



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Date, lieu et ordre du jour
de la 95^e session (2006)
de la Conférence internationale du Travail****Table des matières**

	<i>Page</i>
Date	1
Lieu.....	1
Ordre du jour	1
Propositions.....	2
Principes et droits fondamentaux au travail.....	2
1. Nouvelles dispositions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession – Extension de la liste des motifs de discrimination prohibés par la convention n° 111 dans son article 1	2
Emploi.....	5
2. Emplois décents et productivité.....	5
3. Promotion du travail décent dans le cadre des activités de reconstruction des pays touchés par un conflit (action normative)	8
Emploi/protection sociale.....	11
4. Emploi et protection sociale dans les sociétés vieillissantes	11
Dialogue social.....	16
5. La relation de travail.....	16
Parité hommes-femmes	19
6. Egalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.....	19
Coopération technique	23
7. Rôle de l'OIT en matière de coopération technique.....	23

Date

1. *Conformément aux dispositions adoptées par le Conseil d'administration à sa 254^e session (novembre 1992)¹, il est proposé que la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail s'ouvre le mardi 30 mai 2006.*

Lieu

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

Ordre du jour

3. A sa 95^e session (2006), la Conférence sera saisie des questions inscrites d'office, à savoir:
 - rapport du Président du Conseil d'administration et rapport du Directeur général, y compris le rapport global sur le travail des enfants en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
 - information et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
4. En outre, l'ordre du jour de cette session de la Conférence devrait comporter une seconde discussion à propos d'un nouvel instrument établissant un cadre promotionnel dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Cette question fera l'objet d'une première discussion à la 93^e session (2005) de la Conférence.
5. Conformément à la pratique établie, la Conférence examine trois questions techniques au cours d'une même session. Le Conseil d'administration devrait donc avoir à choisir deux autres questions pour compléter l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence. En novembre 2003, il a examiné, dans le cadre d'une première discussion, sept propositions soumises à ce titre². A la suite de cette discussion, il a décidé de conserver ces sept questions pour les examiner plus avant en mars 2004.
6. A la demande de certains membres du Conseil d'administration à la session de novembre, les propositions soumises ci-après affichent plus clairement leur pertinence vis-à-vis des objectifs stratégiques de l'Organisation. Cet aspect sera encore plus manifeste dans les futures propositions qui seront soumises. Parallèlement, et dans le cadre des efforts constants du Bureau pour limiter le volume des documents soumis au Conseil d'administration, les propositions ont été raccourcies et sont présentées de manière plus synthétique.
7. *Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail en choisissant deux des sept propositions présentées ci-dessous:*

¹ Document GB.254/16/19, paragr. 5.

² Dont cinq des six propositions faites mais non retenues pour examen dans le contexte de l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence (document GB.288/2/1) et deux autres propositions (document GB.288/2/2).

- i) nouvelles dispositions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession – extension de la liste des motifs de discrimination prohibés par la convention n° 111 dans son article 1 (action normative – simple discussion);*
- ii) emplois décents et productivité (discussion générale fondée sur une approche intégrée);*
- iii) promotion du travail décent dans le cadre des activités de reconstruction des pays touchés par un conflit (action normative);*
- iv) emploi et protection sociale dans les sociétés vieillissantes (discussion générale fondée sur une approche intégrée);*
- v) la relation de travail (activité normative – simple discussion);*
- vi) égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail (discussion générale fondée sur une approche intégrée);*
- vii) rôle de l'OIT en matière de coopération technique (discussion générale).*

Propositions

Principes et droits fondamentaux au travail

1. Nouvelles dispositions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession – Extension de la liste des motifs de discrimination prohibés par la convention n° 111 dans son article 1

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 de discrimination interdits en vertu d'autres normes de l'OIT, d'autres normes internationales, et surtout de certaines législations nationales, ne sont pas pris en compte 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. Une simple discussion dans le cadre de la Conférence devrait probablement suffire pour l'adoption du protocole proposé.

Introduction

- 8.** 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 que soit examinée la possibilité d'adopter un protocole à la convention en vertu duquel des motifs supplémentaires de discrimination pourraient être interdits, afin de tenir compte des changements intervenus dans ce domaine qui sont

reflétés dans les législations nationales, et d'y inclure des motifs qui figurent déjà dans d'autres conventions de l'OIT. La commission d'experts a proposé d'ajouter un protocole qui pourrait être ratifié en sus de cette convention. La convention n° 111, l'une des normes fondamentales de l'OIT, resterait inchangée. Cela accroîtrait la capacité de l'Organisation d'œuvrer à la réalisation de l'objectif stratégique de promotion des principes et des droits fondamentaux au travail et mettrait en valeur le rôle de premier plan que joue l'OIT en matière de droit international relatif à l'égalité au travail.

Etat de la législation et de la pratique nationales

9. 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 les législations nationales sur la discrimination ou dans d'autres conventions de l'OIT pour justifier l'adoption d'un protocole dont la ratification entraînerait des obligations supplémentaires en ce qui concerne 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 retiennent ces motifs de discrimination. Des indications ont été données dans des documents soumis antérieurement³ sur la façon dont ces critères sont pris en compte dans les législations et les pratiques nationales. Par souci de concision, nous ne donnerons pas d'exemples précis. Ainsi, selon des études récentes, plus de 35 pays ont retenu *l'âge* comme motif illicite de discrimination. Diverses mesures ont été adoptées en ce qui concerne *l'état de santé* dans différents pays, certaines concernant l'état de santé en général, compte tenu du fait que l'un des problèmes actuels dans ce domaine a trait à la discrimination dont sont victimes les travailleurs porteurs du VIH ou ayant contracté le SIDA. Toute disposition interdisant tout type de discrimination fondée sur l'état de santé serait en conformité avec le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Plus de 40 Etats Membres ont adopté des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre *les handicapés et les autres travailleurs*. De même, les Etats Membres adoptent de plus en plus de mesures visant spécifiquement à protéger les travailleurs susceptibles de faire l'objet d'une discrimination au motif de *leur orientation sexuelle*. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à inclure expressément, dans leur Constitution, leurs textes de lois antidiscriminatoires ou leur législation du travail, des dispositions interdisant la discrimination fondée sur *la langue*.

Motifs pris en considération dans d'autres normes

10. La commission d'experts a aussi accordé une grande attention, dans l'étude spéciale, aux autres motifs de discrimination figurant dans des normes de l'OIT. La convention n° 111 est certes le principal instrument de l'OIT en matière de prévention de la discrimination, mais elle ne couvre pas nombre des domaines dans lesquels les normes de l'OIT offrent la protection la plus solide – et souvent la seule – sur le plan du droit international. Il s'agit notamment de l'âge⁴, de la nationalité⁵, de l'appartenance syndicale⁶, du handicap⁷, et des

³ Voir en particulier le document GB.288/2/1.

⁴ Ce motif de discrimination est mentionné dans huit conventions, un protocole se rapportant à une convention et cinq recommandations – liste détaillée présentée dans le document GB.288/2/1.

⁵ Sans parler des instruments concernant les travailleurs migrants, ce motif de discrimination est mentionné dans quatre conventions et quatre recommandations. La nationalité est un critère fondamental en ce qui concerne les normes se rapportant aux migrants; c'est pourquoi six

responsabilités familiales⁸. 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. Cela peut être particulièrement important dans la mesure où l'Organisation procède à une mise à jour de son corpus de normes.

