

Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 93^e session

(Genève, juin 2005)

I

Résolution concernant l'emploi des jeunes ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 93^e session (2005),

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport VI intitulé *Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent*,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration à en tenir compte dans la planification des activités futures concernant l'emploi des jeunes, et à prier le Directeur général de les prendre en considération aussi bien lors de l'élaboration du programme et budget pour l'exercice 2006-07 que pour l'affectation des autres ressources disponibles au cours de l'exercice 2006-07.

Conclusions sur la promotion de voies d'accès au travail décent pour les jeunes

1. Pour répondre aux défis de l'emploi auxquels les jeunes hommes et les jeunes femmes sont confrontés, il importe de rappeler l'Agenda du travail décent de l'OIT, l'Agenda global pour l'emploi, la Déclaration du Millénaire des Nations Unies, la Déclaration de Philadelphie de l'OIT, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, l'ensemble des normes internationales du travail se rapportant au travail et aux jeunes (voir annexe), les conclusions de la Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes: mesures à prendre (Genève, 13-15 octobre 2004), ainsi que le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et la participation de l'OIT au Réseau interinstitutions pour l'emploi des jeunes.

Problèmes et défis

2. Dans toutes les régions et dans tous les pays, les jeunes démarrent dans la vie pleins de rêves, d'espoirs et d'aspirations. Et pourtant, partout dans le monde, ces jeunes rencontrent des difficultés sur le marché du travail. Pour que les jeunes aient leur chance, de multiples voies d'accès à un travail décent doivent être ouvertes. Assurer aux jeunes un travail décent est un facteur essentiel de l'éradication de la pauvreté, ainsi que du développement, de la croissance et du bien-être durables pour tous.

3. Les jeunes apportent au marché du travail de nombreux atouts: éducation et formation récentes et appropriées; enthousiasme, espoir et idées nouvelles; volonté d'apprendre et de recevoir un enseignement; ouverture aux nouvelles qualifications et techniques; attentes réalistes à l'entrée sur le marché du travail; mobilité et capacité d'adaptation; ils représentent une nouvelle génération à même de relever le défi du vieillissement de la main-d'œuvre dans

¹ Adoptée le 15 juin 2005.

certain pays. Le défi est de permettre aux jeunes d'accéder à l'emploi sans en évincer d'autres travailleurs. Dans l'élaboration des politiques, les décideurs doivent tenir compte des questions intergénérationnelles et reconnaître dans ce contexte la nécessité d'une approche en fonction du cycle de vie.

4. Les situations locales, nationales, régionales ou internationales dans lesquelles les jeunes ont ou cherchent un emploi diffèrent grandement, que ce soit entre les économies des pays en développement et des pays développés ou au sein même de ces économies. Les gouvernements, les employeurs et les jeunes travailleurs ne forment pas des groupes homogènes; leurs besoins, leurs capacités et leurs attentes diffèrent. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi est universelle; elle s'applique à tous les travailleurs, indépendamment des conditions nationales et des niveaux de développement.

5. Nombreux sont les jeunes qui étudient ou ont un emploi décent. Dans de nombreux pays, les jeunes sont en mesure de passer avec succès du système éducatif au monde du travail. Dans certains pays, des possibilités plus nombreuses s'offrent aux jeunes du fait du vieillissement de la population active. Les formes de travail que les jeunes peuvent exercer sont variées et comprennent des conditions d'emploi très diverses, telles que le travail permanent, à temps plein ou partiel, ainsi que le travail occasionnel, temporaire ou saisonnier. Ces formes d'emploi peuvent représenter pour les jeunes travailleurs des points d'accès au marché du travail et améliorer leurs perspectives d'emploi à long terme. Malheureusement, il y a aussi trop de jeunes qui n'ont pas accès à un travail décent. Un nombre important de jeunes sont sous-employés, au chômage, à la recherche d'un emploi, entre deux emplois, ont des durées de travail inacceptables, dans des emplois informels, intermittents et instables, sans possibilité de développement personnel ou professionnel; ou travaillent en deçà de leurs capacités, dans des emplois peu rémunérés, faiblement qualifiés et sans perspective de promotion, sont cantonnés dans des emplois à temps partiel, temporaires, occasionnels ou saisonniers non choisis; ou travaillent souvent dans les conditions médiocres et précaires de l'économie informelle, tant dans les zones rurales qu'urbaines. D'autres jeunes travailleurs ne disposent pas de revenus suffisants et ne bénéficient pas de l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, de la protection sociale, de lieux de travail sûrs, de la sécurité, de la représentation et des droits protégés par les normes internationales du travail, en matière notamment de liberté syndicale, de négociation collective et de protection contre le harcèlement et la discrimination.

6. Sur plus d'un milliard de jeunes dans le monde, 85 pour cent vivent dans les pays en développement avec une forte incidence de la pauvreté et des possibilités d'emploi limitées. La situation de l'emploi des jeunes varie beaucoup d'une région à l'autre, certains pays connaissant des difficultés plus grandes que d'autres en raison des effets inégaux de la mondialisation et des asymétries de l'activité économique mondiale actuelle. Le fléau du VIH/SIDA, le poids de la dette extérieure, les conflits armés, la mauvaise gouvernance, l'instabilité des institutions et les inégalités entre hommes et femmes s'ajoutent à la faiblesse de la croissance économique pour décourager les investissements publics et privés nécessaires à la création d'emplois. La croissance rapide de la population devrait augmenter de façon significative le nombre de jeunes à la recherche de possibilités de travail décent dans la plupart des pays en développement.

7. Dans les économies développées, le défi peut tenir à la faible croissance de l'économie et de l'emploi, à la transition à l'emploi, aux discriminations, aux handicaps sociaux, aux fluctuations conjoncturelles ainsi qu'à de nombreux facteurs structurels. Ces différences appellent des réponses spécifiques.

8. Trop souvent, les perspectives qu'offre le marché du travail aux jeunes varient selon leur sexe, leur âge, leur appartenance ethnique, leur niveau d'instruction, leurs antécédents familiaux, leur état de santé ou, éventuellement, leur handicap. Certaines catégories de jeunes sont donc plus vulnérables et éprouvent des difficultés particulières à obtenir et conserver un emploi décent.

9. L'environnement réglementaire des investissements et de l'activité des entreprises ainsi que le droit du travail devraient créer pour l'investissement un environnement favorable à la croissance économique et à la création d'emplois décents pour les jeunes. Bien que la législation et la réglementation ne sauraient créer directement des emplois mais seulement favoriser leur création, il est établi qu'une législation et une réglementation du travail fondées sur les normes internationales du travail peuvent assurer la protection de l'emploi et favoriser l'accroissement de la productivité, conditions fondamentales de la création d'un travail décent, en particulier pour les jeunes. La législation du travail et les conventions collectives lorsqu'elles existent devraient s'appliquer à tous les jeunes travailleurs, y compris à ceux qui ne bénéficient pas actuellement de protection sociale en raison de relations d'emploi déguisées¹. Des efforts devraient être consacrés à assurer la transition de ceux qui travaillent dans l'économie informelle vers l'économie formelle. La création d'un environnement favorable, la poursuite d'une bonne gouvernance et l'existence durable d'infrastructures tant matérielles que sociales sont nécessaires pour assurer la compétitivité des entreprises existantes et le lancement de nouvelles.

10. Investir dans la jeunesse est source d'avantages pour les individus, les communautés et les sociétés. Le travail décent pour les jeunes libère des effets multiplicateurs dans l'économie comme dans la société en stimulant les investissements et la demande des consommateurs, ainsi qu'en resserrant et en stabilisant les liens sociaux entre les générations, y compris par le partage des connaissances sur le lieu de travail. Il permet aux jeunes de passer d'un état de dépendance sociale à l'autosuffisance; il les aide à échapper à la pauvreté et leur permet de contribuer activement à la société.

