processus de réinsertion et de reconstruction et édifier une paix durable. Comme le souligne la Déclaration de Philadelphie, une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale.
- 72.** Ces dix dernières années, on a assisté à une augmentation inquiétante de la fréquence et de l'intensité des conflits armés un peu partout dans le monde. A l'heure actuelle, près d'un tiers des Etats Membres de l'OIT soit sont en conflit, soit sortent d'un conflit, soit

retombent dans un conflit, à moins qu'ils ne subissent les retombées d'un conflit se déroulant dans un pays voisin. Ces conflits amènent un chômage massif, le sous-emploi et la pauvreté et, les possibilités d'emploi diminuant, les jeunes qui arrivent sur le marché du travail se retrouvent sans emploi, ce qui peut entraîner un regain de violence, de conflits et d'instabilité sociale. La destruction de l'infrastructure économique et sociale et la détérioration de la situation en matière d'ordre public, qui s'accompagnent souvent d'une fuite des capitaux, rendent encore plus difficile la création d'emplois productifs.

73. Un conflit armé est souvent synonyme de menaces pour la démocratie, les droits des syndicats et des organisations d'employeurs et le respect des droits de l'homme et des normes du travail. Toutefois, les normes du travail fournissent des mécanismes qui permettent d'être alerté précocement de la survenance probable d'un conflit, d'atténuer l'impact d'un conflit et de dialoguer dans un but de réconciliation et de paix, ainsi qu'un cadre de reconstruction et de relance du processus de développement. La structure tripartite de l'OIT permet à l'Organisation d'entrer en contact avec différents acteurs au niveau national et à d'autres niveaux et d'obtenir des informations récentes sur les indicateurs d'un conflit potentiel et les événements qui risquent de déclencher un conflit.
74. L'emploi décent, qui est un ciment pour la paix et le dialogue social, est un instrument majeur de paix et de réconciliation. Les objectifs stratégiques de l'OIT qui ont trait aux principes et droits fondamentaux au travail, à la promotion de l'emploi, à la protection sociale, au tripartisme et au dialogue social doivent donc être poursuivis résolument dans ces situations d'instabilité et de conflit. En outre, les possibilités qui existent d'atteindre l'objectif du millénaire des Nations Unies – réduire la pauvreté de moitié d'ici 2015 dans les pays touchés par un conflit – dépendront largement d'un redressement rapide et d'un retour à la paix et au développement.
75. L'OIT et ses mandants ont donc un rôle capital à jouer ici, en particulier lorsqu'il s'agit de reconstruire un pays ravagé par un conflit. L'OIT peut aider les Etats Membres et les partenaires sociaux à résoudre les problèmes majeurs de reconstruction et de réinsertion de différents groupes de population, comme les anciens combattants, les réfugiés, les personnes déplacées à l'intérieur d'un pays, les femmes, les handicapés, les enfants, les jeunes et les pauvres et les groupes défavorisés. Ensemble, ils peuvent aider à renforcer les institutions existantes ou à en créer de nouvelles, à rétablir la cohésion sociale et à corriger les inégalités entre les sexes en profitant des occasions qu'offre le processus de reconstruction.
76. Ces soixante dernières années, plus précisément depuis l'adoption par l'OIT des recommandations n^{os} 68 et 71, la nature, les causes et l'impact des conflits armés ont énormément changé. Au cours de ce siècle, il faudra se pencher sur plusieurs aspects différents des situations de conflit et d'après conflit, comme le fait que la plupart des conflits sont des conflits internes; que les causes ne sont pas toujours les mêmes, qu'ils peuvent durer longtemps, que les situations de conflit ont tendance à se répéter, que des civils y sont mêlés aussi bien en tant qu'auteurs des crimes commis qu'en tant que victimes, que la technologie de la guerre évolue et que les flux de migrations internes ne cessent d'augmenter. De toute évidence, aucun de ces instruments ne répond de manière satisfaisante aux besoins actuels.
77. Il n'en reste pas moins que, depuis 1944, l'OIT a adopté plusieurs autres instruments, dont des instruments concernant la formation et la promotion de l'emploi, la réforme du marché du travail, la promotion des entreprises, le développement de l'infrastructure sociale, le développement économique local, le renforcement des régimes de sécurité sociale et des filets de sécurité sociale, la promotion des principes de sécurité au travail, la réforme des institutions, la législation du travail et le renforcement du tripartisme et du dialogue social. Il est vrai que ces instruments ne visent pas expressément les pays touchés par un conflit,

mais la démonstration de leur utilité dans ce cadre n'est plus à faire et, lorsqu'ils sont utilisés en parallèle et en harmonie avec le travail effectué par d'autres acteurs nationaux et internationaux, leur impact est renforcé d'autant.

- 78.** Les recommandations pertinentes qui existent aujourd'hui ne tiennent pas compte des nouvelles caractéristiques des conflits telles qu'elles sont décrites ci-dessus, et ne donnent pas aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs les orientations détaillées dont ils peuvent avoir besoin pour résoudre les problèmes auxquels sont confrontés les pays touchés par un conflit. Aussi faudra-t-il un jour adopter une mesure ou une norme moderne pour promouvoir le travail décent dans le cadre des activités de reconstruction des pays qui ont été touchés par un conflit et de l'édification de la paix et du développement. En l'absence d'un tel cadre, l'OIT ne peut pas agir comme il le faudrait au niveau national, ni jouer un rôle efficace dans le cadre du système des Nations Unies dans ce domaine.

Relation avec les instruments adoptés antérieurement

- 79.** Ainsi qu'il est dit plus haut, les questions qui font l'objet des deux autres recommandations adoptées en 1944 ont tout à fait leur place ici. Le Conseil d'administration a examiné ces deux instruments à la lumière des recommandations faites entre 1995 et 2002 par le Groupe de travail sur la politique de révision des normes. Il a dès lors décidé que les recommandations n^{os} 72 et 73 n'avaient plus aucune raison d'être, car elles ne servaient plus les objectifs de l'Organisation, ce qui a amené la Conférence internationale du Travail à les retirer à sa 90^e session (2002). S'agissant de la recommandation n^o 68, le groupe de travail a conclu qu'elle semblait avoir gardé son utilité, même si le contexte n'est plus le même. A propos de la proposition visant à inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence, le groupe de travail a fait remarquer qu'il serait intéressant que la question de cette recommandation soit abordée dans le cadre d'une discussion sur la lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté¹⁵. Le Conseil d'administration a décidé le maintien du statu quo à l'égard de cet instrument. S'agissant de la recommandation n^o 71, le groupe de travail a noté que, après avoir été longtemps considérée comme ne présentant plus d'intérêt, elle semble, comme en témoigne la présente proposition, susciter un regain d'intérêt¹⁶. En attendant la décision d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence, le Conseil d'administration a décidé d'inviter les Etats Membres à communiquer au Bureau toutes informations supplémentaires pouvant amener à réinscrire cette recommandation à l'ordre du jour¹⁷.

- 80.** En plus des instruments fondamentaux et prioritaires, et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, qui concernent tous les pays quelles que soient les circonstances dans lesquelles ils se trouvent, certaines autres normes internationales du travail nous intéressent plus particulièrement ici. Il s'agit, entre autres, des instruments suivants: convention (n^o 150) et recommandation (n^o 158) sur l'administration du travail, 1978; convention (n^o 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (y compris la recommandation n^o 150); convention (n^o 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention (n^o 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962; et convention (n^o 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982. Il convient de mentionner ici ces deux conventions relativement récentes, très importantes et pertinentes que sont la convention (n^o 169) relative aux

¹⁵ Document GB.277/LILS/WP/PRS/4, p. 16.

¹⁶ Document GB.274/LILS/WP/PRS/3, p. 8.

¹⁷ Le Bureau n'a pas encore pris de mesures de suivi spécifiques à propos de cette décision.

peuples indigènes et tribaux, 1989, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. La première intéresse directement les peuples indigènes et tribaux, qui sont souvent de nos jours victimes de conflits armés et qui ont besoin d'une aide pour faire reconnaître leurs droits et faire entendre leur voix dans le cadre des activités de reconstruction des pays qui ont été touchés par un conflit. La deuxième est un instrument d'une grande clarté qui précise les mesures à prendre sur la question des enfants soldats, qui sont de plus en plus utilisés dans les conflits.

Solution proposée

- 81.** Le rôle de l'Organisation et de ses mandants a évolué avec le temps pour répondre aux besoins et aspirations des populations des pays touchés par un conflit. Il y a lieu de faire le point des travaux entrepris en la matière; de mettre sur pied un cadre plus large et plus visible pour l'élaboration des politiques et d'élaborer une norme redynamisée pour guider les travaux de l'Organisation et ses mandants dans les pays touchés par un conflit. Lors d'un séminaire tripartite sur le sujet, en novembre 1997, et à l'occasion de plusieurs réunions consultatives annuelles (juin 1999, 2000, 2001 et 2002), les mandants ont déjà exprimé le besoin de disposer d'un cadre pour les guider dans les mesures à adopter pour faire face aux crises, y compris les conflits armés.
- 82.** Le fer de lance des activités de l'OIT dans ce domaine depuis 1996 est le programme d'action de l'OIT pour la formation professionnelle et la formation à l'esprit d'entreprise dans les pays qui sortent d'un conflit armé; ce programme d'action a été intégré dans le programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction, créé à la fin de 1999 pour s'occuper des conflits armés, des catastrophes naturelles, des crises financières et économiques et des changements brutaux de situation dans les domaines social et politique. Par ailleurs, une expérience a été acquise grâce aux activités de coopération technique déployées par l'OIT dans un certain nombre d'Etats Membres touchés par un conflit, ce qui a permis de favoriser le développement des connaissances et la mise au point d'outils, les activités de sensibilisation et le renforcement des capacités du personnel et des mandants de l'OIT. L'expérience considérable acquise par l'OIT ces dernières années dans le règlement des problèmes des pays touchés par un conflit lui permet maintenant d'identifier ses forces, de déterminer les bonnes pratiques et d'élaborer des politiques à partir des enseignements tirés.
- 83.** L'élaboration de ce cadre serait l'occasion de déterminer quels sont les principes inscrits dans la recommandation n° 71 qui demeurent pertinents, quels sont les domaines qui mériteraient un réexamen et quelles sont les nouvelles considérations pertinentes et à retenir. Ce cadre servirait aussi à utiliser au mieux les domaines de compétence de l'OIT pour promouvoir la capacité institutionnelle et de réponse rapide de l'Organisation face aux problèmes économiques, sociaux et de l'emploi des pays touchés par les conflits. Il devrait aussi détailler les modalités d'un appui opérationnel et fournir des orientations sur les partenariats stratégiques de l'OIT avec ses mandants, les institutions et organisations du système des Nations Unies, les ONG et la société civile. Nombre de problèmes sont à régler: la reconstruction dans le contexte du travail décent, la réduction de la pauvreté et la promotion de l'emploi, la réinsertion sociale et économique, les secours et la reconstruction, la protection sociale, le dialogue social pour la paix et la réconciliation, enfin, l'élaboration de systèmes d'alerte rapide. Parmi les questions spécifiques à traiter, on peut citer les suivantes:
 - réinsertion sociale et économique des réfugiés et des personnes qui rentrent au pays, des personnes déplacées dans leur propre pays, des soldats démobilisés et des jeunes combattants, les personnes handicapées et les femmes chefs de famille;
 - une reconstruction des infrastructures favorisant l'emploi;

- la réduction de la pauvreté et la promotion de l'emploi;
- le dialogue social et la réconciliation;
- la protection sociale et les filets de sécurité sociale;
- la reconstruction des institutions nationales.