11. Enfin, les normes adoptées depuis 1958 par d'autres organisations internationales dans le domaine des droits de l'homme ont élargi la protection apportée en matière de discrimination par le droit international, alors que la convention n° 111 ne couvre pas tous les motifs de discrimination visés. La commission d'experts a déclaré que «par souci de cohérence avec la législation internationale sur les droits de l'homme, il serait souhaitable de tenir compte de cette législation lors de l'examen de la présente convention». Parmi ces instruments, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, tous deux adoptés en 1966 et désormais largement ratifiés, visent la discrimination 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 mentionné, au niveau régional, la Convention européenne des droits de l'homme, adoptée en 1950, qui, en son article 14, interdit toute discrimination fondée sur «le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autres situation»⁹.

Conclusions

12. Le Conseil d'administration est par conséquent invité à réexaminer la proposition de la commission d'experts concernant l'adoption d'un protocole à la convention n° 111 qui prendrait en considération d'autres motifs de discrimination. La commission a recommandé au Conseil d'administration et à la Conférence d'envisager deux possibilités. La première consisterait à permettre aux Etats de ratifier le protocole et de choisir les autres motifs vis-à-vis desquels ils souhaiteraient s'engager au titre de la convention. La seconde consisterait à adopter une liste de motifs «de base» vis-à-vis desquels les Etats s'engageraient, lors de la ratification du protocole, tout en leur laissant la possibilité de prendre des engagements à l'égard d'autres motifs. La commission a estimé que cela devrait se faire sans modification de l'instrument existant, mais simplement par l'adoption d'un protocole qui pourrait être ratifié librement.
13. La commission d'experts a par ailleurs fait observer qu'il existe déjà dans la convention n° 111 une disposition permettant aux gouvernements de s'engager à l'égard de motifs autres que ceux énumérés dans la convention, même si cette disposition n'a pas encore été

conventions et quatre recommandations prévoient des dispositions en vue de leur garantir une égalité de chances et de traitement et/ou une protection contre la discrimination.

⁶ Ce motif de discrimination est mentionné dans quatre conventions, un protocole et trois recommandations. L'appartenance syndicale des travailleurs migrants est mentionnée dans trois recommandations.

⁷ Deux conventions et trois recommandations.

⁸ Une convention et deux recommandations.

⁹ Il existe beaucoup de 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.

mise en application par les pays ayant ratifié 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. Ce protocole pourrait revêtir plusieurs avantages par rapport à l'article 1, paragraphe 1 *b*). Ainsi, lors de l'adoption d'un protocole, celui-ci doit être soumis aux autorités compétentes de tous les Etats Membres, de la même manière que les conventions et les recommandations, de sorte qu'il doit être officiellement examiné par les gouvernements. Alors qu'en cas de ratification de la convention ceux-ci ne sont pas tenus de procéder à des consultations officielles sur les motifs de discrimination prévus par la convention n° 111, et il apparaît en fait qu'ils ne le font pas.

14. La ratification du protocole constituerait une obligation à l'échelle internationale ainsi qu'un engagement public à l'égard des motifs de discrimination spécifiés par les gouvernements intéressés, engagement autour duquel pourraient s'articuler les mesures de prévention de la discrimination dans l'emploi et la profession. Selon tel ou tel système juridique national, la ratification de ce protocole, en visant les motifs de discrimination pris en compte dans la législation nationale et au titre d'engagements à l'échelle internationale, offrirait une protection que ne saurait conférer une déclaration volontaire au titre de l'article 1 de la convention. En outre, 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 être complémentaires si les gouvernements devaient se mettre à recourir à la procédure prévue par la convention.
15. Pour conclure, les travaux d'études préliminaires et de préparation pour l'examen de cette question ont très largement été menés à bien. La documentation en vue de cet examen pourrait être élaborée très rapidement, et une simple discussion dans le cadre de la Conférence suffirait probablement pour l'adoption d'un protocole.

Emploi

2. *Emplois décents et productivité*

Résumé

La mondialisation est en train de transformer les systèmes de production, l'organisation du travail et les marchés du travail. Le rythme rapide et l'intensité de ces changements suscitent des préoccupations au sujet de la quantité et de la qualité des emplois. C'est la raison pour laquelle l'Agenda global pour l'emploi réexamine actuellement la notion de productivité et son rapport avec le travail décent. Les normes internationales du travail, en particulier celles sur lesquelles est fondée la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, entretiennent des liens directs avec la voie socialement ambitieuse vers la productivité et la compétitivité. Plus généralement, la structure tripartite de l'OIT, tout comme son expérience dans le domaine de la coopération technique, peut contribuer substantiellement à garantir que les stratégies et approches adoptées par les Etats Membres et les entreprises répondent aux objectifs de la promotion du travail décent et de l'amélioration de la productivité. Il est proposé de mener une discussion générale, fondée sur une approche intégrée en vue d'élaborer les orientations et un plan d'action efficace visant à consolider et à renforcer les mesures prises par le Bureau pour promouvoir la croissance du travail décent et la viabilité des entreprises.

Rappel des faits

16. Les courants qui alimentent la mondialisation sont simultanément en train de transformer les systèmes de production et les marchés du travail. L'intensification de la concurrence risque de conduire à une «course à la baisse» dans laquelle les entreprises s'affrontent dans le cadre de stratégies à court terme ayant pour fondement la suppression des syndicats, les bas salaires, les mauvaises conditions de travail, l'emploi précaire et le travail des enfants. La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a souligné la

nécessité pour les politiques et les stratégies adoptées à différents niveaux de veiller à ce que la concurrence soit constructive et non pas destructive.

- 17.** Des études ont montré que, pour parvenir à 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 la coopération et la consultation entre travailleurs et employeurs, le développement des ressources humaines et la qualité de la gestion dans ce domaine, la modernisation des entreprises et des secteurs d'activité et la juste redistribution des gains de productivité entre les différentes parties prenantes.
- 18.** Le travail décent est un travail productif et rémunérateur effectué dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Les quatre objectifs stratégiques du travail décent sont notamment la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social. L'Agenda global pour l'emploi en vigueur insiste sur le fait qu'il existe des synergies entre le travail décent et la productivité – le travail décent est essentiel pour parvenir à une amélioration durable de la productivité, tandis que l'augmentation de la productivité est essentielle pour garantir un développement ultérieur de la quantité et de la qualité des emplois.
- 19.** La gestion de la productivité fondée sur l'approche du travail décent insiste sur l'importance de la confiance, de la communication et de la coopération entre direction et travailleurs. Le respect mutuel des droits des travailleurs et des employeurs n'est pas uniquement une obligation, mais aussi un moyen essentiel pour instaurer la confiance; l'écoute réciproque dans le cadre du dialogue social est non seulement un élément fondamental pour la dignité humaine, mais également un élément essentiel pour créer des canaux de communication efficaces. Il est impératif de réunir la confiance et la communication si l'on veut promouvoir la coopération qui, à son tour, est vitale pour une amélioration continue de la productivité.
- 20.** De la même façon, les améliorations de la productivité centrées sur la place faite aux ressources humaines dans le processus de production viennent à l'appui de chacun des objectifs du travail décent. Les améliorations durables de la productivité favorisent une croissance économique continue. Cette croissance à son tour favorise une augmentation de la demande de biens et de services, susceptible de stimuler plus avant la création d'emplois. Les augmentations de la productivité aident également à promouvoir les droits au travail: les gains de productivité peuvent être partiellement réinvestis dans certains domaines, par exemple l'amélioration des compétences et le renforcement de la sécurité sur le lieu de travail; les gains peuvent également être partagés en augmentant les salaires et les prestations réduisant le temps de travail. Une partie des gains de productivité peut également être investie dans le développement et le renforcement des filets de sécurité. Enfin, le processus du dialogue social aux niveaux microéconomique et intermédiaire, qui rend les gains de productivité possibles, contribue également à élargir le dialogue social participatif.
- 21.** Un grand nombre d'entreprises éclairées et progressistes ont déjà éprouvé les bienfaits des approches fondées sur le travail décent en matière de productivité et de compétitivité. Beaucoup reste néanmoins à faire pour que l'exception devienne la règle. Les meilleures pratiques qui mettent en évidence la complémentarité du travail décent et de l'amélioration de la productivité doivent être étayées et diffusées, et les innovations encouragées par l'intermédiaire de directives, de consultations tripartites et de consignes pratiques.