11. Le chômage et le sous-emploi des jeunes ont un coût social et économique élevé en termes de pertes de possibilités de croissance économique, de diminution des recettes fiscales au détriment de l'investissement dans les infrastructures et les services publics, d'augmentation des dépenses sociales, de sous-utilisation des investissements dans l'éducation et la formation; ils peuvent aussi être associés à l'instabilité sociale et aux conflits, ainsi qu'à l'accroissement de la pauvreté, de la délinquance et de la toxicomanie.

12. Le défi de l'emploi des jeunes est lié à la situation générale de l'emploi. S'il a ses aspects propres, il est déterminé par un certain nombre de facteurs généraux qui peuvent avoir des effets positifs ou négatifs parmi lesquels, notamment:

- l'incidence de la mondialisation;
- l'incidence des réformes structurelles dans les pays en développement;
- le niveau et les fluctuations de la demande globale;
- les tendances démographiques;
- le niveau de l'activité économique, des investissements publics et privés et de la croissance durable;
- l'intensité en emplois de la croissance dans les pays en développement;
- l'existence d'un cadre réglementaire propice aux entreprises comme à la protection des droits des travailleurs;
- les possibilités d'entrepreneuriat et de création d'entreprises, coopératives comprises;
- les résultats obtenus par l'éducation et la formation;
- la relation entre l'enseignement et les besoins du marché du travail;
- l'expérience professionnelle et les services du marché du travail.

13. Nouveaux venus sur le marché du travail, certains jeunes travailleurs n'ont pas la formation particulière ni l'ancienneté qui peuvent protéger en partie

¹ Telles que mentionnées dans les conclusions de la discussion générale sur le champ d'application de la relation de travail à la Conférence internationale du Travail (2003).

les salariés plus anciens des fluctuations du marché et leur emploi dépend étroitement de l'état de l'économie. Lors des récessions économiques, la pratique du «dernier entré, premier sorti» et l'absence de postes vacants pénalisent les jeunes travailleurs les moins préparés à trouver un nouvel emploi.

14. Si certains jeunes passent facilement de l'éducation au monde du travail, cette transition pose des problèmes à beaucoup d'autres. La situation des jeunes qui n'ont pas ces compétences fondamentales– savoir lire, écrire et compter – requises pour accéder à la formation professionnelle et passer de l'inemployabilité à l'employabilité est préoccupante. La situation des jeunes qui, pendant des périodes prolongées, se trouvent sans emploi, sans être scolarisés ni en formation, est également préoccupante. Dans d'autres cas encore, certains jeunes n'achèvent pas leur scolarité ou n'ont pas les qualifications suffisantes pour obtenir des possibilités d'emploi stable et durable.

15. L'incapacité à trouver un emploi peut être liée à l'absence de qualifications appropriées ou de possibilités de formation, à la faiblesse de la demande pour les qualifications auxquelles les jeunes ont été formés, ou à l'évolution de la demande sur le marché du travail. Ce décalage peut se traduire par de longues périodes de recherche d'emploi, un chômage plus élevé ou des périodes prolongées de travail sous qualifié et précaire. L'absence de possibilités d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences entrepreneuriales, conjuguée à l'absence d'informations exactes sur le marché du travail, d'orientation et de conseils professionnels, ainsi que la faible efficacité des mécanismes de placement rendent encore plus difficile l'obtention d'un emploi décent.

16. Certaines catégories de jeunes rencontrent des difficultés particulières dues à la discrimination ou à l'exclusion sociale telles que: les personnes handicapées, les personnes affectées par le VIH/SIDA, les membres des peuples indigènes, les jeunes affectés à des travaux dangereux, les soldats démobilisés, les membres des minorités ethniques, les migrants ou d'autres jeunes socialement défavorisés. En général, les jeunes femmes, et notamment celles qui ont des enfants, sont plus exposées au chômage, à la discrimination, au harcèlement sexuel, au sous-emploi et à des conditions de travail médiocres. Dans certains cas, l'accès à des possibilités d'emploi pour lesquelles ils ont toutes les qualifications et compétences requises est refusé aux jeunes uniquement en raison de leur âge.

17. Les gouvernements et les partenaires sociaux s'engagent à relever le défi de l'emploi des jeunes, en associant les jeunes femmes et les jeunes hommes. Des mesures urgentes s'imposent pour que les jeunes travailleurs, les organisations de travailleurs, ainsi que les employeurs de ces jeunes travailleurs et leurs organisations participent plus étroitement à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des politiques et programmes du marché du travail pour les jeunes.

Politiques et programmes pour le travail décent des jeunes

18. Les principes de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, selon lesquels: «tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi», sont essentiels à toute politique de l'emploi visant les jeunes.

19. Bien qu'il n'existe pas de solution unique, relever le défi de l'emploi des jeunes impose une approche intégrée et cohérente qui combine des interventions macro et microéconomiques, traite tant l'offre que la demande de travail, et tant la quantité que la qualité des emplois. L'emploi des jeunes devrait figurer dans l'ensemble des politiques sociales, économiques et de l'emploi pertinentes selon un dosage bien équilibré. Des politiques nationales commerciales, industrielles, de formation et des salaires favorables qui associent, le cas échéant, les partenaires sociaux s'imposent aussi. Les perspectives d'emploi des jeunes sont étroitement liées à la situation générale de

l'emploi et peuvent être particulièrement sensibles aux fluctuations économiques. En conséquence, il convient de prévoir des interventions ciblées destinées à compenser leurs désavantages, tout en encourageant l'égalité, la cohésion sociale et une société équitable. Des politiques et programmes visant à empêcher que les désavantages se perpétuent d'une génération à l'autre sont indispensables pour assurer la cohésion sociale et le travail décent des jeunes.

20. Une croissance économique élevée et soutenue est une condition nécessaire à la création d'emplois, et notamment d'emplois de qualité pour les jeunes. Elle suppose une politique macroéconomique qui favorise une croissance de l'emploi plus forte et durable, grâce à l'augmentation des investissements, des capacités de production et de la demande globale, dans des conditions de stabilité économique et politique. Les gouvernements devraient avoir l'espace politique qui leur permette de maîtriser leurs politiques macroéconomiques et industrielles d'expansion de leurs économies, y compris dans les secteurs de l'industrie et des services. Progrès social et croissance économique devraient aller de pair. Les politiques relatives à la mondialisation, y compris celles relatives aux échanges commerciaux et aux investissements étrangers directs, devraient, si nécessaire, être réexaminées pour créer des emplois décents. Les politiques monétaires, budgétaires, commerciales et de sécurité sociale devraient être conformes à l'objectif d'ensemble de croissance économique plus forte et durable, de création d'emplois et de protection sociale. L'évaluation des effets attendus sur l'emploi des choix de politique macroéconomique peut permettre une combinaison plus appropriée des politiques.

21. Placer la croissance économique et la création d'emplois au centre des objectifs de la politique nationale exige des cadres politiques, nationaux, régionaux et internationaux favorables et cohérents. Des réformes sont nécessaires aux niveaux national et international pour garantir aux pays en développement l'accès à des ressources financières supplémentaires en vue de promouvoir le développement économique et un travail décent. L'allègement de la dette internationale y compris l'annulation de la dette et l'accroissement de l'aide publique au développement sont des éléments importants de ces réformes. En outre, certaines des recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation sont particulièrement pertinentes à cet égard. Les stratégies nationales et internationales en vue d'atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement devraient associer la croissance économique, l'éradication de la pauvreté et des objectifs sociaux et d'emploi, y compris d'emploi des jeunes. L'examen des Objectifs du Millénaire pour le développement, prévu en septembre 2005, offre une excellente occasion d'évaluer dans quelle mesure les politiques et stratégies nationales, régionales et internationales contribuent à promouvoir un travail décent pour tous, en visant particulièrement les jeunes.