Progrès accomplis dans la recherche et les travaux préparatoires

- 84.** En vertu de l'allocation spéciale pour la paix et la démocratie en Amérique centrale (1993) autorisée par le Conseil d'administration, l'OIT a participé directement aux négociations de paix du Guatemala à la demande du Secrétaire général de l'ONU. L'OIT a été la seule organisation spécialisée des Nations Unies à jouer un rôle clé dans l'accord final, qui incorpore plusieurs normes du travail et établit les éléments principaux de l'accord de paix définitif signé en décembre 1996. Parmi les divers organes promus au titre des différents accords de paix, ceux qui ont reçu l'appui de l'OIT ont été les plus efficaces, au Panama, en El Salvador et au Guatemala.
- 85.** L'OIT a tiré des enseignements des activités de recherche et des séminaires organisés dans le cadre du programme d'action sur la formation professionnelle et la formation à l'esprit d'entreprise dans les pays qui sortent d'un conflit armé (1996-97), de ses travaux antérieurs sur les anciens combattants et de ses initiatives visant l'élaboration de réponses rapides et globales à plusieurs conflits (Kosovo, Libéria, République démocratique du Congo et Guinée-Bissau). Elle a poursuivi ses travaux dans le cadre du programme focal au Timor oriental, au Sud-Liban, en Palestine, en Somalie, en Serbie du Sud, au Sierra Leone et dans les Iles Salomon.
- 86.** L'OIT a également mené un certain nombre d'activités d'assistance technique dans plusieurs pays touchés par un conflit. Elle a contribué au programme PRODERE (l'un des principaux programmes relatifs aux situations postérieures aux conflits en Amérique centrale) et a activement participé au Fonds d'affectation spéciale géré par l'UNOPS et créé par le PNUD lors du Sommet mondial pour le développement social. Ce fonds a été utilisé pour venir en aide à plus de 20 pays touchés par un conflit ou une catastrophe naturelle. Le développement économique local a été stimulé en vue de favoriser la paix et la réconciliation par la reprise de l'activité économique dans de nombreux pays (Albanie, Angola, Bosnie-Herzégovine, Cambodge, Croatie, El Salvador, Guatemala, Haïti, Mozambique, Nicaragua, Somalie, Tadjikistan, etc.).
- 87.** Le programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction s'est inspiré des réussites des programmes et activités exécutés précédemment dans le domaine du renforcement de la capacité de l'Organisation et des mandants de gérer les situations liées à des conflits. Plusieurs programmes et projets de coopération technique se rapportant à la réinsertion des groupes vulnérables touchés par un conflit ont été mis au point et sont actuellement en cours d'exécution. Le programme focal s'est non seulement concentré sur l'élaboration d'une capacité de réponse rapide, mais également sur d'autres questions d'égale importance, à savoir le renforcement de la base de connaissances, la mise au point d'outils, le renforcement des capacités et l'action de sensibilisation à la gestion des crises, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Organisation. Une activité particulièrement ambitieuse a consisté à sensibiliser l'Organisation et les mandants au fait que les crises ne se gèrent pas dans la routine, que les inégalités entre les sexes se font particulièrement sentir en période de crise et que l'Organisation doit saisir les opportunités qui se présentent pour offrir ses meilleurs produits et services aux pays touchés.

- 88.** Une fois le programme focal mis sur pied, d'autres activités ont suivi, avec le lancement de programmes et de projets d'assistance technique liés à diverses compétences techniques de l'OIT (formation professionnelle, réinsertion économique et sociale, promotion de l'emploi et reconstruction à forte intensité d'emplois) dans un certain nombre de pays et de territoires, en particulier le Timor oriental, la Somalie, la République démocratique du Congo, les Iles Salomon, la Sierra Leone, l'Afghanistan et Sri Lanka.
- 89.** Un document intitulé «Stratégie et activités de l'OIT concernant les problèmes sociaux et d'emploi en situation de crise»¹⁸ a été présenté à la Commission de l'emploi et de la politique sociale en mars 2000. La discussion qui a suivi a permis d'obtenir un soutien et une orientation pour les activités du programme.
- 90.** Le programme focal a lancé une consultation sur les recherches menées dans le domaine des crises, mis sur pied un réseau de chercheurs externes, organisé des programmes de formation et de renforcement des capacités et publié plusieurs études et manuels sur les crises, portant notamment sur les conflits armés. Une réunion annuelle avec les mandants de l'OIT a été instituée et les rencontres dans ce cadre se sont révélées très utiles sur le plan de l'échange d'informations et du partage d'idées. Le programme participe aussi activement aux réunions de premier plan organisées par les Nations Unies ou d'autres instances ainsi qu'à divers réseaux s'occupant de la question des conflits. Durant la période biennale 2002-03, il est prévu de consolider la base de connaissances, de perfectionner et de revoir les outils et de renforcer les capacités et les activités de formation et de sensibilisation, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Organisation.

Conclusion

- 91.** L'OIT, par sa mission consistant à éviter les conflits sociaux, contribue à prévenir les guerres, à soutenir le processus de réinsertion et de reconstruction et à édifier une paix durable. Ce qu'il manque à l'OIT actuellement, c'est un cadre réglementaire adapté comprenant des instruments à jour qui lui permettraient non seulement de répondre aux besoins immédiats mais aussi aux besoins à plus long terme des pays touchés par un conflit et d'aider les mandants à assumer leur rôle dans ce domaine. De nombreux mandants ont estimé qu'il était urgent d'intensifier l'action de l'OIT dans ce domaine. Grâce à son programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction, l'OIT dispose d'une expérience précieuse qui lui permet de formuler des réponses adaptées aux problèmes découlant des conflits les plus courants à l'heure actuelle. Il est donc proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en 2005 une question intitulée *Promotion du travail décent dans le cadre de la reconstruction des pays touchés par un conflit*, en vue de l'élaboration d'un instrument de l'OIT, vraisemblablement une recommandation, qui servira de cadre de référence pour les activités de l'OIT et des mandants en la matière.

¹⁸ Document GB.277/ESP/2.

Parité hommes-femmes

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

Résumé

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 2005, vingt années se seront écoulées depuis 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 sur le plan normatif, adoptant ainsi en 2000 la convention n° 183 sur la protection de la maternité. L'année 2005 marquera aussi le dixième anniversaire du Sommet mondial et de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes.

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 le rôle des femmes dans le monde de l'entreprise s'est développé de façon remarquable. Cela étant, des difficultés et des obstacles considérables empêchent encore d'exploiter pleinement le potentiel des femmes et des hommes, de promouvoir l'accès de tous à un emploi décent et de réduire l'étendue de la pauvreté. La féminisation de la pauvreté, l'augmentation du chômage et du sous-emploi, l'expansion rapide de l'économie informelle, l'épidémie de 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 entreprise par l'OIT pour répondre à ces questions et pour promouvoir l'égalité entre les sexes; 3) identification des domaines prioritaires sur lesquels devraient être axées les activités et 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.

Introduction

- 92.** A sa 71^e 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 mondialisée¹⁹. Ces difficultés

¹⁹ 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 ...

sont, entre autres, l'accroissement du chômage et de la pauvreté²⁰, la féminisation des migrations internationales, la traite de personnes à des fins de prostitution et de travail forcé²¹, 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 travail²².

93. Ces vingt dernières années, des initiatives importantes ont été lancées au niveau mondial en vue de l'élaboration de politiques dans ce domaine, avec le Programme d'action de Beijing par exemple. L'OIT y a contribué. Elle s'est aussi employée, par ses programmes, les orientations choisies, son action normative et ses activités d'assistance technique, à intégrer la question de l'égalité aux autres questions et à promouvoir l'accès des femmes et des hommes à un emploi décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Dix ans après Beijing et Copenhague, et compte tenu des Objectifs de développement pour le Millénaire, un examen approfondi arriverait à point nommé et permettrait à l'OIT de définir une stratégie pour son action future.

94. L'OIT doit faire le bilan de l'évolution mondiale afin d'actualiser sa politique et de déterminer quels doivent être les domaines prioritaires de son action en faveur de l'égalité entre les sexes. Une discussion à la Conférence sur ces points serait l'occasion, pour l'OIT et ses mandants, de procéder à un examen complet et actuel des progrès réalisés en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et de l'action de l'Organisation en tenant compte des conséquences de la mondialisation sur le plan social et de l'évolution des marchés du travail. 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 des moyens d'action de l'OIT, les activités visant à promouvoir le travail décent et la stratégie pour une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes afin de renforcer le rôle et l'efficacité de l'OIT dans la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes.

Progrès et disparités

95. Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995), l'Assemblée générale des Nations Unies a fait observer que les femmes étaient de plus en plus présentes sur le marché du travail et acquéraient par conséquent une autonomie financière croissante. Certains gouvernements ont introduit des mesures pour protéger les droits économiques et

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.

²⁰ 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.

²¹ 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^{er} juin 2000.

²² BIT, *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001*, p. 343.

sociaux des femmes. D'autres ont ratifié des conventions internationales du travail, adopté de nouvelles lois ou renforcé les lois existantes afin de mettre leur législation en conformité avec ces conventions ²³.