Moyens d'action de l'OIT

22. Les initiatives de l'OIT visant à promouvoir les synergies entre le travail décent et l'augmentation de la productivité se fondent sur les valeurs exprimées dans la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail (NIT), d'une manière plus générale. Certaines NIT sont spécifiquement centrées sur l'amélioration de la productivité, par exemple celles visant à promouvoir la coopération, la consultation et la communication aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise¹⁰. Il reste que les NIT ont traité à toute une série de problèmes sur le lieu de travail, et bon nombre d'entre elles abordent directement ou indirectement des aspects particuliers de l'amélioration de la productivité, par exemple le développement de l'éducation et des compétences, la sécurité et la santé au travail, le temps de travail, l'âge minimal d'admission à l'emploi et la non-discrimination.
23. Des activités de coopération technique ont été organisées avec des institutions locales et régionales bipartites et tripartites visant à renforcer la capacité des Etats Membres, des mandants tripartites et des entreprises à promouvoir le travail décent en intégrant la productivité et la compétitivité dans le cadre d'une approche tenant dûment compte de la dimension sociale. Durant la période biennale 1998-99, le Bureau a lancé un programme d'action centré sur la nature changeante de la productivité et de la compétitivité ainsi que sur l'impact du travail décent. Le programme a mis en chantier des études sur les sujets clés et élaboré des outils pour les organisations de cadres et de travailleurs pour intégrer les principes du travail décent dans les pratiques de gestion quotidienne. Les travaux actuels portent sur des sujets de préoccupation particuliers, par exemple la mise au point de stratégies socialement responsables à l'usage des entreprises qui envisagent de se restructurer et l'intégration de la gestion du développement et des ressources humaines et dans les NIT et le dialogue social.

Solution proposée

24. La présente question a déjà été soumise en vue d'une discussion générale, mais le Conseil d'administration vient d'adopter une nouvelle pratique visant à inscrire les questions à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail pour les discussions générales sur la base d'une «approche intégrée» qui est particulièrement opportune pour le sujet en question, compte tenu de l'importance cruciale qu'il y a à promouvoir le travail décent et le travail productif et eu égard à toute la gamme des activités connexes de l'OIT. Une telle discussion permettrait notamment: d'examiner plus avant les avantages potentiels d'une approche fondée sur le travail décent pour l'amélioration de la productivité; de se pencher sur les concepts émergents tels que la productivité sociale et l'intégration de la productivité avec la notion de stabilité sociale et d'équité; d'explorer les moyens pour l'OIT de promouvoir plus avant ses politiques, stratégies et approches visant à favoriser les synergies entre le travail décent et l'amélioration de la productivité; enfin, d'élaborer un plan d'action. Une telle discussion pourrait s'avérer un suivi utile du *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004*, qui a pour thème la relation entre la productivité, la production de l'emploi et la réduction de la pauvreté.

¹⁰ Voir la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

Conclusion

25. 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 liées à la promotion du travail décent par l'amélioration de la productivité à l'heure de la mondialisation; identifier les stratégies et approches compatibles avec les principes de l'OIT exprimés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les NIT d'une manière plus générale; identifier les structures, qualifications et compétences requises pour parvenir à une amélioration continue de la productivité aux niveaux des entreprises, sectoriel et national; étudier comment les avantages et les gains issus de l'amélioration de la productivité peuvent être équitablement répartis entre les intervenants; fournir des exemples de lois et de politiques qui soutiennent les améliorations de la productivité fondées sur le travail décent; enfin, souligner le rôle déterminant des partenaires sociaux. L'objectif d'une telle discussion serait d'élaborer un plan d'action efficace coordonnant et maximisant l'impact des activités de l'OIT dans ce domaine et d'élaborer des programmes pertinents ainsi que d'autres moyens d'action contribuant à promouvoir efficacement les politiques, stratégies et approches.

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

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. 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.

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, et ses travaux dans ce domaine ont été reconnus par l'attribution du prix Nobel de la paix en 1969.

Pour l'heure, cependant, l'OIT ne dispose pas encore d'un cadre général pour résoudre les problèmes essentiels de l'OIT relatifs à la reconstruction dans le cadre du travail décent et conjuguant réduction de la pauvreté et promotion de l'emploi, réinsertion sociale et économique, opérations de secours et de reconstruction, protection sociale, dialogue social pour la paix et la réconciliation et systèmes d'alerte précoce.

Ce qui est nécessaire maintenant c'est un cadre général approprié qui comprendrait des instruments actuels de nature à satisfaire non seulement des 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.

Il est donc important 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 2006 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

26. 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.

27. L'OIT a pour mission de prévenir la guerre et les conflits sociaux et a reçu le prix Nobel de la paix en reconnaissance de ses travaux dans ce domaine. L'OIT soutient également le processus de la réintégration et de la reconstruction en vue de l'édification d'une paix durable, mais elle ne dispose toujours pas du cadre général qui lui permettrait de répondre efficacement aux besoins immédiats et à plus long terme des pays touchés par un conflit.
28. Ces soixante dernières années, 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.
29. Les normes existantes de l'OIT ne permettent pas à l'heure actuelle de faire face à la nouvelle nature des conflits vécus à l'échelle mondiale ni de fournir aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs le type d'orientation d'ensemble dont ils peuvent avoir besoin pour faire face aux problèmes qui préoccupent l'OIT dans les pays touchés par un conflit. 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.

Relations avec les instruments adoptés antérieurement

30. A l'heure actuelle, les instruments les plus pertinents en la matière comprennent la recommandation (n° 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944, et la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944. Ces deux instruments ont déjà été examinés par le Groupe de travail sur la politique de révision des normes du Conseil d'administration. S'agissant de la recommandation n° 68, le groupe de travail a conclu qu'elle semblait avoir gardé son utilité, même si le contexte n'est plus le même. Pour ce qui est de la recommandation n° 71, le groupe de travail a noté que, après avoir été longtemps considérée comme ne présentant plus d'intérêt, elle semblait, comme en témoigne la présente proposition, susciter un regain d'intérêt¹¹. Le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à communiquer au Bureau toutes informations supplémentaires pouvant amener à réinscrire cette recommandation à l'ordre du jour¹².
31. 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 ici¹³.

¹¹ Document GB.274/LILS/WP/PRS/3, p. 8.

¹² Le Bureau n'a encore adopté aucune mesure spécifique de suivi en ce qui concerne cette décision.