22. Si une croissance économique plus forte et durable est nécessaire, elle ne suffit pas à créer des emplois durables, en particulier pour les jeunes. Un ensemble de politiques complémentaires sont nécessaires pour accroître l'intensité en emplois de la croissance économique tout en augmentant la productivité et en assurant une protection sociale adéquate. Les politiques devraient tendre à renforcer les entreprises, ainsi qu'à améliorer la demande de travail et la qualité de l'offre de travail. Les gouvernements devraient réexaminer toutes les politiques afin de s'assurer qu'elles ne se traduisent pas par une discrimination à l'embauche des jeunes.

23. Dans les pays en développement, l'intensité en emplois de la croissance doit être accrue. Ainsi, l'investissement à haute intensité de main-d'œuvre dans les infrastructures s'est révélé un moyen efficace pour procurer un travail décent et durable à des travailleurs jusqu'alors faiblement rémunérés et peu qualifiés, tout en créant des infrastructures propices à l'accroissement de la productivité et de la production. Ce type d'investissement a prouvé qu'il permettait d'éradiquer la pauvreté, en particulier lorsqu'il est associé à une formation.

24. Le développement de l'entrepreneuriat parmi les jeunes est un élément important des politiques de l'emploi. Certains jeunes ont le potentiel

requis pour devenir entrepreneurs et créer une entreprise ou s'y associer. D'autres ont également le potentiel requis pour créer des coopératives ou s'y associer. Ce potentiel doit être activement entretenu par un cadre propice associant l'information sur les possibilités et les risques qui attendent les entrepreneurs et les membres de coopératives, des services d'aide aux entreprises destinés en particulier aux jeunes, des services financiers et de mentorat (y compris d'accès au crédit et au capital-risque) et des procédures simplifiées d'enregistrement (notamment d'enregistrement des nouvelles entreprises). Les organisations d'employeurs, de concert avec les gouvernements, ont un rôle actif à jouer. La promotion de l'entrepreneuriat et des coopératives devrait se faire dans le respect des normes internationales du travail. La législation et les politiques nationales concernant les coopératives devraient être conformes à la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.

25. Comme le souligne le rapport du PNUD, *Libérer l'entrepreneuriat: mettre le monde des affaires au service des pauvres*, 2004, les gouvernements des pays industrialisés devraient:

...favoriser un environnement macroéconomique et politique international qui permette aux entrepreneurs des pays en développement de réaliser leur plein potentiel. Une économie internationale saine offre des débouchés aux marchandises provenant des entreprises des pays en développement. En outre, accroître les flux d'aide au développement et améliorer le système du commerce mondial pour assurer aux producteurs des pays en développement des conditions économiques équitables sont essentiels pour promouvoir un accroissement rapide de l'investissement privé intérieur.

26. Les politiques en faveur des petites entreprises, notamment pour l'entrepreneuriat et les coopératives, devraient être évaluées en fonction de leur pertinence pour les jeunes dans les diverses situations nationales. Les politiques de promotion de l'emploi visant à attirer, informer et aider les jeunes qui souhaitent créer une petite entreprise ou s'y associer, et à aider les jeunes à passer de l'économie informelle vers l'économie formelle devraient aussi être réexaminées. Les petites et moyennes entreprises, y compris les coopératives, peuvent être un moteur de la création d'emplois, de l'innovation et de l'esprit d'entreprise. Dans certains pays, de nombreuses petites et moyennes entreprises sont marginales et opèrent en dehors de l'économie formelle. Il importe que les personnes qui créent de petites et moyennes entreprises ou y travaillent aient le droit de participer aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

27. Le dialogue tripartite peut contribuer à la formulation de politiques visant des industries et des secteurs spécifiques ayant un fort potentiel d'emploi des jeunes. Dans les pays en développement, les politiques qui visent à développer la production agricole, les industries rurales non agricoles, le secteur manufacturier, le tourisme et les capacités technologiques pourraient ouvrir de réelles perspectives de croissance économique comme d'emploi décent des jeunes. Surtout dans les pays en développement, des services publics de qualité, en matière notamment de soins de santé, d'éducation, d'équipement, d'électricité et d'eau, sont indispensables et fournissent directement aux jeunes de nouvelles possibilités de travail décent, tout en favorisant l'accroissement des investissements privés et de l'emploi. Il existe des possibilités considérables d'expansion de l'activité économique dans des secteurs clés par des initiatives publiques et privées qui contribuent aussi à la croissance économique et à la création d'emplois. La mise en valeur des compétences dans le domaine technologique, associée à l'enseignement et à la formation professionnelle, peut offrir aux jeunes de nouvelles possibilités.

28. Des politiques du marché du travail et de la protection sociale, une législation et une réglementation de l'emploi qui tiennent compte des normes internationales du travail et du dialogue social, reconnaissent le droit de négociation collective et promeuvent la liberté syndicale et la sécurité au travail, ainsi que des politiques des salaires et de la durée du travail, devraient garantir une protection appropriée des jeunes travailleurs tout en améliorant leurs

perspectives d'emploi. Le cadre réglementaire des entreprises devrait offrir aux investissements un environnement qui favorise la croissance économique et l'emploi décent des jeunes.

29. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient établir des mécanismes d'information et de suivi concernant le marché du travail afin d'assurer un flux régulier d'informations sur la situation de l'emploi, en particulier de celui des jeunes. Afin d'éviter les situations d'emploi précaire qui privent les travailleurs de leurs droits fondamentaux et d'assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail, les systèmes d'inspection du travail et d'administration du travail devraient jouer un rôle essentiel et être renforcés en tant que de besoin.

30. Parmi les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des jeunes dans l'économie informelle, figurent la formation à la gestion des petites entreprises, une coopération accrue, l'organisation des micro et petites entreprises ainsi que la pleine application de la protection sociale et du travail par des moyens tels que des systèmes d'inspection du travail dotés de ressources suffisantes, des tribunaux du travail et des organes tripartites opérationnels. L'organisation des employeurs et des travailleurs de l'économie informelle par leurs organisations respectives importe également pour atteindre cet objectif. L'accent devrait être mis sur les changements réglementaires (y compris la levée des obstacles à la création d'une affaire) requis pour que les jeunes puissent passer de l'économie informelle à l'économie formelle grâce à des mesures d'incitation telles que la formation à la gestion, un meilleur accès au crédit, une simplification des systèmes d'enregistrement.

31. Un environnement favorable aux investissements et à la création d'entreprises est indispensable à la croissance et à l'emploi. Il suppose des investissements publics et privés efficaces dans les infrastructures matérielles et sociales essentielles, y compris des services publics de qualité, la reconnaissance des droits de propriété, une bonne gouvernance, des institutions stables, la stabilité politique, le respect du droit, et en particulier du droit du travail, ainsi qu'un cadre juridique favorable aux investissements privés, comme le préconise la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.

32. L'accès à l'enseignement, primaire et secondaire, public, universel, gratuit et de qualité, ainsi que l'investissement dans la formation professionnelle et l'éducation et la formation tout au long de la vie sont indispensables au progrès individuel et social et à la préparation à la vie active. L'éducation pour tous est un moyen efficace de lutter contre le travail des enfants et d'éradiquer la pauvreté.