- 96.** En même temps, toutefois, l'Assemblée générale des Nations Unies a constaté que des obstacles considérables entravaient 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 ²⁴.

- 97.** Le lien de causalité entre discrimination sexuelle et pauvreté tout au long de la vie est de plus en plus manifeste. La mondialisation aggrave la situation déjà très difficile des travailleurs pauvres de l'économie informelle, en particulier celle des travailleurs agricoles, du personnel de maison, des vendeurs ambulants et des travailleurs à domicile, la plupart étant souvent des femmes. Traiter les questions d'égalité en tenant compte de l'épidémie de VIH/SIDA est essentiel. La lutte contre le harcèlement sexuel et la traite de personnes à des fins de prostitution fait l'objet de lois et de campagnes d'information de plus en plus nombreuses. L'absence d'une représentation appropriée des femmes et de leurs difficultés dans le monde économique et au sein des institutions politiques et professionnelles empêche toujours de parvenir véritablement à une 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 pourrait constituer un nouvel outil d'une importance cruciale pour faire avancer l'égalité entre les sexes.

- 98.** 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 un pour cent des postes de décision, et la moitié environ de la population active continue d'occuper des professions traditionnellement attachées à leur sexe, les femmes étant plus nombreuses à occuper des emplois de bureau et de secrétariat et exercer des professions subalternes du secteur des services. Malgré l'adoption de plus en plus fréquente de lois sur l'égalité de

²³ 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.

²⁴ *Ibid.*, paragr. 21.

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 les 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 fréquemment subi plutôt que choisi. Pour ce qui est de l'emploi indépendant, les hommes sont le plus souvent des employeurs, alors que les femmes travaillent généralement à leur compte dans le secteur informel. Les femmes assument en outre la plus grande partie des tâches familiales non rémunérées²⁵. 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 hommes²⁶. 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 pénétrer sur le marché du travail et à conserver leur emploi en période de récession économique²⁷. Les femmes risquent bien plus que les hommes d'être en situation de sous-emploi ou au chômage²⁸. Les femmes consacrent moins de temps que les hommes à un travail rémunéré et plus de temps qu'eux à des activités non rémunérées²⁹.

- 99.** Pour évaluer, tant quantitativement que qualitativement, les progrès de l'égalité entre les sexes, il est essentiel de disposer de données et d'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 de profession occupé 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 sur le sexe et sur d'autres critères, 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

²⁵ Les femmes faisant partie de 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.

²⁶ 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, la discrimination à l'égard des femmes est vraisemblablement sous-estimée.

²⁷ 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.

²⁸ La proportion des femmes en situation de sous-emploi représentait au moins le triple de celle des hommes en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en Espagne, en France, en Israël, en Italie, en Norvège et en Suède.

²⁹ 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 du temps consacré par les hommes à cette activité. Par contre, elles consacrent près de deux fois plus de temps qu'eux ou davantage au travail non rémunéré.

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.

- 100.** Beijing+5 a également défini de nouveaux thèmes 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 face à l'exploitation et à la traite d'êtres humains, 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 de VIH/SIDA. Nombre des actions entreprises visent principalement certaines catégories de femmes: femmes âgées, jeunes, migrantes, femmes chefs d'entreprise et travailleuses indépendantes, femmes en milieu rural et chefs de famille.

Action de l'OIT à ce jour

- 101.** A sa 71^e 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 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.
- 102.** 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, 1990³⁰, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994³¹, de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996³², et de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000³³. Une étude d'ensemble sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie a été soumise en 2001 à la 89^e session de la Conférence³⁴. 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

³⁰ Six ratifications.

³¹ Huit ratifications.

³² Deux ratifications.

³³ Trois ratifications.

³⁴ BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, rapport III (partie 1B), 89^e session, CIT, Genève, 2001.

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 nouvelles ratifications nombreuses et figurent maintenant parmi les conventions internationales du travail 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.

- 103.** 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».
- 104.** 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 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.
- 105.** Plusieurs projets de coopération technique ont porté sur l'égalité des sexes dans divers domaines. Ces projets visaient à promouvoir les droits des travailleuses et à favoriser l'accès des femmes au revenu et à l'autonomie par le biais d'activités de sensibilisation, de programmes de formation professionnelle, d'aides à la création d'entreprises, de financements sociaux et d'organisations féminines, en particulier dans le secteur informel. D'autres projets ont porté sur le problème de la traite des femmes et des enfants, qui est en expansion, et sur le cas du travail à domicile. Des outils pratiques, notamment une base d'information sur l'égalité des chances en matière d'emploi et une pochette pédagogique sur la promotion de l'égalité entre les sexes destinée aux syndicats, ont contribué fort utilement à la sensibilisation et à la formation sur ces aspects. Le programme sur les femmes, la pauvreté et l'emploi vise à aider les mandants à prendre en compte pleinement les questions relatives à l'emploi et à l'égalité des sexes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de stratégies de lutte contre la pauvreté.
- 106.** 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 fait le lien entre 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 en 1995, 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.

- 107.** Dans le premier programme et budget stratégique de l'OIT pour 2000-01 et le programme stratégique, il est considéré que la question de l'égalité entre hommes et femmes concerne toutes les activités de l'OIT. L'objectif est d'assurer que les activités relatives à l'égalité entre les sexes ne sont pas reléguées au second plan mais constituent bien un objectif essentiel visé systématiquement 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 présenté au Conseil d'administration. Ce plan 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 a mené une première étude sur la question de l'égalité entre les sexes, qui a concerné l'ensemble de ses services et visé à évaluer dans quelle mesure des mécanismes institutionnels avaient été établis et étaient opérationnels pour que les questions d'égalité soient systématiquement traitées par l'ensemble des activités de l'OIT. Le rapport élaboré à l'issue de l'étude à l'intention du Conseil d'administration³⁵ met en évidence certaines pratiques exemplaires dans ce domaine, décrit les indicateurs et instruments utilisés par l'OIT pour intégrer les questions d'égalité et indique certains moyens propres à améliorer l'œuvre de l'OIT en faveur de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Sur la période 2002-03, le Bureau doit réaliser avec un financement des Pays-Bas un projet visant à améliorer la prise en compte, dans les affaires générales, de la question de l'égalité entre les sexes qui concerne des mandants en Chine, au Népal, en République-Unie de Tanzanie et en Ouganda. Des ressources provenant de l'excédent pour 2000-01 serviront à renforcer ces activités entreprises pour aider des mandants à formuler et réaliser une stratégie pour l'égalité entre les sexes et améliorer leur capacité à soutenir les femmes chefs d'entreprise et les travailleuses de l'économie informelle.

Elaboration de la politique future de l'OIT

- 108.** Eu égard à ce qui précède, il serait opportun et extrêmement utile qu'en 2005 la Conférence internationale du Travail examine de façon globale la question de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Cette discussion pourrait constituer une occasion déterminante pour la formulation d'une orientation de l'OIT sur ces questions. De plus, elle coïnciderait avec le dixième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995).
- 109.** Inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence en 2005 fournirait l'occasion de faire l'analyse et le bilan de l'évolution du marché du travail et de l'économie 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 tant dans le secteur formel que dans le secteur informel. L'enjeu le plus fondamental peut-être serait de *veiller non seulement à ce que l'emploi productif soit placé au centre des politiques macroéconomiques et sociales mais aussi à ce que ces politiques intègrent les*

³⁵ Voir document GB.285/ESP/7/1.

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 aille de pair avec l'égalité entre hommes et femmes. De plus, on pourrait identifier les questions d'égalité prioritaires pour l'OIT et examiner divers domaines d'action – services aux personnes, VIH/SIDA, approche fondée sur le cycle de vie, aspects relatifs aux responsabilités professionnelles et familiales, nouveau rôle des hommes sur le marché du travail.

110. S'il importe de garantir que la question de l'égalité entre les sexes est prise en compte dans le contexte de l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT, il convient aussi d'accorder l'attention nécessaire aux autres objectifs stratégiques, étroitement liés entre eux, du programme d'activités relatif au travail décent. La Conférence souhaitera peut-être également discuter des aspects suivants:

- a) Comment faire en sorte que la volonté et l'engagement politique plus fermes d'aujourd'hui débouchent sur *une promotion et une réalisation durables et plus efficaces des droits des femmes et des fillettes* 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 et les modalités d'emploi précaires qui sont le lot des femmes empêchent les intéressées 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 des régimes novateurs prévoyant un partage des services d'aide et des filets de sécurité étaient mis sur pied.
- 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 syndicale, et c'est uniquement par la liberté syndicale 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 des femmes à tous les niveaux de la prise de décision. 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.

111. 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 dans quelle mesure 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.

112. L'inscription à l'ordre du jour de la Conférence en 2005 d'un point sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail serait donc l'occasion de mettre à jour la politique d'ensemble de l'OIT sur cet aspect et sur la question de l'intégration des questions d'égalité dans la perspective du Programme d'action de Beijing, des engagements du Sommet mondial pour le développement social qui figurent dans la Déclaration de Copenhague de 1995 et de l'adoption par le Conseil économique et social, en 1997, 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 2005 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 session de la Conférence de 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 2005 permettrait aux mandants de définir la voie à suivre en se fondant sur l'évaluation 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).

Coopération technique

6. *Rôle de l'OIT dans la coopération technique* (discussion générale)

Résumé

A la suite d'une résolution adoptée lors de la 73^e session (1987) de la Conférence visant à entreprendre un examen global du programme de coopération technique à intervalles réguliers, au moins tous les cinq ans, la question a été inscrite à l'ordre du jour en 1993, date à laquelle la Conférence a entrepris un examen global du programme, puis elle a été inscrite à nouveau à l'ordre du jour en 1999. Lors de la discussion du Conseil d'administration, en mars 2002, sur la date, le lieu et l'ordre du jour des sessions futures de la Conférence internationale du Travail (voir GB.283/2/1), le groupe des employeurs, avec le soutien du groupe des travailleurs, a proposé une discussion générale des activités de coopération technique de l'OIT pour examen par la Conférence en 2005.

Les conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique, adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 87^e session en 1999, définissent les grandes lignes des activités de l'OIT en matière de coopération technique, et notamment l'orientation future de la politique de coopération technique de l'OIT.