¹³ En voici la liste non limitative: convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, convention (n° 159) sur la réadaptation

Solution proposée

- 32.** 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 aux conséquences des conflits armés. 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.
- 33.** L'élaboration de ce cadre serait l'occasion de déterminer quels sont les principes inscrits dans les recommandations n^{os} 68 et 71 qui demeurent pertinents, quels sont les domaines qui mériteraient un réexamen et quelles sont les nouvelles considérations pertinentes et à retenir et, enfin, quels sont les domaines en plus des droits fondamentaux au travail qui ont besoin d'une attention prioritaire dans le cadre de la reconstruction. Le cadre 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. D'autres problèmes plus spécifiques relatifs aux groupes cibles spéciaux et aux diverses composantes des programmes techniques de l'OIT devront être réglés, notamment les suivants: la réintégration économique et sociale de certains groupes vulnérables; la 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; enfin, la reconstruction des institutions nationales.

Progrès accomplis dans les travaux préparatoires

- 34.** 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 institution spécialisée des Nations Unies à jouer un rôle clé dans l'accord final.
- 35.** Des activités de recherche et des séminaires ont été organisés, à commencer par le Programme d'action sur la formation professionnelle et la formation à l'esprit d'entreprise dans les pays qui sortent d'un conflit armé dans les années quatre-vingt-dix, et par l'intermédiaire de partenariats spéciaux dans le cadre des principaux programmes du PNUD et de l'UNOPS dans plus de 20 pays touchés par un conflit ou une catastrophe naturelle.
- 36.** Depuis 1999, IFP/CRISIS a lancé des programmes d'assistance technique et des projets dans d'importants domaines transversaux touchant aux quatre secteurs de compétence de l'OIT, qui portent non seulement sur les questions liées à l'emploi telles que la formation professionnelle, le développement économique local, l'intégration économique et sociale, les centres de services de l'emploi, la promotion de l'emploi et la reconstruction à forte intensité d'emplois, mais également sur la protection sociale et le dialogue social dans plus

professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, convention (n^o 150) (y compris la recommandation n^o 158) sur l'administration du travail, 1978, convention (n^o 142) (y compris la recommandation n^o 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, convention (n^o 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, convention (n^o 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, convention (n^o 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, convention (n^o 175) sur le travail à temps partiel, 1994, convention (n^o 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et convention (n^o 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

de 25 pays. IFP/CRISIS a mobilisé plus de 30 millions de dollars des Etats-Unis pour ces programmes.

37. Un document intitulé «Stratégie et activités de l'OIT concernant les problèmes sociaux et d'emploi en situation de crise»¹⁴ a été présenté à la Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration en mars 2000. IFP/CRISIS continue à travailler étroitement avec les autres institutions clés des Nations Unies dans plusieurs domaines: la recherche sur les crises; la mise sur pied d'un réseau de chercheurs externes; l'organisation de programmes de formation et de renforcement des capacités; enfin la publication de plusieurs études et manuels centraux sur les crises portant notamment sur les conflits armés. La réunion annuelle avec les mandants de l'OIT s'est révélée très utile sur le plan de l'échange d'informations et du partage d'idées. Des recherches et des consultations se poursuivent concernant l'application des principes fondamentaux du travail décent dans un environnement consécutif à une crise.

Conclusion

38. 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. De nombreux mandants ont estimé qu'il était urgent d'intensifier l'action de l'OIT dans ce domaine et d'établir un cadre d'action approprié et plus large ainsi que des instruments à jour. Maintenant que l'OIT participe de plus en plus aux programmes de préparation et de réponse aux crises, il est particulièrement opportun d'inscrire la question de «la promotion du travail décent dans le cadre de la construction des pays touchés par un conflit» à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2006 en vue de l'élaboration d'un instrument d'actualité de l'OIT, vraisemblablement une recommandation, qui apporterait des orientations pertinentes aux mandants de l'OIT en la matière.

Emploi/protection sociale

4. *Emploi et protection sociale dans les sociétés vieillissantes*

Résumé

L'allongement de l'espérance de vie est l'une des plus précieuses conquêtes de l'humanité. Paradoxalement, dans de nombreux pays, cette plus grande espérance de vie ne va pas de pair avec une vie active prolongée. Dans certains pays, on observe un abaissement notable de l'âge moyen de la retraite qui met en péril la viabilité financière des budgets publics et comporte le risque de voir un nombre croissant de personnes âgées frappées d'exclusion sociale. Les inquiétudes que cette situation inspire quant au financement de la sécurité sociale se fondent pour la plupart sur l'hypothèse que la croissance ne créera pas suffisamment d'emplois ou que le vieillissement limitera le volume de la main-d'œuvre. En conséquence, il y aura moins de personnes à cotiser aux systèmes de sécurité sociale et de plus en plus de bénéficiaires. Cependant, le problème ne doit pas être posé en termes de répartition des emplois actuellement disponibles, mais en termes de création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une main-d'œuvre qui comporte des groupes d'âge plus avancés. C'est particulièrement important pour les pays en développement où la pauvreté chez les personnes âgées est de plus en plus préoccupante, la retraite étant un luxe que peu d'entre elles peuvent se permettre. Il nous faut également étudier les moyens d'étendre progressivement la couverture de sécurité sociale de manière à assurer à la population des revenus raisonnables pour leur vieillesse, le plein emploi étant le meilleur moyen de créer la base d'imposition et de contribution nécessaire

¹⁴ Document GB.277/ESP/2.

pour assurer la protection sociale. L'OIT peut jouer un rôle décisif dans l'élaboration de stratégies novatrices pour relever ces défis et tirer plein avantage des possibilités découlant de l'avancement en âge. Il est proposé d'ouvrir un débat général fondé sur une approche intégrée de l'élaboration d'un plan d'action efficace couvrant les instruments, les activités de recherche, les activités de coopération technique et les autres moyens d'action du BIT pour contribuer à promouvoir des politiques, stratégies et méthodes propres à garantir aux personnes âgées une vieillesse décente et assurée.

Tendances actuelles

- 39.** La population mondiale vieillit à un rythme de plus en plus rapide. Les taux de fécondité baissent et les gens vivent plus longtemps. D'ici 2050, le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus devrait passer d'environ 600 millions à 2 milliards¹⁵. Les populations des pays en développement vieillissent plus vite que celles des pays industrialisés¹⁶, encore qu'il reste à évaluer, dans toute leur ampleur, les effets de la pandémie du SIDA sur l'évolution démographique. Au cours des cinquante prochaines années¹⁷, la population âgée des pays en développement devrait être multipliée par quatre.
- 40.** Paradoxalement, l'allongement de l'espérance de vie ne s'est pas accompagné d'un allongement de la vie active, en particulier dans les pays développés. La croissance du chômage a donné lieu à des mesures de réduction de la main-d'œuvre, encourageant le départ anticipé à la retraite. Les pays ont de grandes inquiétudes quant à la viabilité financière de leurs systèmes de protection sociale. Si des raisons plaident en faveur d'une remise en question des politiques de réduction de la main-d'œuvre disponible, de multiples obstacles rendent cette tâche difficile. La promotion de l'emploi reste la préoccupation principale. De même, des politiques sont requises pour accroître la participation des personnes âgées à la vie active, notamment dans les pays industrialisés. Le dilemme est le suivant: il faut investir assez tôt dans l'employabilité des personnes âgées alors que, probablement, de nombreux pays connaissent encore des excédents de main-d'œuvre.
- 41.** Il est particulièrement important, dans le monde en développement, de promouvoir l'emploi productif dans des conditions décentes. Les politiques de financement de la sécurité sociale seraient dès lors définies dans le contexte d'une plus grande disponibilité de ressources. Dans ces pays, l'absence de retraites ou leur faible niveau pousse les personnes âgées à travailler dans le secteur informel, et la pauvreté de ce groupe de population devient de plus en plus préoccupante.