33. L'éducation, la formation professionnelle, les compétences de base – notamment la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul –, les services du marché du travail, l'expérience professionnelle et la connaissance des droits au travail, et de la santé et de la sécurité au travail sont autant d'éléments essentiels d'une politique globale destinée à améliorer l'employabilité des jeunes. La politique en matière d'enseignement et de formation professionnels devrait être diversifiée, être associée à la politique de l'emploi, et tenir compte des compétences de base en usage sur le lieu de travail. Une des fonctions clés du système éducatif devrait être l'amélioration progressive des compétences propices à l'employabilité des jeunes ¹.

¹ «La définition retenue pour l'employabilité est large. L'employabilité est l'un des principaux résultats de l'éducation et d'une formation de grande qualité, ainsi que d'une vaste gamme d'autres politiques. Elle englobe les compétences, connaissances et qualifications qui renforcent l'aptitude des travailleurs à trouver et conserver un emploi, progresser au niveau professionnel et s'adapter au changement, trouver un autre emploi s'ils le souhaitent ou s'ils ont été licenciés et s'intégrer plus facilement au marché du travail à différentes périodes de leur vie. Les personnes qui bénéficient du meilleur degré d'employabilité sont celles qui ont reçu une éducation et une formation diversifiées, des

34. Un enseignement professionnel et une éducation et une formation tout au long de la vie qui s'adaptent à l'évolution de la demande de qualifications sur le marché du travail, ainsi que des programmes d'apprentissage et d'autres dispositifs qui associent formation et emploi, sont essentiels pour améliorer l'employabilité des jeunes. Diverses initiatives, dont des partenariats publics-privés, ainsi que des mesures incitant à investir, individuellement et collectivement, dans la mise en valeur des ressources humaines, permettent de maintenir l'adéquation entre la formation et l'enseignement professionnels et les besoins du marché du travail. Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en ce qui concerne les investissements dans la formation. L'utilisation conjointe de nombre de mécanismes est nécessaire pour augmenter ces investissements et garantir l'accès à la formation². Les politiques nationales devraient viser à fournir à tous les jeunes hommes et à toutes les jeunes femmes, le plus large accès possible à une formation et un enseignement professionnels adaptés. Ces politiques devraient s'inspirer des dispositions pertinentes de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Les autorités responsables de l'éducation et de la formation devraient chercher à :

- intégrer les compétences de base, telles que la maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul et, dans la mesure du possible, les connaissances technologiques, dans les programmes d'éducation, pour doter les élèves d'atouts fondamentaux pour le monde du travail;
- inscrire aux programmes des premières années d'études l'orientation et les conseils professionnels ainsi que la connaissance des secteurs d'activité, des relations professionnelles et des questions essentielles de travail, telles que la sécurité et la santé au travail;
- favoriser les débuts et les perspectives de carrière, notamment en reconnaissant les acquis afin de faciliter le passage d'un programme d'enseignement à l'autre et le transfert des qualifications et des crédits appropriés;
- mieux adapter l'éducation aux besoins du marché du travail en engageant les éducateurs à nouer directement des liens avec les partenaires d'un secteur d'activité donné et en encourageant les élèves à prendre contact avec les différents secteurs d'activité. Les programmes qui, en fin de scolarité, associent apprentissage et travail ou expérience professionnelle permettent de rapprocher élèves et employeurs.

compétences de base transférables – y compris l'aptitude à travailler en équipe, à résoudre des problèmes, à utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication, à s'exprimer dans des langues étrangères et à communiquer avec les autres, la capacité d'«apprendre à apprendre», et qui ont bénéficié des compétences nécessaires pour se protéger elles-mêmes et leurs collègues contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cette combinaison de compétences leur permet de s'adapter aux changements qui interviennent dans le monde du travail. L'employabilité recouvre également les compétences multiples indispensables pour obtenir et conserver un emploi décent. L'esprit d'entreprise peut également contribuer à une plus grande créativité dans la recherche ou la création d'opportunités pour l'emploi et, partant, à l'amélioration de l'employabilité. Mais l'employabilité ne dépend pas que de la formation – elle nécessite le recours à un large éventail d'autres instruments favorisant l'existence d'emplois, le développement d'emplois de qualité et d'emplois durables. L'employabilité des travailleurs dépend d'un environnement économique qui stimule la croissance du nombre des emplois disponibles et récompense l'investissement individuel et collectif dans la formation et la mise en valeur des ressources humaines.» Paragraphe 9 de la résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, CIT, 88^e session, 2000.

² Voir paragraphe 12 de la résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, CIT, 88^e session, 2000.

35. Les services de l'emploi publics et privés peuvent fournir une orientation professionnelle, des conseils et des informations à jour sur le marché du travail et aider les jeunes à trouver, obtenir et conserver un emploi. Les services publics de l'emploi devraient être renforcés en tant que de besoin.

36. Compte tenu des dispositions pertinentes de la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, les programmes de politique active du marché du travail peuvent grandement faciliter l'obtention d'un premier emploi ou le retour à l'emploi. Les programmes du marché du travail pourraient viser les jeunes, en particulier ceux qui sont défavorisés, tandis que les programmes généraux pourraient être adaptés aux besoins des individus. Pour gagner en efficacité, les politiques et programmes doivent être bien ciblés, satisfaire les besoins propres aux bénéficiaires, se fonder sur une analyse approfondie de la situation locale de l'emploi, correspondre à une demande pour des emplois réels et comprendre des mesures visant à améliorer les compétences, qualifications et possibilités d'emploi durables des bénéficiaires.

37. Des programmes de prestations sociales pour aider les jeunes au chômage ou en sous-emploi devraient être établis lorsqu'il n'en existe pas. Ces programmes devraient aider à la recherche d'un emploi et contribuer à l'efficacité du marché du travail. Toutefois, les politiques publiques devraient aider les jeunes à passer dès que possible à un emploi décent ou à une formation.

38. Les gouvernements devraient prendre la responsabilité de l'évaluation et du suivi réguliers des résultats des politiques et programmes en faveur du travail décent pour les jeunes. Comparer ces résultats à des critères établis est une méthode éprouvée pour progresser. Des données sur ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas, sur la pertinence, l'efficacité et l'efficience des politiques et des programmes d'emploi des jeunes devraient être rassemblées et diffusées largement et de façon novatrice. Les outils destinés à aider les employeurs, les travailleurs et les gouvernements à identifier les domaines dans lesquels l'application des normes internationales du travail est insuffisante sont importants et devraient être développés.

Plan d'action de l'OIT pour promouvoir les voies d'accès au travail décent pour les jeunes

39. L'action de l'OIT en matière d'emploi des jeunes a pour paradigme l'Agenda pour un travail décent, tandis que l'Agenda global pour l'emploi, y compris ses dix éléments clés et ses thèmes transversaux¹, qui comprennent les «quatre éléments²» du Réseau pour l'emploi des jeunes, en constituent les piliers stratégiques.

40. L'OIT devrait, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et les institutions internationales pertinentes, continuer à jouer un rôle majeur au sein du Réseau pour l'emploi des jeunes aux fins de promouvoir un travail

¹ Promouvoir les échanges et l'investissement pour favoriser l'accès des pays en développement à un emploi productif et aux marchés; promouvoir l'évolution technologique pour favoriser la productivité de l'emploi, la création d'emplois et l'amélioration du niveau de vie; promouvoir un développement durable offrant des moyens d'existence durables; veiller à l'intégration des politiques en vue d'une politique macroéconomique favorable à la croissance et à l'emploi; promouvoir l'emploi décent en encourageant l'esprit d'entreprise; promouvoir l'employabilité par l'amélioration des connaissances et des compétences; adopter des politiques actives du marché du travail favorables à l'emploi, au changement dans la sécurité, à l'équité et à l'élimination de la pauvreté; concevoir la protection sociale comme un facteur de productivité; concrétiser les synergies entre sécurité et productivité à travers la sécurité et la santé au travail; rendre l'emploi plus productif pour éliminer la pauvreté et favoriser le développement.