Depuis lors, l'OIT a connu et connaît encore des changements importants au niveau de la méthode et des modalités de l'élaboration et de l'exécution des programmes et activités de l'OIT; elle s'emploie notamment à redoubler d'efforts pour accroître la synergie entre la coopération technique et les normes internationales du travail. Certaines initiatives externes qui ont été mises sur pied dans le cadre de la coopération pour le développement, comme le Groupe des Nations Unies pour le développement, les Objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire, le développement durable et la mondialisation, ont contribué à susciter certains de ces changements et réclament une énergie sans relâche.

Juin 2005 sera l'occasion propice pour entamer une discussion générale à la Conférence sur ces sujets, pour procéder à l'examen du programme, pour voir dans quelle mesure il a tenu compte de l'évolution de l'environnement, afin de le rendre plus adapté au monde actuel qui prône la coopération pour le développement, et enfin pour rechercher des conseils auprès de la Conférence sur la marche à suivre.

Cadre général

113. Une résolution adoptée à la 73^e session (1987) de la Conférence concluait qu'il serait souhaitable que la Conférence internationale du Travail entreprenne un examen global du

programme à intervalles réguliers, au moins tous les cinq ans. La Conférence a réitéré ce point de vue en 1993, date à laquelle elle a entrepris un examen global du programme. La dernière discussion à ce sujet à la Conférence internationale du Travail a eu lieu en 1999.

- 114.** On rappellera qu'au cours de la discussion du Conseil d'administration, en mars 2002, sur la date, le lieu et l'ordre du jour des sessions futures de la Conférence internationale du Travail (voir GB.283/2/1), le groupe des employeurs, avec le soutien du groupe des travailleurs, a proposé une discussion générale des activités de coopération technique de l'OIT pour examen par la Conférence en 2005.

Un nouveau cadre pour la coopération technique

- 115.** Depuis 1999, la méthode et les modalités d'élaboration et d'exécution des programmes et activités de l'OIT ont connu et connaissent encore d'importants changements; un nouvel examen du rôle futur de la coopération technique s'impose.

Changements au sein de l'Organisation

- 116.** D'importants changements organisationnels et structurels ont eu lieu depuis 1999. L'adoption d'un programme et budget stratégique, complété plus tard par un cadre stratégique, la réorganisation interne des services du siège assortie de la mise en œuvre de programmes focaux internationaux ont conduit à l'harmonisation des programmes. Cette harmonisation a été étayée par deux faits nouveaux qui sont intervenus au cours de cette même période: premièrement, l'intégration du programme et budget ordinaire et de la planification et de la conception des programmes financés par des ressources extrabudgétaires; et, deuxièmement, le renforcement des accords de partenariat avec certains membres donateurs, qui s'inspire d'une approche – programme (ou thématique) plutôt que d'une approche spécifique par projet.
- 117.** C'est la mise en place du programme d'activités de l'OIT concernant un travail décent, le programme et budget stratégique ainsi que les discussions et conclusions des quatre réunions régionales qui se sont tenues depuis juin 1999 qui ont fourni l'orientation générale en matière de coopération technique. Au cours des dernières années l'OIT a vu aussi s'instaurer de nouveaux domaines d'action; VIH/SIDA, réponse aux crises et reconstruction et suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. En outre, «l'approche intégrée» des activités normatives de l'OIT – c'est-à-dire la mise au point de plans d'action pour orienter les moyens d'action de l'OIT, y compris la coopération technique, vers un domaine particulier des activités de l'OIT dans le contexte des discussions générales à la Conférence – adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2000, constitue un élément supplémentaire dont il faut tenir compte dans la mise au point de stratégies thématiques et structurées de coopération technique. Ces stratégies thématiques et structurées semblent être indispensables si l'on veut accroître la synergie entre les normes internationales du travail et la coopération technique.
- 118.** On a pu assister à un renforcement de la coordination et la collaboration entre le siège et les bureaux extérieurs dans le domaine de la coopération technique, et les exercices réguliers et systématiques de programmation conjointe entre les services techniques du siège et les bureaux extérieurs sont devenus la règle. Dans les régions, des mesures ont été prises pour rationaliser la gestion et l'organisation hiérarchique et pour définir plus clairement les rôles et les responsabilités des différents éléments des structures extérieures.

Changements externes

- 119.** Ces dernières années des cadres nouveaux sont apparus sur la scène mondiale: le Sommet du Millénaire, les conférences de suivi du Sommet mondial pour le développement social et de la Conférence de Beijing qui se sont tenus en l'an 2000, la mise sur pied du Pacte mondial, la Conférence mondiale sur les pays les moins avancés qui s'est tenue à Bruxelles, le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique, la troisième Conférence contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, le lancement de l'Union africaine, ainsi que les réformes poursuivies au sein du système des Nations Unies, et notamment l'utilisation accrue du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement ainsi que la récente mise au point du Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). L'ONU s'est aussi employée à finaliser les Objectifs de développement pour le Millénaire. En qualité de partenaire actif des autres acteurs de la coopération pour le développement, l'OIT a dû réorienter ses activités pour s'adapter à cette évolution et à ces nouveaux cadres, démarche qui a eu une incidence importante sur la planification et la programmation de ses activités.
- 120.** Il convient de souligner que nombre de ces changements, qu'ils soient internes ou externes à l'OIT, sont tout à fait récents. Leurs effets sur la conception des programmes de coopération technique et les modalités d'exécution devraient néanmoins se faire pleinement sentir. La période qui reste à couvrir jusqu'à la prochaine discussion de la Conférence internationale du Travail sur la coopération technique va sans nul doute voir s'opérer des ajustements importants dans le programme de l'OIT, notamment en matière de coopération technique.

Points pour la discussion: le rapport présenté à la Conférence

- 121.** Les conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique³⁶, adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 87^e session en 1999, définissent les grandes lignes des activités de l'OIT en matière de coopération technique, et notamment l'orientation future de la politique de coopération technique de l'OIT ainsi qu'un programme d'actions assorti de directives spécifiques. Le rapport soumis à la Conférence, qui servira de base aux discussions, traitera principalement des initiatives nouvelles et des activités entreprises au cours de la période qui s'est écoulée depuis la dernière discussion.
- 122.** Il sera notamment question:
- d'accroître l'utilité et l'efficacité de la coopération technique de l'OIT;
 - d'améliorer la qualité, la visibilité, l'efficacité et l'impact de la coopération technique de l'OIT;
 - de renforcer les partenariats.
- 123.** Les analyses s'inscriront dans le cadre des principaux changements internes et seront directement liées aux conclusions adoptées en 1999 par la Conférence internationale du Travail qui ont modifié le programme de coopération technique. Elles examineront la coopération technique à la lumière des changements externes et des faits nouveaux intervenus dans le domaine de la coopération pour le développement, comme la mise sur pied du Groupe des Nations Unies pour le développement, les Objectifs de développement

³⁶ Conférence internationale du Travail, *Compte rendu provisoire* n° 22, 87^e session, Genève, 1999.

de l'ONU pour le Millénaire, la lutte contre la pauvreté, la gouvernance, le développement durable et la mondialisation.

Résumé

- 124.** Au vu de l'ensemble des faits nouveaux évoqués ci-dessus, et qui ont tous des conséquences importantes sur le programme de l'OIT en matière de coopération technique, juin 2005 serait le bon moment pour entamer une discussion générale à la Conférence sur la question; pour procéder à l'examen du programme, pour évaluer dans quelle mesure il a tenu compte de l'évolution de l'environnement afin de le rendre plus adapté au monde actuel qui prône la coopération pour le développement, et enfin pour que la Conférence donne une orientation sur la marche à suivre.

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

Protection sociale

7. Temps de travail

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

125. La journée de huit heures et la semaine de 48 heures, qui fondent la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, sont encore le principal point de référence de la plupart des pays, notamment dans le monde en développement, tandis que les limites de la durée maximale du travail et le repos hebdomadaire garanti pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs restent des questions d'actualité dans de nombreux pays et secteurs. La durée légale ainsi que la durée effective du travail ont baissé considérablement, notamment dans les pays de l'Europe occidentale. Au fil des ans, on a assisté à une diversification croissante de la durée du travail et à des aménagements du temps de travail qui s'éloignent de plus en plus des modèles traditionnels. Parallèlement, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail sont devenus de plus en plus interdépendants. Comme l'a noté le Directeur général dans son rapport intitulé *Un travail décent*:

De nouveaux régimes de travail apparaissent et cela ne va pas sans influencer sur l'économie et sur la société. Il y a de nouveaux systèmes de production, de nouvelles combinaisons des responsabilités familiales, communautaires et professionnelles, de nouvelles relations d'emploi fondées sur l'information et la communication, et de nouveaux besoins d'éducation permanente. On considère généralement la durée du travail comme un moyen de promouvoir l'emploi ou d'en améliorer la qualité, mais ce rapport ne va pas de soi et la durée du travail augmente en fait fréquemment. Il semble que l'on s'oriente sur une plus grande diversité des régimes de travail...³⁷.

126. Le temps de travail reste une question cruciale dans les relations professionnelles. La disparité des modes d'organisation témoigne souvent des disparités nationales dans la nature des relations professionnelles, les systèmes de négociation ainsi que les stratégies relatives à la durée du travail et à l'adaptation du temps de travail mises en œuvre par les partenaires sociaux. Le rôle des partenaires sociaux dans la négociation du temps de travail a suscité un vif intérêt ces dernières années en ce qui concerne notamment les évolutions intervenues au sein des entreprises. La directive de l'Union européenne sur le temps de travail (1993), par exemple, désigne expressément un certain nombre de points de repère tout en laissant une grande latitude à la négociation d'accords qui dérogent à ses dispositions ou qui vont au-delà³⁸. C'est pourquoi toute analyse comparative des pays qui se limiterait à l'organisation légale du temps de travail risquerait de brosser un tableau tronqué de la diversité des régimes de travail.

³⁷ *Un travail décent*, rapport du Directeur général, Genève, BIT, 1999.