La réponse du BIT

- 42.** La réponse du BIT comprend essentiellement l'activité normative, la recherche et la participation active aux efforts de la communauté internationale. Il n'y a pratiquement pas de coopération technique visant spécifiquement les besoins des personnes âgées, et le BIT ne dispose pas de bases d'information particulières concernant ce groupe de population.

¹⁵ Division de la population des Nations Unies, World Population Prospects, The 2002 Revision, <http://esa.un.org>.

¹⁶ Voir tableau 2 «Vitesse de vieillissement» dans: *Une société sans exclusive pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale*. Ce document a été soumis à titre de contribution à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, qui s'est tenue du 8 au 12 avril 2002 à Madrid.

¹⁷ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm. Voir aussi tableau 2 «Vitesse de vieillissement», idem.

Les normes du travail et les personnes âgées

43. Les conventions pertinentes sur les droits fondamentaux des travailleurs s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur âge. Les personnes âgées sont identifiées en tant que groupe ayant des besoins spécifiques dans plusieurs recommandations¹⁸. Le seul instrument ayant trait spécifiquement aux travailleurs âgés est la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980. Cet instrument a récemment été examiné par le Conseil d'administration¹⁹ et diverses opinions ont été exprimées quant à savoir si cette recommandation avait besoin d'être révisée. Le Conseil d'administration a décidé de la maintenir en l'état.
44. Les instruments de l'OIT sur la sécurité sociale et la mise en valeur des ressources humaines sont également pertinents. En ce qui concerne la sécurité sociale, les instruments principaux sont notamment la partie V de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ainsi que la convention (n° 128) et la recommandation (n° 131) qui l'accompagne, concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967. Ces instruments ont été examinés à la lumière des consultations et de la discussion générale sur la sécurité sociale qui ont eu lieu à la 89^e session (2001) de la Conférence internationale du Travail, et il a été décidé qu'ils étaient à jour. Le Conseil d'administration a également invité le Bureau à apporter son assistance technique aux efforts visant à faire respecter ces instruments, notamment par la diffusion d'informations. Au chapitre des ressources humaines, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, est à jour alors que la recommandation n° 150 qui l'accompagne est en révision. Une première discussion a eu lieu à la 91^e session (2003) de la Conférence.
45. Dans le contexte de l'égalité des chances, l'âge ne figure pas parmi les critères de discrimination prohibés par l'article 1 de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Cependant, 35 pays ont inclus l'âge parmi les critères de discrimination prohibés. Cette question a été évoquée dans le contexte de la proposition visant à compléter la liste des critères énumérés à l'article 1 de la convention n° 111, proposition qui a été soumise en plusieurs occasions au Conseil d'administration mais qui n'a pas encore été retenue²⁰.

La recherche et la collaboration internationale

46. Les travaux effectués par le BIT au début des années quatre-vingt-dix ont donné lieu à l'établissement de documents de travail sur la formation pour les personnes âgées et sur les données d'expérience de certains pays de l'OCDE relatives aux politiques concernant les problèmes spécifiques aux travailleurs âgés. Le *Rapport sur le travail dans le monde* de 1995 ainsi que le *Rapport sur l'emploi dans le monde* de 1998 et 2001 traitent de cette question. A titre de contribution à une conférence spéciale du G8 sur ce thème qui a eu lieu à Tokyo en septembre 1999, le BIT a présenté un document sur le thème: le vieillissement de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE – conséquences économiques et sociales.

¹⁸ Voir la recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961; la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; et la recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, paragr. 4(3).

¹⁹ Dans le cadre du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, voir documents GB.279/LILS/WP/PSR/4, p. 21, et GB.279/LILS/3.

²⁰ Document GB.288/2/1, paragr. 29-42.

47. Le BIT a participé activement aux travaux préparatoires de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement (Madrid, avril 2002) ainsi qu'à l'Assemblée elle-même²¹. L'Assemblée a adopté le Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement ainsi que la Déclaration politique. L'OIT a aussi participé à la Conférence ministérielle sur le vieillissement (Berlin, septembre 2002)²².
48. Le BIT, de concert avec les gouvernements de l'Allemagne et du Japon, a organisé à Budapest en novembre 2002 une conférence de haut niveau sur le dialogue social et le vieillissement dans les pays candidats à l'UE. Le BIT a aussi participé à la Réunion de haut niveau sur l'emploi du G8 qui s'est tenue à Paris en mai 2003 et à la réunion d'un groupe d'experts sur les modalités d'examen et d'évaluation du Plan d'action international de Madrid, organisée par le Programme des Nations Unies sur le vieillissement (Malte, novembre 2003).

Orientations proposées

49. L'importance de ces questions est reflétée par le grand nombre de manifestations internationales auxquelles le BIT a participé. Sur le plan de la politique globale, la promotion du plein emploi est le meilleur moyen d'assurer une retraite à ceux dont le moment est venu de quitter la vie active. Nombreuses sont les personnes âgées qui préfèrent la vie active à l'inactivité. Les économies ont besoin de leur contribution. L'allongement de la vie active appelle des mesures complémentaires qu'il s'agisse d'assurer une formation continue, d'améliorer les conditions de travail ou de lutter contre la discrimination fondée sur l'âge. Il convient en outre d'examiner les éléments qui sont de nature à dissuader les employeurs d'embaucher des personnes âgées ainsi que ceux qui dissuadent ces personnes de continuer à travailler.
50. Pour permettre aux mandants d'évaluer et d'arrêter une stratégie qui tienne compte de tous les moyens d'action du BIT, il est proposé d'organiser une discussion générale fondée sur une approche intégrée de cette question, au cours de laquelle serait également examinée la question de la contribution du BIT à des stratégies appropriées dans ce domaine.
51. Outre la nécessité d'étudier plus avant les nouvelles tendances, il faudrait réexaminer les données existantes, afin de déterminer les disparités régionales et d'analyser des conséquences économiques et sociales du vieillissement de la population et de celui de chaque individu. Il faudrait également veiller à identifier des *politiques du marché du travail* ciblées sur les personnes âgées, notamment en favorisant une transition progressive et flexible de la vie active à la retraite. S'agissant de la *mise en valeur des ressources humaines*, il faudrait également envisager des politiques de formation et une formation continue, mais aussi assurer une aide au placement et à la recherche d'un emploi pour les personnes âgées. La Conférence voudra sans doute se pencher en particulier sur la manière dont ces questions sont traitées dans l'Agenda global pour l'emploi.
52. En ce qui concerne la *sécurité sociale*, trois grands défis nous attendent dans les années à venir. Premièrement, comment faire pour financer de manière rationnelle et viable les systèmes de sécurité sociale? Deuxièmement, comment renforcer le rôle de la sécurité sociale en tant que facteur productif de promotion de l'emploi, de facilitation de

²¹ Le BIT a soumis le rapport intitulé «Une société sans exclusive pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale». Document GB.283/ESP/5 (mars 2002).

²² La Conférence a adopté la stratégie de mise en œuvre, au niveau régional, du Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement et de la Déclaration ministérielle de Berlin. www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

l'évolution structurelle et de stimulation de la croissance économique? On est dès lors amené à se demander comment faire pour assouplir la transition de la vie active à la retraite par des politiques qui n'encouragent pas un départ trop anticipé à la retraite. Troisièmement, comment étendre la couverture de sécurité sociale aux groupes de population les plus vulnérables dans les sociétés vieillissantes, et en particulier aux personnes travaillant dans l'économie informelle?