² Employabilité, égalité des chances, esprit d'entreprise et création d'emplois.

décent pour les jeunes, tout en harmonisant les activités de ce Réseau avec les présentes conclusions. L'OIT devrait continuer d'encourager l'extension du Réseau à davantage de pays, tant en développement que développés. L'OIT, avec le plein engagement de ses mandants, devrait s'assurer de disposer des ressources nécessaires pour donner effet aux présentes conclusions et être un solide partenaire technique du Réseau.

41. L'OIT devrait, avec ses mandants tripartites, renforcer ses partenariats avec les institutions financières internationales et les institutions des Nations Unies en vue de mettre la promotion de l'emploi des jeunes au centre des politiques de développement et des stratégies de réduction de la pauvreté, ainsi que du prochain réexamen des Objectifs du Millénaire pour le développement. Ces activités devraient comprendre la promotion de l'Agenda pour un travail décent et de l'Agenda global pour l'emploi. L'OIT devrait contribuer à favoriser le règlement du problème de la dette internationale ainsi que l'accroissement des flux de ressources en direction des pays en développement.

42. Le plan d'action de l'OIT, axé plus particulièrement sur les pays en développement, se fonde sur trois piliers: le rassemblement de connaissances, la sensibilisation et l'assistance technique.

Renforcement des connaissances

43. Afin d'aider les pays à élaborer des politiques et des programmes pour relever le défi de l'emploi des jeunes, l'OIT devrait accroître les connaissances sur la nature et les dimensions de l'emploi, du chômage et du sous-emploi des jeunes. Une attention particulière devrait être portée au rassemblement de données empiriques concrètes sur l'efficacité des politiques et programmes nationaux et à la synthèse des résultats des études et évaluations nationales. Cette analyse devrait partir de la collecte d'exemples d'interventions qui ont réussi ou échoué pour en tirer des enseignements. L'OIT devrait faciliter les partenariats de pairs à l'échelle mondiale pour améliorer les résultats, diffuser et faire partager à ses mandants les meilleures pratiques et modèles dans des domaines tels que la formation en entreprise et la mise en valeur des compétences, les méthodes de collaboration avec l'enseignement et les pratiques en matière de ressources humaines.

44. L'OIT devrait mettre en place un plan de recherche qui englobe la stratégie établie par l'Organisation pour évaluer les résultats de ses projets de coopération technique destinés aux jeunes et utiliser ces évaluations pour concevoir ses programmes. Elle pourrait également utiliser son expérience tirée de l'évaluation de ses autres activités visant les jeunes, telles que le Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC).

45. L'OIT devrait renforcer ses activités de recherche et de diffusion des connaissances sur les dix éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi et sur la relation entre ces éléments et la réalisation de l'objectif du travail décent pour les jeunes, notamment par un site Internet et une base de données régulièrement mis à jour, des publications, lettres d'information et guides pratiques. L'OIT devrait s'associer en tant que de besoin avec d'autres organisations internationales pour rassembler des informations et mener des recherches empiriques.

Sensibilisation et promotion du travail décent pour les jeunes

46. L'OIT devrait entreprendre une campagne visant à promouvoir les conclusions de la discussion générale sur la promotion de voies d'accès au travail décent pour les jeunes. Cette campagne devrait comprendre des éléments internationaux, régionaux et nationaux formulés en collaboration avec les partenaires sociaux. Elle devrait avoir pour principal objectif la promotion et la mise en œuvre des présentes conclusions, en mettant particulièrement l'accent sur l'information destinée aux jeunes eux-mêmes, et tenir compte des besoins et

intérêts propres aux jeunes travailleurs, et plus particulièrement aux jeunes femmes ainsi qu'aux jeunes appartenant à des groupes vulnérables. En liaison avec ses mandants, l'OIT devrait prendre la responsabilité de:

- mener une campagne internationale de promotion destinée aux jeunes pour promouvoir le travail décent, notamment par la création d'emplois, les droits des travailleurs et l'employabilité, comme il est précisé dans les présentes conclusions;
- travailler directement avec les employeurs et les travailleurs pour mettre au point un ensemble d'outils pour aider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir la prise de conscience de leurs droits et responsabilités en matière de travail décent.

L'OIT devrait orienter cette campagne vers les jeunes en utilisant des moyens de communication qui leur sont familiers, notamment les médias qui leur sont destinés et les réseaux pour étudiants et autres jeunes. La Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration du BIT devrait superviser cette campagne.

47. L'OIT devrait renforcer la coopération avec les institutions multilatérales et autres organisations internationales pour promouvoir une coordination des politiques qui fasse de la croissance de l'emploi, à un niveau élevé et durable, une priorité pour toutes les institutions internationales compétentes. L'OIT devrait aussi faire en sorte que l'on mette l'accent sur le travail décent pour les jeunes et sur l'Agenda global pour l'emploi dans les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté, ainsi que dans les programmes nationaux pour un travail décent, les plans d'action nationaux du Réseau pour l'emploi des jeunes et les autres activités entreprises au niveau national par des institutions financières internationales.

48. L'OIT devrait promouvoir par des réunions tripartites les bonnes pratiques dans les politiques et les programmes d'emploi des jeunes. Il conviendrait d'accorder une attention particulière à la dimension hommes-femmes du défi de l'emploi des jeunes, ainsi qu'aux besoins spécifiques des jeunes atteints du VIH/SIDA ou de ceux qui souffrent d'un désavantage particulier en raison d'un handicap, de leur origine ethnique, de leur statut de travailleur migrant ou de toute autre condition.

49. L'OIT devrait adopter une approche transversale relative aux jeunes dans toutes ses activités. Elle devrait en particulier recueillir des données ventilées par âge sur l'emploi et le monde du travail, et prévoir des sections consacrées à la situation des jeunes dans l'ensemble de ses recherches et études, et rapports, y compris, s'il y a lieu, dans ceux qui se rapportent aux normes internationales du travail et au suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Assistance technique

50. L'OIT devrait:

- i) poursuivre et intensifier la fourniture, en particulier aux pays en développement, de conseils et d'orientations politiques fondés sur l'Agenda global pour l'emploi, pour promouvoir le travail décent des jeunes;
- ii) organiser périodiquement des réunions techniques régionales sur l'emploi des jeunes afin de renforcer les connaissances et de favoriser l'échange d'expériences entre les responsables des politiques de l'emploi des jeunes et les partenaires sociaux;
- iii) renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer efficacement à la formulation des politiques et des programmes en faveur de l'emploi des jeunes au moyen, notamment, de son programme de coopération technique, du Centre international de formation de l'OIT de Turin, ou d'autres moyens;

- iv) renforcer la capacité des administrations du travail de promouvoir l'application du droit du travail dans l'intérêt de tous les travailleurs, y compris des jeunes femmes et des jeunes hommes;
- v) aider les pays en développement à mettre en place et à renforcer les services d'inspection, les services publics de l'emploi, ainsi que les systèmes de collecte, de suivi et d'évaluation des données relatives à l'emploi des jeunes;
- vi) rechercher des sources supplémentaires de financement auprès de donateurs afin de développer son programme de coopération technique pour la promotion du travail décent pour les jeunes hommes et les jeunes femmes.