³⁸ Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Modifications de la durée du travail

- 127.** Actuellement, la durée normale du travail s'échelonne entre 35 et 54 heures hebdomadaires. Toutefois, la limite légale traditionnelle de la durée du travail – huit heures par jour et 48 heures par semaine – est encore la durée la plus répandue³⁹. Un autre grand groupe de pays a adopté la semaine de travail de 40 heures⁴⁰. En règle générale, que la durée hebdomadaire normale du travail soit de 48 ou de 40 heures, elle suppose une journée de travail de huit heures. Certains pays prévoient une durée du travail plus courte pour certains secteurs, pour les personnes effectuant des travaux dangereux ou pénibles ou dans des conditions climatiques contraignantes, et dans certains cas pour les jeunes et les travailleurs plus âgés. Toutefois, la durée normale du travail n'est pas un critère absolu, car les heures supplémentaires peuvent être autorisées dans certains cas⁴¹. La durée maximale totale du travail, y compris les heures supplémentaires, est normalement spécifiée en termes de durée maximale quotidienne ou hebdomadaire. Toutefois, les périodes de référence (c'est-à-dire la période sur laquelle est calculée la durée du travail) peuvent varier. La directive de l'Union européenne sur le temps de travail, adoptée en 1993, par exemple, spécifie que la durée moyenne du travail pour chaque période de sept jours, y compris les heures supplémentaires, ne doit pas excéder 48 heures calculées sur une période de référence de quatre mois.
- 128.** La durée effective du travail peut être différente de la durée normale (légale) du travail. Il y a cent ans, la durée du travail s'élevait en général à plus de 3 000 heures par an – soit 60 heures, voire plus, par semaine. Depuis lors, on a assisté à une baisse générale de la durée du travail. Si l'on se base sur la durée moyenne annuelle du travail (qui prend en compte les jours fériés et les congés payés), on constate une diminution de la durée du travail dans la plupart des pays industriels, notamment en Europe occidentale. Dans l'Union européenne, la durée annuelle du travail oscille en règle générale entre 1 500 et 2 000 heures par an et, au Japon, elle a baissé, passant de 2 052 heures en 1990 à 1 879 heures en 1998⁴². Toutefois, la tendance générale à la baisse de la durée du travail n'est pas uniforme. Aux Etats-Unis, par exemple, la durée annuelle du travail a augmenté, passant de 1 883 heures en 1980 à 1 976 heures en 1999⁴³. Par ailleurs, la longueur de la durée du travail reste une préoccupation majeure dans de nombreux pays en développement⁴⁴. Bien qu'il ne soit pas aisé d'obtenir des chiffres précis sur la durée effective du travail dans les pays en développement, il semblerait que celle-ci se situe en

³⁹ Cinquante-trois des 151 pays ayant fait l'objet de l'enquête; BIT: *Conditions of Work Digest*, *op. cit.*

⁴⁰ Quarante-deux des 151 pays ayant fait l'objet de l'enquête; BIT: *Conditions of Work Digest*, *op. cit.*

⁴¹ Dans une enquête portant sur 150 pays, quelque 60 pays fixent des limites aux heures supplémentaires effectuées dans une journée. En revanche, ils sont 100 pays à tenir compte des différences entre la durée normale du travail et le maximum d'heures autorisées; BIT: *Conditions of Work Digest*, *op. cit.*, pp. 301-317.

⁴² Japan Institute of Labour: *Japanese working life profile 2000 – Labour statistics* (Tokyo, 2000).

⁴³ BIT: *Key Indicators of the Labour Market* (Genève, BIT, 1999), tableau 6b.

⁴⁴ BIT: *Proceedings of the Asian Tripartite Workshop on Working Time Arrangements* (Bangkok, 18-22 juillet 1994), PIACT/1994/2; BIT, *Annuaire des statistiques du travail 2000* (Genève, BIT, 2001).

règle générale entre 2 000 et 2 500 heures par an⁴⁵. Si l'allongement de la durée effective du travail est très répandu, c'est en raison du recours fréquent aux heures supplémentaires.

- 129.** Au sein même des pays, on assiste à une évolution dichotomique du temps de travail, en ce sens qu'une proportion croissante de travailleurs effectue un nombre d'heures soit plus important, soit moindre. Ainsi, une étude portant sur 16 pays européens révèle que plus de 17,5 millions de travailleurs effectuent plus de 60 heures par semaine⁴⁶. Parallèlement, le travail à temps partiel a augmenté, notamment dans l'Union européenne. Ces chiffres traduisent les différences croissantes enregistrées dans le nombre d'heures de travail effectuées par les travailleurs des pays industriels, outre les disparités qui existent déjà entre les pays industriels et les pays en développement.
- 130.** Le souci primordial d'un certain nombre de pays qui souhaitent réduire le temps de travail est de sauvegarder, voire de créer des emplois. Toutefois, les pays qui ont adopté la réduction du temps de travail en vue d'encourager ou de sauvegarder l'emploi (grâce notamment au partage de l'emploi) enregistrent des résultats mitigés, comme c'est le cas en Allemagne et en France. Les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi varient selon la manière dont la réduction du temps de travail a été effectuée et les circonstances qui l'ont accompagnée⁴⁷.

La diversification des aménagements du temps de travail

- 131.** Parallèlement aux modifications intervenues dans la durée du travail, l'organisation même du temps de travail a changé pour répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs. On a vu apparaître diverses formes d'aménagement du temps de travail, et notamment les horaires flexibles, différentes formes de travail posté, l'annualisation et le calcul en moyenne de la durée du travail, la semaine de travail comprimée, le travail à temps partiel, la retraite progressive, le compte-épargne temps et de nouvelles formules combinant éducation, formation et travail. Dans les pays de l'OCDE, par exemple, quelque 16 pour cent des travailleurs travaillaient à temps partiel en 1999, chiffre atteignant même 30 pour cent aux Pays-Bas⁴⁸. Aux États-Unis, la proportion des travailleurs bénéficiant d'horaires flexibles a augmenté, passant de 13 pour cent en 1985 à 28 pour cent en 1997⁴⁹, tandis que le Japon a enregistré une augmentation notable du mécanisme d'annualisation de la durée du travail dans les années quatre-vingt-dix⁵⁰. Le fait que les horaires de fonctionnement des usines et que les heures d'ouverture des magasins soient complètement dissociés du

⁴⁵ BIT: *Key Indicators of the Labour Market*, op. cit.

⁴⁶ P. Paoli: *Second European survey on working conditions* (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997), cité dans Anne Spurgeon: *Working time: The impact on safety and health* (BIT, 2002) pp. 8-9.

⁴⁷ Voir, par exemple, Gerhard Bosch: «Working time: From redistribution to modernization», dans Peter Auer (directeur de publication): *Changing labour markets in Europe: The role of institutions and policies* (Genève, BIT, 2001), pp. 97-98.

⁴⁸ J. Evans, D. Lippoldt et P. Marianna: *Trends in working hours in OECD Countries*, Labour market and social policy Occasional Paper n° 45 (Paris, OCDE, 2001), p. 31.

⁴⁹ Thomas M. Beers: «Flexible schedules and shift work: Replacing the "9-to-5" work days?», *Monthly Labor Review* (Washington, DC, juin 2000).

⁵⁰ En 1999, 21 pour cent des travailleurs japonais avaient le droit de bénéficier des régimes d'annualisation de la durée du travail. Ministère japonais du Travail: *General survey on wages and working hours systems* (Tokyo, 1999).

temps de travail des travailleurs a souvent débouché sur une augmentation du travail posté et une diversification des régimes de travail posté⁵¹.

- 132.** De nombreux pays se sont efforcés avant tout d'aménager le temps de travail pour permettre aux travailleurs d'établir un équilibre satisfaisant entre leur vie professionnelle et les autres facettes de leur vie⁵². Ils se sont préoccupés tout particulièrement des besoins des travailleuses, compte tenu de leur rôle maternel⁵³. Ils ont aussi pris conscience de ce que le temps de travail devait être considéré en fonction du cycle de vie du travailleur, compte tenu du fait que les besoins des travailleurs varient tout au long de leur vie, depuis le moment où ils quittent l'école jusqu'au moment où ils partent en retraite en passant par les années pendant lesquelles ils élèvent leurs enfants, et que le régime de travail et la durée du travail qu'ils privilégient ont donc toutes les chances de varier selon les circonstances.

Etat et pertinence des normes en vigueur

- 133.** L'OIT a adopté 22 conventions et 17 recommandations dans le domaine du temps du travail depuis l'adoption en 1919 de la convention sur la durée du travail (industrie). Ces instruments peuvent être classés en plusieurs catégories, notamment la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire, les congés payés et le travail à temps partiel. Certaines normes afférentes à d'autres domaines sont également pertinentes, et tout particulièrement la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales ainsi que la recommandation qui l'accompagne, qui préconise d'accorder une attention toute particulière à la réduction progressive de la durée quotidienne du travail et aux heures supplémentaires et d'introduire des aménagements plus flexibles en ce qui concerne les régimes de travail, les périodes de repos et les vacances.

- 134.** Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes a résumé l'état des normes en vigueur sur le temps de travail dans son rapport de mars 2001⁵⁴. Il a déclaré que huit des instruments sur le temps de travail étaient à jour, deux nécessitaient une révision et 20 étaient dépassés. Le groupe de travail a également recommandé que la convention (n° 43) des verreries à vitres, 1934, et la convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935, figurent parmi celles qui pourraient être révisées, s'il devait recommander une révision d'autres conventions régissant la durée du travail et les conditions de travail des travailleurs postés. En outre, le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à fournir des rapports aux termes de l'article 19 de la Constitution et il a demandé à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations d'effectuer, à partir de ces rapports, des enquêtes générales relatives à

⁵¹ Commission des communautés européennes: *Livre Vert: Partenariat pour une nouvelle organisation du travail* (Bruxelles).

⁵² Aux Pays-Bas, par exemple, la récente législation sur le temps de travail a été conçue pour concilier les besoins des employeurs qui souhaitent une plus grande flexibilité avec ceux des travailleurs qui souhaitent, eux, un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée: «Working Time Act: Five years on», *European Industrial Relations Review*, n° 331, août 2001, pp. 23-25.

⁵³ Voir, par exemple, BIT: *Proceedings of the Asian Tripartite Workshop on Working Time Arrangements*, op. cit.; Anne Spurgeon: *Working time: The impact on safety and health*, op. cit.

⁵⁴ Voir tableau 1 de l'annexe 2 dans Groupe de travail sur la politique de révision des normes «Suivi des recommandations du groupe de travail» (GB.280/LILS/WP/PRS/1/2, 280^e session, Genève, mars 2001).

trois instruments sur le travail de nuit des femmes qui ont fait l'objet d'une discussion par la commission en juin 2001. Une enquête générale doit également être menée en 2004 en vue d'une discussion à la 93^e session (juin 2005) de la Conférence, au sujet de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et sur la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930. Pour ce qui est de la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, et de la recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954, le Conseil d'administration a décidé de maintenir le statu quo⁵⁵.