53. S'agissant d'élaborer les mesures nécessaires pour combattre *la discrimination dans l'emploi et la profession*, il conviendrait d'accorder une attention particulière aux travailleuses âgées. Enfin, assurer un *environnement de travail offrant de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène* aux personnes âgées est une question qui requiert une attention particulière. Il s'agit notamment d'éliminer les risques professionnels ainsi que les conditions de travail qui diminuent la capacité de travail.

Conclusion

54. Cette proposition examine de grands défis en ce qui concerne la *sécurité sociale*, à savoir le financement à long terme des pensions, des soins de santé et de longue durée, le rôle de la sécurité sociale en tant que facteur productif et l'extension de la couverture de sécurité sociale. La proposition témoigne du fait que l'emploi productif et décent est la meilleure parade à cette évolution démographique et le meilleur moyen de maintenir et d'étendre la protection sociale aux personnes quel que soit leur âge. Pour prolonger la vie active, si cela est souhaité, il faut prendre des mesures complémentaires telles que le perfectionnement des compétences, l'amélioration et l'adaptation de l'emploi et des conditions de travail et la promotion des *droits des travailleurs âgés*, notamment en luttant contre la discrimination fondée sur l'âge. Le *dialogue social* joue un rôle déterminant dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques en faveur des personnes âgées. Ces mesures se rapportent donc toutes aux quatre objectifs stratégiques. Les quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent offrent aux personnes âgées la possibilité de prendre encore une part active à l'économie et à la société dans des conditions de dignité, de liberté, d'égalité et de sécurité.
55. Il serait opportun que la session de 2006 de la Conférence internationale du Travail aborde les questions exposées ci-dessus et examine les difficultés découlant du vieillissement et les chances qui s'offrent en matière d'emploi dans le contexte de la quête de travail décent. Une telle discussion pourrait servir de base aux futures activités du BIT dans ce domaine et permettrait de définir les secteurs prioritaires. Comme quatre années se seront écoulées depuis la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, elle fournira l'occasion d'évaluer les progrès réalisés à ce jour et d'examiner les futures orientations à suivre dans la mise en œuvre du Plan de Madrid. Une discussion fondée sur une approche intégrée permettrait aux mandants d'avoir une vision globale de tous les moyens d'action dont dispose le BIT et d'élaborer une stratégie cohérente.

Dialogue social

5. La relation de travail

Résumé

Dans les conclusions sur la relation de travail adoptées à sa 91^e session (2003), la Conférence internationale du Travail invite le Conseil d'administration à inscrire cette question à l'ordre du jour d'une future session. Les conclusions envisagent l'adoption d'une recommandation visant à fournir aux Etats Membres des orientations pour les aider à mieux définir le champ de la relation de travail, sans donner de cette dernière une définition universelle, ainsi qu'à permettre aux employeurs et aux travailleurs de connaître leur statut, et donc leurs droits et devoirs respectifs selon ce que prévoit la loi. Cette recommandation devrait promouvoir l'adoption d'une politique nationale sur-le-champ de la relation de travail, porter essentiellement sur la question des relations de travail déguisées, rappeler la nécessité de disposer de mécanismes garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail bénéficient de la protection qui leur est due au niveau national. Elle devrait être souple, tenir compte des questions d'égalité entre hommes et femmes, ne pas empiéter sur le domaine des relations contractuelles à caractère authentiquement commercial ou indépendant, promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant que moyens de résolution du problème au niveau national. Elle devrait également tenir compte de l'évolution récente des relations de travail ainsi que des conclusions de la Conférence internationale du Travail. Le Bureau estime que l'adoption de cette recommandation pourra se faire selon une procédure de simple discussion.

La discussion générale

- 56.** Lors de la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail, la question du champ de la relation de travail a été examinée dans le cadre d'une discussion générale²³, au terme de laquelle le Conseil d'administration a été invité à inscrire cette question à l'ordre du jour d'une session ultérieure et à considérer comme appropriée l'adoption d'une recommandation²⁴. Les participants ont conclu que les transformations du marché de l'emploi et de l'organisation du travail, conjuguées à une application insuffisante de la loi, ont notamment pour conséquence que de plus en plus de travailleurs sont, *de facto*, des salariés, sans pour autant bénéficier de la protection liée à une relation de travail. Ce phénomène ne fait qu'accroître les inégalités entre hommes et femmes, en particulier dans les professions exercées principalement par des femmes et dans les secteurs où les relations d'emploi déguisées ou ambiguës sont fréquentes.
- 57.** Le fait que, faute de statut clairement défini, des travailleurs ne bénéficient d'aucune protection a pour effet de réduire l'efficacité des normes nationales ou internationales du travail, l'application de ces dernières étant étroitement tributaire de l'existence d'une relation de travail. Ce problème relève des divers objectifs stratégiques de l'OIT: promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail (objectif n° 1); accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables (objectif n° 2); accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous (objectif n° 3); accroître l'efficacité des cadres juridiques (objectif opérationnel 4 b)). Lors de la 86^e session de la Conférence internationale du Travail (1998), le Conseil d'administration avait déjà été invité à inscrire les questions concernant la protection des travailleurs à l'ordre du jour d'une session ultérieure de la CIT, en vue de l'adoption de normes en la matière.
- 58.** La notion de relation de travail est présente dans tous les systèmes et traditions juridiques, mais les obligations et les droits qui y sont associés varient d'un pays à l'autre. De même,

²³ BIT: rapport V, Le champ de la relation de travail, CIT, 91^e, Genève, 2003.

²⁴ BIT: *Compte rendu provisoire* n° 21, *Conclusions concernant la relation de travail*, paragr. 25, p. 61, 91^e session, Genève, 2003.

les critères permettant de déterminer s'il existe ou non une relation de travail peuvent varier, bien que l'on retrouve dans de nombreux pays des notions communes, comme celles de «dépendance» et de «subordination». Quels que soient les critères utilisés, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont tous à cœur de veiller à ce qu'ils soient suffisamment clairs pour permettre de déterminer aisément le champ d'application des diverses lois et réglementations, en sorte qu'elles s'appliquent effectivement à ceux qu'elles concernent directement – à savoir les personnes engagées dans une relation de travail.

59. La discussion a porté essentiellement sur les salariés qui, pour une ou plusieurs des raisons mentionnées ci-dessous, ne bénéficient d'aucune protection:

- la loi n'est pas claire, d'une portée trop restreinte ou, pour toute autre raison, est inadaptée;
- la relation de travail revêt la forme d'une relation contractuelle civile ou commerciale;
- la relation de travail est ambiguë;
- le travailleur est, *de facto*, un salarié, mais il est difficile de savoir qui est son employeur, quels sont ses droits, et contre qui recourir en cas de violation de ces droits;
- la loi n'est ni appliquée ni respectée.

60. Une relation de travail est considérée comme «ambiguë» lorsque le travail est exécuté dans des conditions telles que l'existence d'une relation de travail peut être sérieusement mise en doute. Les participants ont reconnu qu'il devient de plus en plus difficile de distinguer entre salarié et travailleur indépendant, et que cette distinction s'est estompée dans de nombreux secteurs.