51. L'OIT devrait tirer le meilleur parti de l'avantage comparatif de sa structure tripartite dans ses activités en vue de promouvoir le travail décent des jeunes. Outre son appui au rôle des gouvernements mentionné ci-dessus, l'OIT devrait aider les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives selon le cas à:

- i) réexaminer les descriptions d'emploi pour favoriser l'embauche des jeunes, en reconnaissant que les jeunes apportent de réelles qualités au travail;
- ii) reconnaître non seulement les qualifications ou les années d'expérience, mais également les compétences et la productivité afin d'assurer aux jeunes travailleurs des chances égales à celles des autres travailleurs;
- iii) contribuer à l'instruction, à la formation et au mentorat par l'investissement dans l'éducation et la formation, la participation aux instituts de formation et l'aide à la transition de l'école à la vie active;
- iv) collaborer avec les partenaires des secteurs d'activité, les réseaux et les organisations de jeunes, pour informer les jeunes, les établissements scolaires, les instituts de formation et les services de l'emploi tant des besoins de l'économie que des attentes des jeunes;
- v) assister les jeunes et leurs employeurs à:
 - développer les compétences fondamentales de lecture, d'écriture et de calcul, ainsi que les compétences technologiques;
 - rechercher activement du travail et des possibilités d'emplois, y compris par des formes d'entrée sur le marché du travail qui associent emploi et enseignement ou passent par une expérience professionnelle;
 - préparer aux responsabilités du monde du travail et à la progression des carrières en formant à l'employabilité ou en améliorant les compétences par la formation technique, y compris sur le lieu de travail.

52. L'OIT devrait soutenir les efforts visant à renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à atteindre les jeunes et leurs employeurs et à les faire participer afin que leurs besoins spécifiques soient pris en compte dans les procédures du dialogue social, et notamment de la négociation collective.

Annexe

Normes internationales du travail se rapportant aux jeunes et au travail

Outre les conventions sur les principes et droits fondamentaux au travail, et les recommandations qui les accompagnent – convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination

(emploi et profession), 1958; convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 – et les conventions prioritaires sur l'emploi et l'inspection du travail, ainsi que les recommandations qui les accompagnent – convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et son Protocole de 1995; recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; convention (n° 129) et recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 – ces instruments sont notamment: convention (n° 88) et recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948; convention (n° 150) et recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978; convention (n° 181) et recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997; convention (n° 142) et recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004; recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; convention (n° 175) et recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994, recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002; convention (n° 135) et recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971; convention (n° 159) et recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; convention (n° 97) et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975; convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989; convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et son Protocole de 2002; recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; convention (n° 184) et recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001; convention (n° 183) et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000; convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946; convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946; recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946; convention (n° 95) et recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949; convention (n° 131) et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970; convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention (n° 168) et recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988; convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; convention (n° 171) et recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990.

II

Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence de la question intitulée «Sécurité et santé au travail»¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant adopté le rapport de la commission chargée d'examiner la quatrième question à l'ordre du jour;

Ayant approuvé en particulier, en tant que conclusions générales destinées à une consultation des gouvernements, les propositions en faveur d'une convention et d'une recommandation concernant la sécurité et la santé au travail,

¹ Adoptée le 15 juin 2005.

Décide d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session ordinaire la question intitulée «Sécurité et santé au travail» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une convention et d'une recommandation.

III

Résolution concernant le drapeau de l'Organisation internationale du Travail ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Sensible à la nécessité de conférer à l'Organisation toute la visibilité dont elle pourrait avoir besoin;

Constatant que d'autres organisations internationales du système des Nations Unies ont adopté, par l'intermédiaire de leurs organes compétents, des drapeaux portant leurs emblèmes respectifs;

Considérant que l'emblème approuvé par le Directeur général dans l'Instruction n° 325 du 1^{er} septembre 1967 est universellement reconnu comme étant le logo de l'Organisation internationale du Travail;

Notant que le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a adopté le code et le règlement régissant l'utilisation du drapeau de l'Organisation internationale du Travail sous réserve qu'ils entrent en vigueur après l'adoption de la présente résolution,

1. décide de l'adoption d'un drapeau de l'Organisation internationale du Travail, qui porte l'emblème, symbole du tripartisme, approuvé par le Directeur général dans l'Instruction n° 325 du 1^{er} septembre 1967;
2. prend note du code et du règlement régissant l'utilisation du drapeau de l'Organisation internationale du Travail adoptés par le Conseil d'administration.

a) Code du drapeau de l'Organisation internationale du Travail

1. Description du drapeau

Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail porte au centre l'emblème officiel de l'Organisation internationale du Travail qui se détache sur un fond bleu représentatif des Nations Unies, ainsi que le Directeur général l'a approuvé le 1^{er} septembre 1967. Cet emblème s'inscrit en blanc sur les deux faces du drapeau, sauf stipulation contraire du règlement. Les dimensions du drapeau sont prévues par le règlement.

2. Dignité du drapeau

Le drapeau ne doit subir aucun outrage.

3. Protocole du drapeau

1. Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail n'est subordonné à aucun autre drapeau.

2. Le règlement prescrit la disposition à adopter pour arborer le drapeau de l'Organisation internationale du Travail avec tout autre drapeau.

¹ Adoptée le 15 juin 2005.

4. Usage du drapeau par l'Organisation internationale du Travail

1. Le drapeau est arboré:

- a) sur tous bâtiments, bureaux et autres lieux occupés par l'Organisation internationale du Travail;
- b) sur tout lieu de résidence officiel spécifié par le règlement;

2. Le drapeau est arboré par tout groupe agissant au nom de l'Organisation internationale du Travail, tel que commissions, comités ou autres organes institués par l'Organisation internationale du Travail, en toutes circonstances non prévues par le présent code, où l'intérêt de l'Organisation internationale du Travail pourrait l'exiger.

5. Usage du drapeau en dehors de l'Organisation

Le drapeau peut être arboré conformément au présent code par les gouvernements, les organisations et les particuliers désireux de manifester leur sympathie à l'égard de l'Organisation internationale du Travail et de soutenir ses buts et principes en se conformant, autant que possible, aux lois et coutumes régissant le déploiement du drapeau national.

6. Interdiction

Il est interdit d'arborer le drapeau d'une manière incompatible avec le présent code ou son règlement d'application. Il est formellement interdit d'employer le drapeau ou son image à des fins commerciales ou de l'associer directement à un article de commerce. Le Directeur général, sous réserve de l'approbation du bureau du Conseil d'administration, peut déroger à ce principe dans des circonstances spéciales, telles que la célébration d'un anniversaire de l'Organisation.

7. Deuil

Le Directeur général prescrit, par voie de règlement ou de toute autre manière, les cas où il faut mettre le drapeau en berne en signe de deuil.

8. Fabrication et vente du drapeau

1. La fabrication du drapeau à des fins commerciales ne peut être entreprise qu'avec l'autorisation écrite du Directeur général.

2. Cette autorisation est subordonnée à la condition suivante:

Le fabricant a charge de veiller à ce que tout acheteur du drapeau reçoive un exemplaire du présent code et du règlement d'application et soit informé des conditions, spécifiées dans lesdits code et règlement, dans lesquelles le drapeau peut être arboré.

9. Infractions

Toute infraction au présent code du drapeau et à son règlement est punie conformément à la loi du pays où elle est commise.

10. Règlement et amendements

Le Conseil d'administration, sur proposition du Directeur général, est habilité à édicter le règlement d'application de ce code ou à le réviser et à apporter des amendements au code, le cas échéant.

**b) Règlement pour l'utilisation du drapeau
de l'Organisation internationale du Travail**

Le présent règlement est édicté conformément à l'article 10 du Code du drapeau de l'Organisation internationale du Travail.

I. DIMENSIONS DU DRAPEAU

1. Conformément à l'article 1 du Code du drapeau, les dimensions du drapeau de l'Organisation internationale du Travail obéissent aux proportions suivantes:

- a) largeur du drapeau de l'Organisation internationale du Travail: 2
longueur du drapeau de l'Organisation internationale du Travail: 3

ou

- b) largeur du drapeau de l'Organisation internationale du Travail: 3
longueur du drapeau de l'Organisation internationale du Travail: 5

ou

- c) les mêmes proportions que celles du drapeau national du pays dans lequel le drapeau de l'Organisation internationale du Travail est arboré.