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

Les experts ont reconnu que certaines dispositions des conventions n^{os} 1 et 30 sur la durée du travail dans l'industrie et le commerce et les bureaux, relatives aux limites de la durée maximale du travail au cours de diverses périodes, ne reflètent pas de manière adéquate l'évolution récente en matière d'aménagement du temps de travail. Ils ont reconnu que, à part ces exceptions, les conventions n^{os} 1 et 30 sont toujours pertinentes⁵⁶.

- 136.** Comme la réunion d'experts l'a souligné, de nombreuses dispositions figurant dans les normes de l'OIT sur la durée du travail restent pertinentes malgré l'évolution du contexte. Certaines des conventions, par exemple, comportent des dispositions qui préconisent une certaine flexibilité de manière à introduire certains aménagements du temps de travail qui ne figurent pas dans la semaine de travail type. La convention n° 1, par exemple, contient des dispositions précises sur le travail posté. Elle dispose que, lorsque les travaux s'effectuent par équipes, la durée du travail pourra être prolongée au-delà de huit heures par jour et de 48 heures par semaine, à la condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de trois semaines au moins ne dépasse pas huit par jour et 48 par semaine⁵⁷. Ainsi, la limite maximale de la durée du travail et la limite minimale ouvrant droit aux heures de repos⁵⁸ restent des points de référence extrêmement pertinents aujourd'hui. De plus, 42 des pays ayant fait l'objet de l'enquête ont également atteint l'objectif des quarante heures fixé par la convention n° 47.

Progrès réalisés dans la recherche et le travail préparatoire

- 137.** Le BIT a, au fil des ans, effectué de nombreuses études sur les questions du temps de travail⁵⁹. En 1995, il a publié *Working time around the world*, volume 14 des *Conditions*

⁵⁵ Document GB.280/LILS/WP/PRS/1/2, 280^e session, Genève, mars 2001.

⁵⁶ BIT: Rapport de la Réunion d'experts sur le temps de travail (Genève, 11-19 oct. 1993), MEWT/1993/8, p. 37. Le professeur Gerhard Bosch, un éminent expert du temps de travail, a également conclu que: «Etant donné que, dans de nombreuses régions du monde, la durée du travail est encore longue et s'est même rallongée ces dernières années, les conventions classiques de l'OIT sur la modulation et la durée du temps de travail (convention n^{os} 1, 14, 30, 47 et 106) restent pertinentes de nos jours.» Gerhard Bosch: «Le temps de travail: tendances et nouvelles problématiques», *Revue internationale du Travail*, n° 138, 1999, p. 159.

⁵⁷ Article 2 c).

⁵⁸ Les conventions n^{os} 1 et 30 ont été ratifiées par, respectivement, 52 et 30 pays. En outre, 117 Etats Membres ont ratifié la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, et 62 pays ont ratifié la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957.

⁵⁹ Certains de ces résultats ont été publiés dans une série de rapports, connue sous le titre *Conditions of Work Digest*, qui comporte Flexibility in Working Time (vol. 5, n° 2, 1986), Part-

of Work Digest, qui passait en revue la législation sur le temps de travail dans quelque 150 pays. Une nouvelle publication va bientôt paraître; elle examine les nouveaux effets du temps de travail sur la santé et la sécurité à la lumière des changements récents intervenus dans l'organisation du temps de travail⁶⁰. Le Bureau doit également publier deux documents de travail préparés en vue d'améliorer les méthodes statistiques actuelles pour mieux appréhender l'évolution des régimes de travail. Il a également formulé des commentaires sur de nombreux projets de loi, répondu à de nombreuses demandes émanant des mandants, et il a fourni des services consultatifs techniques.

- 138.** Cependant, notre connaissance de l'évolution actuelle du temps de travail dans le monde montre d'importantes lacunes. Il est avéré que la base de connaissance actuelle relative au temps de travail est principalement axée sur les pays industriels; c'est la raison pour laquelle des études par pays ont été lancées pendant la période biennale 2000-01, essentiellement dans les pays en développement et les pays en transition. Mais, même dans les pays industriels, le Bureau examine les questions relatives aux effets des avancées technologiques, des nouvelles formes d'organisation du travail, et de l'interrelation croissante entre durée du travail et temps de travail. Le programme sur le travail et la famille a également des incidences sur les aménagements du temps de travail; il recherche comment le temps de travail peut être organisé de manière à ce que les travailleurs ayant des responsabilités familiales puissent en tirer parti. Enfin, les efforts déployés actuellement pour améliorer l'information statistique vont permettre d'améliorer l'analyse de l'évolution du temps de travail, alimentant ainsi les discussions sur la politique à mener en matière de temps de travail dans les Etats Membres de l'OIT.

Orientations futures

- 139.** Compte tenu de toutes les évolutions mentionnées ci-dessus, il va falloir dépasser le cadre de la simple durée du travail au sens strict pour une conception plus large du temps de travail. Il importe de tenir compte des divers autres aspects du temps de travail, comme le repos hebdomadaire et les congés payés annuels. Il est nécessaire aussi de prendre en compte la période de référence pour calculer le temps de travail, comme lorsque la durée du travail est calculée sur une base annuelle. De même, il importe d'examiner les mesures permettant d'équilibrer durée du travail et congé payé annuel.
- 140.** Au vu de la diversité de régimes de travail, il est devenu de plus en plus complexe de passer en revue les normes régissant le temps de travail. Le Bureau poursuit ses recherches dans ce domaine. Celles-ci visent à améliorer et à mettre à jour la base de connaissance relative au temps de travail dans les Etats Membres, et notamment les normes pertinentes ainsi que les relations entre temps de travail, productivité et qualité de la vie au travail, comme l'a recommandé la commission d'experts sur le temps de travail en 1993⁶¹. Lorsque l'on cherche à combler les lacunes de la base de connaissance actuelle, les nouvelles définitions et mesures du temps de travail ne correspondent plus aux définitions en vigueur et à la collecte de données comparables. Par ailleurs, il importe de recueillir d'autres informations sur l'évolution du temps de travail dans les pays en développement et dans ceux en transition. Il s'avère indispensable d'analyser les expériences des entreprises qui ont introduit et adapté les divers régimes de travail pour répondre aux impératifs de la concurrence et aux besoins des travailleurs. Il ressort du reste très

Time Work (vol. 8, n° 1, 1989) et *The hours we work: New work schedules in policy and practice* (vol. 9, n° 2, 1990).

⁶⁰ Anne Spurgeon: *Working time: The impact on safety and health*, op. cit.

⁶¹ BIT: Rapport de la Réunion d'experts sur le temps de travail (Genève, 11-19 oct. 1993), MEWT/1993/8.

clairement que c'est à ce niveau qu'interviennent la plupart des innovations apportées au temps de travail et à l'organisation du travail.

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

8. Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

La problématique

- 142.** Il apparaît de plus en plus que le harcèlement sexuel au travail est un problème sérieux, surtout pour les travailleuses, et un obstacle à l'égalité sur le lieu de travail. Depuis quelques années, on est de mieux en mieux conscient de la nature et de la gravité du problème. Toute une série de mesures ont été prises pour l'éliminer. De plus en plus de pays, de toutes les régions, ont ainsi promulgué des dispositions législatives qui interdisent explicitement cette pratique⁶². Les approches sont diverses, mais la plus courante est celle qui consiste à inclure des dispositions relatives au harcèlement dans les lois sur l'égalité ou sur la discrimination fondée sur le sexe⁶³. Des textes de lois visant exclusivement le harcèlement sexuel ont également été promulgués dans un certain nombre de pays⁶⁴. Parallèlement à ces tendances, il existe des pays où le harcèlement sexuel n'est pas traité expressément par la législation, et où les dispositions législatives portant sur l'égalité, la discrimination et le travail ont été considérées comme s'appliquant également à ce problème⁶⁵. Dans bon nombre de cas, il s'agit d'une législation récente. Plus de la moitié

⁶² Selon une liste incomplète: Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahamas, Bangladesh, Belgique, Belize, Canada, République de Corée, Costa Rica, République dominicaine, Fidji, Finlande, France, Guyana, Honduras, Hong-kong (Chine), Irlande, Islande, Israël, Japon, Lesotho, Luxembourg, Maurice, Namibie, Nouvelle-Zélande, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Philippines, Portugal, Sri Lanka, Suède, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Uruguay, Venezuela.

⁶³ C'est le cas des pays suivants: Afrique du Sud, Australie, Autriche, Finlande, Guyana, Irlande, Japon, Suède, Suisse, Uruguay.

⁶⁴ Belgique, Belize, Costa Rica, Israël, Luxembourg, Philippines.

⁶⁵ Il s'agit notamment des pays suivants: Etats-Unis, Grèce, Inde, Royaume-Uni.

des pays qui ont promulgué des textes de lois qui traitent plus précisément du harcèlement sexuel l'ont fait pour la première fois depuis 1995⁶⁶.