61. On peut parler de relation de travail «déguiée» lorsque l'employeur dissimule le véritable statut juridique d'une personne, qui est en fait salariée, par l'utilisation détournée de contrats civils ou commerciaux. Faux travail indépendant, fausse sous-traitance, création de pseudo-coopératives, fausses fournitures de services, prétendue restructuration d'entreprise, tels sont les moyens les plus fréquemment utilisés pour déguiser la relation de travail. Les participants ont conclu que cette pratique, qui dessert l'intérêt des travailleurs et des employeurs et constitue un abus qui va à l'encontre des impératifs du travail décent, ne devrait pas être tolérée.

62. La Conférence a également examiné les relations de travail dites «triangulaires», dans lesquelles l'individu travaille pour un tiers (l'utilisateur). Il y a lieu d'étudier ce type de relations dans la mesure où elles peuvent déboucher sur une absence de protection préjudiciable au salarié. Dans ces situations, il s'agit avant tout de déterminer qui est l'employeur, quels sont les droits du travailleur, et qui en est responsable. La question des relations de travail triangulaires n'a pas été réglée.

63. La Conférence a rappelé que le non-respect de la loi et les imperfections des mécanismes de contrôle expliquent en grande partie le fait que de nombreux travailleurs ne bénéficient d'aucune protection. Elle a déclaré que l'Etat doit s'engager fermement à faire respecter la loi et mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à cette fin. Il convient, le cas échéant, de faire appel à la collaboration des partenaires sociaux. Il faut favoriser la coopération entre les diverses instances publiques de contrôle, afin de permettre une mise en commun des ressources et une utilisation plus efficace de ces dernières pour combattre les abus liés

aux relations de travail déguisées. Les administrations du travail et leurs services, en particulier l'inspection du travail, ont un rôle décisif à jouer à cet égard.

- 64.** Pour mieux évaluer et traiter les divers problèmes relatifs au champ de la relation de travail, les gouvernements devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, définir une politique nationale, qui pourrait notamment comporter les objectifs suivants:
- fournir aux travailleurs et aux employeurs des informations claires sur les relations de travail, en particulier en ce qui concerne la distinction entre salariés et travailleurs indépendants;
 - lutter contre les relations de travail déguisées qui ont pour effet de priver les travailleurs dépendants d'une véritable protection juridique;
 - ne pas prendre en considération les relations contractuelles à caractère authentiquement commercial ou indépendant;
 - proposer des mécanismes efficaces permettant de déterminer le statut des travailleurs.
- 65.** Les Etats Membres devraient effectuer un examen approfondi des points faibles et trouver des solutions adéquates et équilibrées qui tiennent compte des divers intérêts en présence. La Conférence a reconnu que de nombreux pays ont introduit plusieurs mesures novatrices pour résoudre les problèmes posés par la détermination du statut des travailleurs au regard de l'emploi.
- 66.** La Conférence a déclaré que l'OIT a un rôle important à jouer dans ce domaine. Le Bureau devrait notamment renforcer sa base de connaissances et prévoir des ressources pour un programme de coopération technique, d'assistance et de conseils à l'intention des Etats Membres dans le domaine du champ de la relation de travail et de son application. Il s'agirait notamment d'examiner les points suivants: portée de la loi, aspects généraux de la relation de travail, accès aux tribunaux, établissement de directives, développement des capacités pour renforcer les mesures administratives et judiciaires permettant d'assurer le respect de la légalité. Il devrait également consacrer un soin tout particulier à accroître le volume et la fiabilité de ses statistiques. Le Bureau intégrera ces questions dans le programme de travail de la période biennale en cours, en tenant compte de ses priorités générales et des ressources disponibles.

La recommandation proposée

- 67.** Selon les conclusions de la discussion générale qui a eu lieu dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, la recommandation proposée devrait fournir des orientations aux Etats Membres pour les aider à préciser le champ de la relation de travail, sans donner de définition universelle de son contenu, afin que les employeurs et les travailleurs puissent connaître leur statut, et donc leurs droits et leurs obligations respectifs selon ce que prévoit la loi.
- 68.** La recommandation devrait promouvoir l'adoption d'une politique nationale sur-le-champ de la relation de travail, mettre l'accent sur la question des relations de travail déguisées, rappeler l'importance de mécanismes garantissant aux personnes engagées dans une relation de travail la protection à laquelle elles ont droit. Elle devrait être suffisamment souple pour tenir compte de la diversité des traditions en matière de relations économiques, sociales, juridiques et professionnelles ainsi que des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Elle ne devrait pas prendre en considération les relations contractuelles à caractère authentiquement commercial ou indépendant, promouvoir la

négociation collective et le dialogue social, comme moyens de résoudre les difficultés au niveau national, et tenir compte de l'évolution récente des relations de travail ainsi que des conclusions susmentionnées.

69. Cette recommandation peut être adoptée selon une procédure de simple ou de double discussion. Le Bureau a déjà effectué un travail important pour la discussion générale qui a eu lieu lors de la session de la Conférence internationale du Travail de 2003, ainsi que pour les discussions concernant l'établissement des normes qui se sont déroulées lors des sessions de 1997 et 1998. Les conclusions de la discussion générale de 2003, en particulier le paragraphe 25, offrant suffisamment d'indications sur la portée et le contenu d'une telle recommandation, le Bureau estime que son adoption pourra se faire selon la procédure de simple discussion.

Parité hommes-femmes

6. *Egalité entre hommes et femmes dans le monde du travail*

Résumé

Inscrire à l'ordre du jour de la session de 2006 de la Conférence une question sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail serait une occasion importante pour réaliser une étude approfondie sur la situation de l'égalité dans le monde du travail et sur l'action de l'OIT dans ce domaine, en tenant compte de la dimension sociale de la mondialisation et de l'évolution des marchés du travail. Cette question serait examinée en ayant à l'esprit, en particulier, la Plate-forme d'action adoptée à Beijing en 1995, les engagements du Sommet social contenus dans la Déclaration de Copenhague de 1995, l'adoption par l'ECOSOC en 1997 d'une stratégie d'intégration des questions d'égalité et les Objectifs de développement pour le Millénaire.

En conséquence, les mandants pourraient donner des orientations sur les points suivants:

- intégrer les moyens d'action de l'OIT afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'Agenda pour le travail décent;
- renforcer l'intégration des questions d'égalité dans les objectifs stratégiques de l'OIT;
- accentuer l'impact de l'action du Bureau et des mandants axée sur l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe.

Cette étude arriverait à point nommé pour permettre à l'OIT de définir une stratégie pour ses activités futures.

Introduction

70. En 1985, à sa 71^e session, la Conférence a examiné, dans le cadre d'une discussion générale, la question de l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les 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, d'autre part, de son action dans ce domaine.
71. Depuis, le marché du travail à l'échelle mondiale a considérablement évolué. En ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes, les progrès sont irréguliers. Différentes formes d'inégalité sont apparues, ainsi que de nouvelles difficultés dues à la forte expansion de l'économie mondialisée. Ces difficultés sont, entre autres, l'accroissement du chômage et

de la pauvreté²⁵, la féminisation des migrations internationales, la traite de personnes à des fins de prostitution et de travail forcé²⁶ 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 travail²⁷.

- 72.** Comme l'a constaté la communauté internationale (par exemple, les Objectifs de développement pour le Millénaire, le Consensus de Monterrey et le Plan d'application de Johannesburg), la discrimination fondée sur le sexe porte atteinte aux principes et droits fondamentaux au travail, aux droits de l'homme et à la justice sociale. Elle freine la croissance économique et empêche les entreprises et les marchés du travail de fonctionner pleinement. L'OIT a un rôle incontestable à jouer dans la réalisation de ces objectifs, lesquels sont admis par tous.
- 73.** Le moment est venu pour l'OIT de 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.