2. Dans tous les cas, l'emblème couvre la moitié de la largeur du drapeau de l'Organisation internationale du Travail et se trouve placé exactement au centre.

II. PROTOCOLE DU DRAPEAU

Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail pourra être arboré dans les conditions suivantes:

1. Dispositions générales

- a) Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail pourra être arboré seul ou avec un ou plusieurs autres drapeaux.
- b) Lorsque le drapeau de l'Organisation internationale du Travail est arboré avec un ou plusieurs autres drapeaux, tous les drapeaux doivent être à la même hauteur et avoir à peu près les mêmes dimensions.
- c) Un drapeau arboré en même temps que le drapeau de l'Organisation internationale du Travail ne devra, en aucun cas, être arboré plus haut que ce dernier ni être plus grand que le drapeau de l'Organisation internationale du Travail.
- d) Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail pourra être arboré à droite ou à gauche d'un autre drapeau sans que pour cela il y ait lieu de considérer qu'il est subordonné à cet autre drapeau au sens du paragraphe 1 de l'article 3 du Code du drapeau de l'Organisation internationale du Travail.
- e) Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail ne devra normalement être arboré sur un édifice ou un mât que du lever au coucher du soleil. Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail pourra également être arboré la nuit, dans des cas exceptionnels.
- f) Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail ne devra jamais être drapé, de quelque manière que ce soit, ni former des guirlandes, ni être tiré en arrière ou vers le haut, ni être plié. Il devra toujours tomber librement.

2. Disposition des drapeaux en cercle

Sauf s'il figure parmi des drapeaux de l'ONU et des institutions spécialisées, le drapeau de l'Organisation internationale du Travail ne devra pas,

en principe, figurer parmi des drapeaux disposés en cercle. Lorsque des drapeaux sont disposés en cercle, l'ordre des drapeaux autres que celui de l'Organisation internationale du Travail sera, dans le sens des aiguilles d'une montre, l'ordre alphabétique français des pays qu'ils représentent. Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail devra toujours être arboré sur le mât situé au centre du cercle des drapeaux ou se trouver à proximité en un endroit approprié.

3. Disposition des drapeaux en ligne, en faisceau ou en demi-cercle

Lorsque les drapeaux sont disposés en ligne, en faisceau ou en demi-cercle, tous les drapeaux autres que le drapeau de l'Organisation internationale du Travail doivent être arborés selon l'ordre alphabétique français des pays qu'ils représentent, à partir de la gauche. En pareil cas, le drapeau de l'Organisation internationale du Travail doit être arboré soit à part en un lieu approprié, soit au centre de la ligne, du faisceau ou du demi-cercle, soit, lorsqu'on dispose de deux drapeaux de l'Organisation internationale du Travail, à chaque extrémité de la ligne, du faisceau ou du demi-cercle.

4. Drapeau national du pays dans lequel le drapeau de l'Organisation internationale du Travail est arboré

- a) Le drapeau national du pays devra être disposé à sa place normale, parmi les autres drapeaux, selon l'ordre alphabétique français des pays.
- b) Lorsque le pays en question tient à arborer tout spécialement son drapeau national, il conviendra de ranger les drapeaux en ligne, en faisceau ou en demi-cercle et de disposer le drapeau national à chaque extrémité de la ligne, du faisceau ou de demi-cercle, en ménageant un intervalle égal au moins à un cinquième de la longueur totale de la ligne.

III. USAGE GÉNÉRAL DU DRAPEAU

1. L'article 5 du Code du drapeau de l'Organisation internationale du Travail permet d'arborer le drapeau de l'Organisation internationale du Travail pour manifester sa sympathie à l'égard de l'Organisation internationale du Travail, de ses principes et de ses buts.

2. Il convient particulièrement d'arborer le drapeau de l'Organisation internationale du Travail dans les occasions suivantes:

- a) lors de la fête nationale où le pays arbore son drapeau;
- b) à l'occasion d'une manifestation officielle organisée surtout en l'honneur de l'Organisation internationale du Travail;
- c) à l'occasion d'une manifestation officielle qui pourrait se rattacher ou que l'on souhaite rattacher à l'Organisation internationale du Travail.

IV. INTERDICTIONS

1. Aux termes de l'article 6 du Code du drapeau de l'Organisation internationale du Travail, il est formellement interdit d'employer le drapeau ou son image à des fins commerciales ou de l'associer directement à un article de commerce.

2. En outre, il est interdit d'apposer au tampon, de graver ou de fixer de quelque manière que ce soit le drapeau de l'Organisation internationale du Travail ou une réplique de ce drapeau sur du papier à lettre, des livres, des revues, des publications périodiques ou autres, de façon à laisser supposer que lesdits papiers à lettre, livres, revues, publications périodiques ou autres ont été mis en circulation par l'Organisation internationale du Travail, ou en son nom, sauf si tel est bien le cas, ou de façon à faire de la publicité pour un produit commercial.

3. Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 de la présente section, et à l'exception des articles fabriqués pour être présentés ou vendus aux participants des diverses réunions de l'Organisation internationale du Travail, il est interdit de fixer, de quelque façon que ce soit, le drapeau de l'Organisation internationale du Travail ou une réplique de ce drapeau sur un objet, quel qu'il soit. Sous réserve des mêmes exceptions, il est interdit de reproduire le drapeau de l'Organisation internationale du Travail sur des articles en tissu, en cuir, en matière synthétique ou autre, etc. Le drapeau de l'Organisation internationale du Travail pourra être reproduit sous forme d'insigne à porter à la boutonnière.

4. Sous réserve des cas spéciaux mentionnés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus, il est interdit de placer sur le drapeau de l'Organisation internationale du Travail, ou de fixer sur toute réplique de ce drapeau, un signe, un insigne, une lettre, un mot, un chiffre, un dessin ou une image de quelque nature que se soit.

V. DEUIL

1. Conformément à l'article 7 du Code du drapeau de l'Organisation internationale du Travail, dans les cas où le Directeur général du Bureau international du Travail proclamera que l'Organisation internationale du Travail est en deuil officiel, le drapeau de l'Organisation internationale du Travail, où qu'il soit arboré, sera mis en berne pendant la période de deuil officiel.

2. Le Directeur général autorise les directeurs de bureaux extérieurs ainsi que les chefs de missions de l'Organisation internationale du Travail, lorsqu'ils sont hors siège, à mettre le drapeau de l'Organisation internationale du Travail en berne dans les cas où ils souhaitent se conformer au deuil officiel dans le pays dans lequel ces bureaux ou ces missions sont établis.

3. Pour mettre le drapeau de l'Organisation internationale du Travail en berne, il conviendra d'abord de le hisser jusqu'en haut du mât pendant un instant, puis de le baisser à mi-mât. Le drapeau sera à nouveau hissé jusqu'au sommet avant d'être rabaisé pour la journée. Par «mettre en berne», on entend abaisser le drapeau jusqu'à ce qu'il soit à mi-distance entre le sommet et le bas du mât.

4. Des rubans de crêpe ne pourront être fixés à la hampe du drapeau de l'Organisation internationale du Travail dans un convoi funèbre que sur ordre du Directeur général du Bureau international du Travail.

5. Quand le drapeau de l'Organisation internationale du Travail servira à couvrir un cercueil, il ne devra pas être descendu dans la tombe, ni toucher le sol.