- 143.** En outre, le nombre des employeurs qui ont pris des mesures pour combattre le harcèlement sexuel a augmenté ces dix dernières années; même si l'on dispose de davantage d'informations sur les pays industrialisés, il y a des exemples concernant les pays en développement. Pendant cette période, il a été largement admis que c'était aux mesures prises sur le lieu de travail que revenait le rôle le plus important. De plus, les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG ont utilisé tout un éventail d'autres instruments, que ce soit pour renforcer les interdictions législatives nationales ou pour légiférer dans les pays où il n'en existe pas. Parmi ces instruments, on trouve des codes de conduite, des directives, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation.
- 144.** Au niveau international, le harcèlement sexuel ne fait pas encore explicitement l'objet d'une convention internationale contraignante, et la seule convention internationale qui interdit explicitement cette pratique est la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, de l'OIT. L'article 20 de cette convention interdit expressément le harcèlement sexuel des femmes et des hommes faisant partie des peuples indigènes et tribaux. Toutefois, le fait que les traités internationaux ne s'y intéressent pas de manière explicite ne signifie pas que la question du harcèlement sexuel n'a pas été traitée au niveau international. Certaines instances internationales et les organes centraux de l'OIT et de l'Organisation des Nations Unies ont dénoncé et condamné le harcèlement sexuel, et ont considéré que la question était traitée par les instruments internationaux existants qui portent sur les droits de l'homme, la discrimination fondée sur le sexe, la violence à l'égard des femmes, et la sécurité et la santé au travail. Aux Nations Unies, par exemple, la question a été traitée aussi bien comme la manifestation d'une discrimination fondée sur le sexe que comme une forme de violence à l'égard des femmes par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes⁶⁷ et dans le programme d'action adopté à la 4^e Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995⁶⁸. La question a également été traitée en tant que violation des droits de l'homme⁶⁹. Au niveau régional, la question du harcèlement sexuel a été traitée par l'Union européenne aussi bien en tant que violence fondée sur le sexe que comme discrimination⁷⁰, et elle a été considérée essentiellement comme une manifestation de la violence à l'égard des femmes

⁶⁶ *Costa Rica, Finlande, Paraguay, Philippines, Sri Lanka et Suisse* (1995); *Belize* (1996); *Guyana et Uruguay* (1997); *Afrique du Sud, Irlande, Israël, Maurice, Portugal, République-Unie de Tanzanie et Thaïlande* (1998); *Fidji, Japon et Venezuela* (1999); *Luxembourg* (2000).

⁶⁷ Recommandation générale n° 19 sur la violence à l'égard des femmes. Le harcèlement sexuel fait également partie du mandat du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes.

⁶⁸ Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 4-15 sept. 1995) (document des Nations Unies, A/CONF.177/20, 17 oct. 1995, New York, 1995), paragr. 13, et Objectif stratégique F6.

⁶⁹ Par exemple, à la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, qui s'est tenue à Vienne en 1993 (A/CONF.157/23 (1993)).

⁷⁰ Parlement européen, Résolution du 11 juin 1986 sur la violence contre les femmes (JO C 176, 14.7.1986), p. 69; Commission européenne, Recommandation sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, 27 nov. 1991.

au sein de l'Organisation des Etats américains⁷¹. Pour la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations internationales du travail de l'OIT, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe au sens de la convention n° 111. Ces dix dernières décennies, seules quelques réunions de l'OIT ont été consacrées entièrement à ce sujet, mais bon nombre de réunions l'ont inclus dans leur ordre du jour.

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

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

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

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

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

⁷¹ Inter American Convention on the prevention, punishment and eradication of violence against women, art. 2(b).

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

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

Solution proposée

- 150.** Il est proposé d'étudier de manière plus approfondie la question du harcèlement sexuel et d'entreprendre des travaux préparatoires. Le but serait de déterminer quelles sont les stratégies et les mesures qui pourraient être adoptées par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour combattre le harcèlement sexuel et de quelle manière l'OIT pourrait soutenir ces mesures, sans oublier l'élaboration d'instruments qui pourraient être utilisés par ses mandants. Cela nécessiterait, en plus de la poursuite des travaux de recherche, des possibilités de dialogue entre mandants. Le Séminaire tripartite régional sur la lutte contre le harcèlement sexuel au travail dans la région Asie et Pacifique qui s'est tenu en Malaisie en octobre 2001 a été la première occasion offerte par le Bureau au niveau régional ces dernières années de discuter de l'évolution rapide qui s'est produite dans ce domaine avec les mandants. Ce séminaire a mis en évidence la diversité des points de vue dans la région quant à l'opportunité d'une action normative, les membres travailleurs réclamant l'adoption d'une norme internationale, alors que les membres employeurs jugent superflue une nouvelle norme et que les membres gouvernementaux demandent au Bureau de jouer un rôle plus encourageant en éduquant les pays Membres et en apportant une aide en vue d'une sensibilisation au sujet du harcèlement sexuel jusqu'à ce qu'une convention de l'OIT sur le harcèlement sexuel soit adoptée⁷². Il serait bon d'organiser d'autres consultations tripartites nationales ou régionales ou éventuellement une réunion d'experts sur la prévention du harcèlement sexuel. A partir de ces travaux préparatoires, on pourrait déterminer si la question du harcèlement sexuel se prête à une action normative.

Origine de la proposition

- 151.** La question du harcèlement sexuel a été débattue par la commission d'experts dans l'étude d'ensemble de 1988 sur l'égalité dans l'emploi et la profession et incluse dans l'Étude spéciale de 1996 sur l'égalité dans l'emploi⁷³. Plusieurs réunions d'experts ont également traité cette question dans leurs discussions. La réunion d'experts de 1989 sur les mesures spéciales de protection pour les femmes et l'égalité de chances et de traitement, par exemple, a considéré le harcèlement sexuel comme un problème de sécurité et de santé qui concerne les femmes plus que les hommes. Le Colloque tripartite de 1990 sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses dans des pays

⁷² Rapport du Séminaire tripartite régional intitulé Regional Tripartite Seminar on Action against Sexual Harassment at work in Asia and the Pacific (Penang, 2-4 oct. 2001).

⁷³ Voir surtout les paragraphes 39, 40, 179 et 180 de l'étude spéciale.

industrialisés a insisté, quant à lui, sur le rôle des mesures prises par les entreprises. La réunion tripartite de 1997 sur la promotion des femmes aux postes de direction a insisté sur les rôles importants que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent jouer dans la promotion des mesures de prévention du harcèlement sexuel et d'autres formes de discrimination. Le sujet a également été abordé par des réunions sectorielles⁷⁴, et des réunions de juges⁷⁵ et, au niveau régional, par un Séminaire tripartite sur le harcèlement sexuel qui s'est tenu à Manille en 1993⁷⁶, ainsi que par des séminaires nationaux et régionaux tenus en Malaisie en 2001.

Lien avec les instruments existants

- 152.** Ainsi qu'il est précisé plus haut, la seule convention internationale adoptée par une organisation qui interdise expressément le harcèlement sexuel au travail est la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a toutefois confirmé qu'elle considérait le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe en vertu de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958⁷⁷. C'est pourquoi des mesures pour combattre le harcèlement sexuel ont été prises et promues dans le cadre de la promotion de la convention n° 111 et, de manière plus générale, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

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

- 153.** Le BIT a mené des travaux de recherche sur la dynamique du harcèlement sexuel au travail et sur les méthodes de lutte contre ce phénomène. Le numéro de *Conditions of Work Digest* de 1992 a passé en revue les mesures prises au niveau de la législation ou par les entreprises pour lutter contre le harcèlement sexuel dans 23 pays industrialisés, les mesures prises par les organisations internationales et celles recommandées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG. Dernièrement, en 1999, est parue une bibliographie annotée qui passe en revue la littérature existant dans ce domaine. Un nouveau rapport examine l'évolution de la législation et de la pratique en matière de harcèlement sexuel en Asie⁷⁸, et un autre rapport qui couvre toutes les régions est en préparation. Plusieurs autres publications se sont intéressées à la question du harcèlement sexuel en la traitant à part ou en l'incluant dans des discussions plus vastes⁷⁹. Pour

⁷⁴ Voir, par exemple, le rapport de la Commission technique permanente pour les services médicaux et de santé de 1992 (STC/HMS/1/1992/13), paragr. 17 et 18.

⁷⁵ Questions d'égalité dans l'emploi: Séminaires sous-régionaux de juges et d'assesseurs tenus au Zimbabwe en 1999, à Trinité-et-Tobago en 2000, et en Ouganda en 2001.

⁷⁶ BIT (bureau régional pour l'Asie et le Pacifique): *Towards gender equality in the world of work in Asia and the Pacific* (rapport technique soumis pour discussion à la Consultation régionale sur le suivi de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes, Manille, 6-8 oct. 1999 (Genève, 1999).

⁷⁷ BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention n° 111 (Genève, 1996).

⁷⁸ BIT: Technical report for discussion, Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific (Genève/Bangkok, 2001).

⁷⁹ Voir, par exemple, Ariane Reinhart: *Sexual Harassment: Addressing sexual harassment in the workplace – A management information booklet* (Genève, BIT, 1999), et Naina Kapur: «Sexual harassment at the workplace – A guide to sexual harassment law in India», dans l'ouvrage publié

préparer le Séminaire tripartite régional sur les mesures contre le harcèlement sexuel au travail en Asie et dans le Pacifique (Penang, 2-4 octobre 2001), le BIT a fait réaliser un certain nombre d'études sur les évolutions nationales dans ce domaine⁸⁰.

Perspectives

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

sous la direction de Aanchal Kapur: *Women workers rights in India: Issues and Strategies – A defence guide* (New Delhi, BIT, 1999) p. 119.

⁸⁰ Equipe consultative multidisciplinaire de l'OIT pour l'Asie de l'Est et bureau de zone de Bangkok: *Technical report for discussion at the ILO/Japan Regional Tripartite Seminar on Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, Penang, Malaisie, 2-4 oct. 2001 (Bangkok, BIT, 2001).

Catégories particulières de travailleurs

9. Une approche intégrée du travail dans les ports

156. Au cours des dernières décennies, la mécanisation et en particulier la conteneurisation ont affecté la manutention de tous les types de chargements. Ces dernières années, les ports ont également été confrontés à un processus d'ajustement structurel avec la mercatisation, la privatisation et d'autres formes de changement structurel à divers degrés. Les ports sont un maillon essentiel de la chaîne de transport. La mondialisation du commerce et la concurrence féroce qui prévaut dans l'industrie maritime ont également entraîné la fusion d'un certain nombre de compagnies s'occupant des expéditions maritimes conteneurisées et la formation d'alliances. En outre, ce sont désormais des opérateurs mondiaux qui gèrent et qui possèdent les terminaux à conteneurs. Une réunion tripartite sur les problèmes sociaux et de travail provoqués par les ajustements structurels dans l'industrie portuaire s'est tenue à Genève du 20 au 24 mai 1996. La réunion a adopté un ensemble de conclusions ainsi que deux résolutions. Dans le cadre de ses activités concernant les problèmes posés par l'ajustement structurel dans le secteur portuaire, la réunion a conclu que l'OIT devrait: *a)* continuer de promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail pertinentes; *b)* fournir des services consultatifs techniques aux ports qui sont soumis à l'ajustement structurel, notamment en examinant les questions plus vastes (relevant de sa compétence) qui ont des incidences sur le fonctionnement des ports; *c)* apporter, si on le lui demande, une coopération technique pour aider: i) les représentants des employeurs et des travailleurs à établir des mécanismes efficaces de règlement des conflits du travail; ii) les pouvoirs publics et les autorités portuaires dans la rédaction et la révision des lois et règlements; iii) les Etats Membres qui éprouvent des difficultés à ratifier ou à appliquer les instruments pertinents; *d)* établir un glossaire de terminologie portuaire pour favoriser une approche cohérente des questions liées aux ports; *e)* aider, sur demande, à déterminer les besoins de formation dans le secteur des transports et à mettre en œuvre les programmes de formation; *f)* étendre le Programme de formation des travailleurs portuaires.