Progrès, difficultés et disparités

- 74.** 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. Toutefois, l'Assemblée générale a constaté que des obstacles considérables entravaient la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi²⁸.
- 75.** La mondialisation a aggravé la situation déjà très difficile des travailleurs pauvres de l'économie informelle. Traiter les questions d'égalité en tenant compte de l'épidémie du VIH/SIDA est essentiel. La lutte contre le harcèlement sexuel et la traite de personnes à des fins de prostitution fait 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 de parvenir à une véritable égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Conjuguer responsabilités professionnelles et 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 est une nouvelle possibilité d'une importance cruciale pour faire avancer l'égalité entre les sexes.

²⁵ Selon les estimations les plus répandues, les femmes constituent 70 pour cent des 1,3 milliard de pauvres qui disposent de moins de 1 dollar par jour pour vivre.

²⁶ «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.

²⁷ BIT, *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001*, p. 343.

²⁸ 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.

76. 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. La moitié de la population active continue d'occuper des professions traditionnellement attachées à leur sexe. Les femmes continuent de gagner 20 à 30 pour cent de moins que les hommes. Près des deux tiers de l'ensemble des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Celles-ci assument la plus grande partie des tâches familiales non rémunérées²⁹. Des données indiquent que le secteur urbain informel est une plus grande source d'emplois pour les femmes que pour les hommes³⁰. Les jeunes femmes ont de grandes difficultés à entrer dans le marché du travail et à conserver leur emploi en période de récession économique. Elles risquent bien plus que les hommes d'être en situation de sous-emploi ou au chômage³¹. Les femmes consacrent moins de temps que les hommes à un travail rémunéré et plus de temps qu'eux à des activités non rémunérées.

Action de l'OIT à ce jour

77. En 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 1991, la Conférence a adopté une résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleuses. Depuis 1985, plusieurs activités normatives et autres ayant 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, 1990³², la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994³³, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996³⁴ et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000³⁵. Une étude d'ensemble sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie a été soumise en 2001 à la Conférence³⁶. Autre instrument important qui a été adopté: la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981³⁷.

²⁹ Les travailleuses qui collaborent à l'entreprise familiale représentent un pourcentage élevé des femmes exerçant une activité économique: 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.

³⁰ 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. Mais, 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.

³¹ 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.

³² Six ratifications.

³³ Huit ratifications.

³⁴ Deux ratifications.

³⁵ Trois ratifications.

³⁶ BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, rapport III (partie 1B), 89^e session, CIT, Genève, 2001.

³⁷ Trente-quatre ratifications.

- 78.** L'une des difficultés est de promouvoir la ratification et la mise en œuvre de certaines de ces conventions. A cet égard, l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, qui énonce le principe de l'élimination de la discrimination, a été utile. Ainsi, 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 plusieurs nouvelles ratifications, et le rapport global de 2003 sur la discrimination («L'heure de l'égalité au travail») a été bien accueilli.
- 79.** Au cours des années, plusieurs réunions tripartites se sont tenues sur des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Des projets de coopération technique ont abordé l'égalité dans divers domaines. Des instruments pratiques ont été très utiles pour les activités de sensibilisation et de formation. Le programme sur les femmes, la pauvreté et l'emploi renforce la capacité des mandants d'intégrer pleinement l'emploi et l'égalité dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de réduction de la pauvreté.
- 80.** Grâce à ces activités, l'OIT a pu se concentrer sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes en s'attachant de plus en plus à intégrer dans ses programmes les questions d'égalité et à renforcer la capacité du Bureau et des mandants de veiller à l'intégration de l'égalité dans leurs activités.
- 81.** Le programme et budget stratégique de l'OIT pour 2000-01 et le cadre stratégique ont fait des questions d'égalité un élément commun à toutes les activités. En mars 2000, le Plan d'action de l'OIT pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes a été soumis au Conseil d'administration. Le Bureau a mené une première étude sur la question de l'égalité, qui a concerné l'ensemble de ses services et visé à évaluer dans quelle mesure des mécanismes institutionnels avaient été établis et étaient opérationnels. Un rapport a été soumis en mars 2003 au Conseil d'administration. Le programme et budget pour 2004-05 prévoit désormais un objectif opérationnel sur l'égalité entre hommes et femmes.

Elaboration de la politique future de l'OIT

- 82.** Compte tenu de ce qui précède, une discussion à la Conférence pourrait être l'occasion d'évaluer la mesure dans laquelle les normes pertinentes de l'OIT sont utilisées dans ses divers moyens d'action, en identifiant les lacunes et les obstacles et en mettant en valeur les bonnes pratiques. Évaluer la base de connaissances du BIT permettrait de déterminer les moyens d'améliorer la collecte de données. Les bonnes pratiques sur le lieu de travail mettant en évidence des liens positifs entre l'égalité entre hommes et femmes, d'une part, et la productivité et l'efficacité, d'autre part, pourraient être identifiées. Cette évaluation permettrait aussi d'avoir une idée plus précise des activités de promotion et de sensibilisation de l'OIT, ainsi que de la mise en œuvre de la coopération technique en matière d'égalité.
- 83.** Inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence en 2006 serait une occasion importante pour 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. Identifier les questions d'égalité prioritaires et examiner divers nouveaux 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 – pourrait contribuer à l'élaboration de la politique de l'OIT sur l'égalité.

Coopération technique

7. *Rôle de l'OIT en matière de coopération technique*

Résumé

A la suite de la décision prise en 1987 d'entreprendre un examen global du programme de coopération technique à intervalles réguliers, à savoir tous les cinq ans, cette question a été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence en 1993 et en 1999. En mars 2002, dans le cadre de la discussion du Conseil d'administration sur l'ordre du jour des sessions futures de la Conférence internationale du Travail, le groupe des employeurs, avec le soutien du groupe des travailleurs, a proposé que cette question soit de nouveau soumise à examen. Les conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique, adoptées par la Conférence 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 de ses programmes et activités; 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. Il serait opportun d'organiser une discussion générale sur la question lors de la session de 2006 de la Conférence pour procéder à l'examen du programme, voir dans quelle mesure il a tenu compte de l'évolution de l'environnement de la coopération pour le développement et pour obtenir des conseils de la Conférence sur la marche à suivre.

Rappel des faits

- 84.** 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.
- 85.** 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 Travail³⁸ 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

- 86.** 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

- 87.** 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

³⁸ Document GB.283/2/1.

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.

- 88.** 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 semblent être indispensables si l'on veut accroître la synergie entre les normes internationales du travail et la coopération technique.
- 89.** On a pu assister à un renforcement de la coordination et de 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

- 90.** 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 tenues 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.
- 91.** 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

92. Les conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique³⁹, 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.

93. 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.

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

Résumé

95. Au vu de l'ensemble des faits nouveaux évoqués ci-dessus, et qui ont tous des conséquences importantes pour le programme de l'OIT en matière de coopération technique, 2006 serait le bon moment pour organiser 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 de la coopération pour le développement et pour que la Conférence donne une orientation sur la marche à suivre.

Genève, le 28 janvier 2004.

Points appelant une décision: paragraphe 1;
 paragraphe 2;
 paragraphe 7.

³⁹ Conférence internationale du Travail, *Compte rendu provisoire* n° 22, 87^e session, Genève, 1999.