IV

Résolution concernant l'adoption du programme et du budget pour 2006-07 et la répartition du budget des recettes entre les Etats Membres¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

En application du Règlement financier, approuve, pour le 70^e exercice, qui prendra fin le 31 décembre 2007, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail qui s'élève à 594 310 000 dollars E.-U., ainsi que le budget des recettes, d'un montant de 594 310 000 dollars E.-U., qui, au taux de change budgétaire de 1,25 franc suisse pour 1 dollar E.-U., correspond à 742 887 500 francs suisses, et décide que le budget des recettes, exprimé en francs suisses, devra être réparti entre les Etats Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

¹ Adoptée le 15 juin 2005 par 415 voix contre 7, avec 2 abstentions.

V

Résolution concernant les arriérés de contributions de l'Arménie ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Compte tenu de l'article 10, paragraphe 7, du Règlement financier,

Accepte l'arrangement proposé par le gouvernement de l'Arménie pour le règlement de ses arriérés de contributions dus pour la période 1992-2004 en vertu duquel:

- a) en 2005, le gouvernement de l'Arménie paiera intégralement sa contribution pour l'année 2005;
- b) les années suivantes, le gouvernement de l'Arménie continuera à payer entièrement sa contribution courante au cours de l'année pour laquelle cette contribution est due;
- c) le gouvernement de l'Arménie réglera les arriérés qui se sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2004 inclus, et qui s'élèvent à 1 935 666 francs suisses, au moyen du paiement, à partir de 2005, de 20 annuités, conformément au tableau ci-après:

Années		Annuités (en francs suisses)	Total
2005-2008	4 ans	48 000	192 000
2009-2012	4 ans	72 000	288 000
2013-2016	4 ans	96 000	384 000
2017-2020	4 ans	120 000	480 000
2021-2023	3 ans	144 000	432 000
2024	1 an	159 666	159 666
Total			1 935 666

Décide d'autoriser l'Arménie à participer au vote, conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, après la conclusion de la présente procédure.

VI

Résolution concernant les arriérés de contributions de la République de Moldova ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Compte tenu de l'article 10, paragraphe 7, du Règlement financier,

Accepte l'arrangement proposé par le gouvernement de la République de Moldova pour le règlement de ses arriérés de contributions dus pour la période 1992-2004 en vertu duquel:

- a) le versement de 3 548 francs suisses effectué par le gouvernement de la République de Moldova en avril 2005 sera affecté au paiement de sa contribution pour 2005;
- b) les années suivantes, le gouvernement de la République de Moldova continuera à payer entièrement sa contribution courante au cours de l'année pour laquelle cette contribution est due;

¹ Adoptée le 6 juin 2005.

- c) le gouvernement de la République de Moldova réglera les arriérés qui se sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2004 inclus et qui s'élèvent à 2 729 346 francs suisses, au moyen du paiement, à partir de 2006, d'une première annuité de 136 473 francs suisses puis de 19 annuités de 136 467 francs suisses.

Décide d'autoriser la République de Moldova à participer au vote, conformément au paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, après la conclusion de la présente procédure.

VII

Résolution concernant les arriérés de contributions du Togo ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Compte tenu du paragraphe 7 de l'article 10 du Règlement financier,

Accepte l'arrangement proposé par le gouvernement du Togo pour le règlement de ses arriérés de contributions dus pour la période 1992-2004 en vertu duquel:

- a) en 2005, le gouvernement du Togo versera la totalité de sa contribution pour 2005;
- b) les années suivantes, le gouvernement du Togo continuera à payer entièrement sa contribution courante au cours de l'année pour laquelle cette contribution est due;
- c) le gouvernement du Togo réglera les arriérés qui se sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2004 inclus et qui s'élèvent à 213 453 francs suisses, au moyen du paiement, à partir de 2006, de sept annuités de 27 924 francs suisses puis d'un versement final de 17 985 francs suisses.

Décide d'autoriser le Togo à participer au vote, conformément au paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, après la conclusion de la présente procédure.

VIII

Résolution concernant les arriérés de contributions de la Géorgie ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Compte tenu du paragraphe 7 de l'article 10 du Règlement financier,

Accepte l'arrangement proposé par le gouvernement de la Géorgie pour le règlement de ses arriérés de contributions dus pour la période 1993-2004 en vertu duquel:

- a) en 2005, le gouvernement de la Géorgie versera la totalité de sa contribution pour 2005;
- b) les années suivantes, le gouvernement de la Géorgie continuera à payer entièrement sa contribution courante au cours de l'année pour laquelle cette contribution est due;
- c) le gouvernement de la Géorgie réglera les arriérés qui se sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2004 inclus et qui s'élèvent à 3 071 902 francs suisses, au moyen du paiement, à partir de 2006, de 14 annuités conformément au schéma suivant:

¹ Adoptée le 15 juin 2005.

Année	Montant
2006	46 079
2007	61 438
2008	61 438
2009	61 438
2010	61 438
2011	122 876
2012	153 595
2013	153 595
2014	307 190
2015	368 628
2016	368 628
2017	430 066
2018	430 066
2019	445 427
Total	3 071 902

Décide d'autoriser la Géorgie à participer au vote, conformément au paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, après la conclusion de la présente procédure.

IX

Résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Compte tenu du paragraphe 7 de l'article 10 du Règlement financier,

Accepte l'arrangement proposé par le gouvernement de l'Iraq pour le règlement de ses arriérés de contributions dus pour la période 1988-2004 en vertu duquel:

- a) en 2005, l'Iraq versera la totalité de sa contribution pour 2005;
- b) les années suivantes, le gouvernement de l'Iraq continuera à payer entièrement sa contribution courante au cours de l'année pour laquelle cette contribution est due;
- c) le gouvernement de l'Iraq réglera les arriérés qui se sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2004 inclus et qui s'élèvent à 6 127 793 francs suisses, au moyen du paiement, à partir de 2005, de 19 annuités de 306 390 francs suisses puis d'une annuité finale de 306 383 francs suisses.

Décide d'autoriser l'Iraq à participer au vote, conformément au paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, après la conclusion de la présente procédure.

¹ Adoptée le 15 juin 2005.

X

Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, de renouveler le mandat de M^{me} Geneviève Gaudron pour une durée de trois ans;

Exprime sa gratitude à M^{me} Flerida Ruth P. Romero pour la contribution qu'elle a apportée au cours des cinq dernières années aux travaux du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

XI

Résolution concernant la fixation de la contribution des nouveaux Etats Membres ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des Etats Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, que la contribution du Samoa au budget de l'OIT pour la période où il aura été Membre de l'Organisation en 2005 est calculée sur la base du taux annuel de 0,001 pour cent.

XII

Résolution concernant les barèmes des contributions au budget pour 2006 ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article 9, paragraphe 2, du Règlement financier, d'adopter le projet de barème des contributions pour 2006, fondé sur le barème adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2003, qui figure dans la colonne 3 de l'annexe III au présent document.

¹ Adoptée le 13 juin 2005.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
I. Résolution concernant l'emploi des jeunes	1
II. Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence de la question intitulée «Sécurité et santé au travail»	13
III. Résolution concernant le drapeau de l'Organisation internationale du Travail.....	14
IV. Résolution concernant l'adoption du programme et du budget pour 2006-07 et la répartition du budget des recettes entre les Etats Membres	18
V. Résolution concernant les arriérés de contributions de l'Arménie	19
VI. Résolution concernant les arriérés de contributions de la République de Moldova.....	19
VII. Résolution concernant les arriérés de contributions du Togo	20
VIII. Résolution concernant les arriérés de contributions de la Géorgie	20
IX. Résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq	21
X. Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.....	22
XI. Résolution concernant la fixation de la contribution des nouveaux Etats Membres	22
XII. Résolution concernant les barèmes des contributions au budget pour 2006.....	22