157. L'OIT a adopté sept instruments concernant le travail portuaire⁸¹, dont quatre ont été adoptés après 1970 (deux conventions et deux recommandations) concernant spécifiquement le travail portuaire. La convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973, et la recommandation (n° 145) qui l'accompagne, 1973, portent sur les conditions de travail. La convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, et la recommandation (n° 160) qui l'accompagne, 1979, portent sur la sécurité et la santé. Une convention plus ancienne est également pertinente, à savoir la convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929.

158. Sur la base des recommandations du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, le Conseil d'administration a décidé de promouvoir la ratification de la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979; il a demandé des informations concernant la convention (n° 137) et la recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973, et il a invité les Etats Membres à donner effet à la recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires,

⁸¹ Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929, convention (n° 28) sur la protection des dockers contre les accidents, 1929, convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932, convention (n° 137) et recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973, convention (n° 152) et recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979.

1979⁸². En ce qui concerne la convention n° 27, qui a été adoptée alors que l'industrie maritime était très différente de celle d'aujourd'hui, le Conseil d'administration a décidé, après consultation des Etats Membres sur la question, qu'elle devrait être révisée. Dans une proposition soumise au Conseil d'administration en 1999⁸³, on a envisagé d'autres manières de réviser cette convention, y compris «l'adapter au transport par conteneurs» pour garantir «une manipulation des conteneurs dans des conditions de sécurité» et pour introduire une conception plus moderne de l'évaluation des risques en la matière⁸⁴.

159. En 1996, la réunion tripartite susmentionnée concernant l'industrie portuaire a adopté une résolution demandant au Bureau d'élaborer un rapport, à la suite d'une étude des difficultés qu'éprouvent les Etats Membres à ratifier et à appliquer la convention n° 137 et la recommandation n° 145, et de prendre les mesures appropriées. Pour répondre à cette demande, le Conseil d'administration a décidé, à sa 273^e session (novembre 1998), d'inviter les Etats Membres à fournir des rapports au titre de l'article 19 de la Constitution à propos de la convention n° 137 et de la recommandation n° 145, et a prié la commission d'experts d'effectuer une étude d'ensemble sur la base de ces rapports. Cette étude d'ensemble a été examinée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à sa réunion de novembre 2001 et par la Conférence internationale du Travail à sa 90^e session, en juin 2002.

160. Outre les conventions et recommandations susmentionnées, l'OIT a également adopté un Recueil de directives pratiques et un Guide pour la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires. Les ports partout dans le monde ont continué d'évoluer vers des terminaux plus spécialisés qui vont de pair avec des méthodes plus sophistiquées de transfert de marchandises. Les critères de sécurité et d'équipement ont également évolué. Le fossé entre les méthodes de manutention des marchandises dans les pays en développement et celles employées dans les pays développés s'est quelque peu comblé grâce à l'automatisation et à l'utilisation des systèmes de manutention. Cependant, le recueil et le guide ont été mis au point avant l'adoption de la convention n° 152 et de la recommandation n° 160. Compte tenu des changements structurels et technologiques très rapides qu'a connus le secteur, le Bureau a entrepris une révision du recueil et du guide pour prendre en compte ces changements, et il a demandé que les Propositions de programme et de budget pour 2002-03 comprennent une provision pour une réunion d'experts qui sera chargée d'examiner un projet de révision et de fusion du recueil et du

⁸² Sur la recommandation du groupe de travail, le Conseil d'administration a décidé la révision de la convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929, et l'inclusion de cette question dans le portefeuille des propositions pour l'ordre du jour de la Conférence. Il a également décidé: *a*) de mettre à l'écart la convention (n° 28) sur la protection des dockers contre les accidents, 1929, avec effet immédiat; *b*) d'inviter l'Etat partie à la convention n° 28 à envisager la ratification de la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, le cas échéant, et à dénoncer la convention n° 28 en même temps; *c*) que le groupe de travail (ou la Commission LILS) réexamine le statut de la convention n° 28 en temps opportun, en vue de son éventuelle abrogation par la Conférence. Le Conseil d'administration a également décidé: *a*) d'inviter les Etats parties à la convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932, d'envisager la ratification de la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, ce qui entraînerait *ipso jure* la dénonciation immédiate de la convention n° 32; *b*) que le groupe de travail (ou la Commission LILS) réexamine le statut de la convention n° 32 en temps opportun, à la lumière des informations reçues à la suite de la demande du Conseil d'administration concernant la convention n° 152, y compris la possibilité de mettre à l'écart la convention n° 32.

⁸³ Document GB.276/2, paragr. 259-270.

⁸⁴ *Ibid.*, paragr. 262-263.

guide. En mars 2002, le Conseil d'administration a approuvé la tenue de cette réunion dans la mesure des ressources disponibles.

- 161.** Une évolution sensible a également lieu dans le domaine de la sécurité portuaire. L'Organisation maritime internationale (OMI) a demandé à l'OIT de compléter ses travaux sur la sécurité des navires. Lors de sa 75^e session, le Comité de la sécurité maritime (CSM) de l'OMI a créé un groupe de travail sur la sécurité maritime, dont les attributions comportent notamment la définition de certaines prescriptions en matière de sécurité portuaire qui seront intégrées dans le chapitre XI de la Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (convention SOLAS) ainsi que dans un nouveau code international de sûreté des navires et des ports. Le code en question ne porte que sur la sécurité des navires – les mesures prévues portant sur l'équipement des navires et l'aménagement des ports. Le CSM souhaite que les autres aspects soient traités par l'OMI en collaboration avec l'OIT. Les propositions du CSM seront examinées lors de la Conférence diplomatique sur la sécurité maritime qui se tiendra à l'OMI en décembre 2002. La révision prévue du Recueil de directives pratiques et du guide pour la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires de l'OIT permet d'appuyer une proposition concernant l'adoption d'un recueil de directives pratiques qui devra traiter de manière exhaustive l'ensemble des questions relatives à la sécurité, à la sûreté et à l'hygiène, notamment la sécurité des travailleurs portuaires.
- 162.** En ce qui concerne la convention n° 152, le Directeur général a récemment reçu une demande du Secrétaire général de l'OMI concernant la mise en œuvre du Code maritime international des marchandises dangereuses (Code IMDG) qui devrait devenir obligatoire, en vertu de la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, à partir de janvier 2004, et qui régit la sécurité du transport des marchandises dangereuses en mer depuis 1965. Un certain nombre de questions couvertes par ce code sont sous le contrôle des chargeurs à terre dans la chaîne de transport. L'OMI souhaiterait donc bénéficier de l'assistance de l'OIT pour créer les liens nécessaires entre la convention n° 152 de l'OIT et le Code IMDG.
- 163.** Le BIT s'efforce, par des services consultatifs techniques et par la coopération technique, de promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des ports. La demande s'accroît de la part des mandants, et en particulier des pays en développement, pour des directives en matière de restructuration et de privatisation des ports. Un certain nombre d'ateliers ont eu lieu sur le thème de la privatisation des services portuaires. Cependant, il faudra mettre au point des directives sur l'application des ajustements structurels dans les ports et notamment sur le processus du dialogue social. Voilà qui pourrait compléter la convention n° 137.
- 164.** Dans le cadre d'une nouvelle stratégie pour promouvoir la formation dans les ports, le Bureau a introduit le Programme de formation des travailleurs portuaires (PDP). Ce programme est inspiré d'une publication récente du BIT sur les nouvelles techniques de manutention des marchandises et leurs implications sur l'emploi et les compétences⁸⁵. Cette publication met en lumière l'échelle et l'étendue des besoins en formation des travailleurs portuaires dans les pays en développement. Elle conclut que l'on n'accorde pas suffisamment d'attention à la mise en valeur des ressources humaines et que dans le monde beaucoup plus d'un million de travailleurs portuaires ont besoin d'une formation; ce besoin est particulièrement intense dans les ports des pays en développement. Dans un premier temps, le BIT a mis au point 30 unités de formation centrées sur la formation du personnel

⁸⁵ A.D. Couper: *New cargo-handling techniques and their implications for employment and skills* (Genève, BIT, 1986).

à la manutention des conteneurs. Compte tenu des changements rapides qu'ont subis ces systèmes de manutention et de l'introduction de nouvelles marchandises dangereuses certaines de ces unités ont besoin d'être mises à jour. En outre, le programme devrait mettre au point du matériel de formation concernant les opérations, la sécurité et la santé dans la manutention de charges, la sécurité portuaire et l'application de systèmes de gestion de l'environnement et de la sécurité dans les ports. Le programme est utilisé par plus de 50 institutions dans le monde. Le programme est actuellement disponible en quatre langues, chiffre qui devrait s'élever à neuf d'ici la fin 2004. Il remplit les exigences énoncées dans les conventions n^{os} 137 et 152.

- 165.** La promotion des conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, la mise au point d'un Guide révisé pour la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, la fourniture de services consultatifs en matière de privatisation portuaire, la mise au point d'un guide sur les ajustements structurels dans l'industrie portuaire et le développement de liens entre la convention n^o 152 et le Code IMDG de l'OMI ainsi que l'expansion de l'application du Programme de formation des travailleurs portuaires sont autant de bénéfices potentiels que pourrait apporter une approche intégrée.
- 166.** Pour toutes ces raisons, il est proposé d'envisager une approche intégrée du travail décent dans le secteur portuaire. Elle permettrait d'examiner les divers moyens d'action: normes, recueils de directives pratiques et principes directeurs, activités de coopération technique et services consultatifs, afin de déterminer s'ils répondent véritablement aux besoins du secteur et aux objectifs de l'OIT, s'ils permettent d'identifier les lacunes éventuelles ainsi que les meilleurs moyens d'y remédier.

Genève, le 17 octobre 2002.

Point appelant une décision: paragraphe 21.