

toute la mesure possible à la mise en œuvre de ses recommandations; ii) de faire rapport au Conseil d'administration de manière et à intervalles appropriés;

- c) concernant les organisations internationales, inviter le Directeur général: i) à informer les organisations internationales visées à l'article 12, paragraphe 1, de la Constitution, du manquement constaté; ii) à prier les instances compétentes de ces organisations d'examiner, dans le cadre de leur mandat et à la lumière des conclusions de la commission d'enquête, la coopération qu'elles peuvent entretenir avec le Membre concerné et, le cas échéant, de mettre fin le plus rapidement possible à toute activité qui pourrait avoir pour effet de conforter, directement ou indirectement, le travail forcé ou obligatoire;
- d) concernant plus spécifiquement l'Organisation des Nations Unies, inviter le Directeur général à demander l'inscription d'une question à l'ordre du jour de la session de juillet 2001 du Conseil économique et social (ECOSOC), qui concernerait le non-respect par le Myanmar des recommandations contenues dans le rapport de la commission d'enquête et viserait l'adoption de recommandations adressées soit par l'ECOSOC, soit par l'Assemblée générale, soit par les deux, aux gouvernements et aux autres institutions spécialisées et incluant des demandes analogues à celles proposées aux alinéas b) et c) ci-avant;
- e) inviter le Directeur général à présenter de manière et à intervalles appropriés un rapport au Conseil d'administration sur les actions entreprises suite aux démarches visées aux alinéas c) et d) précédents et à informer les organisations internationales concernées de tout développement survenu dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête par le Myanmar.

2. Décide que ces mesures prendront effet le 30 novembre 2000 sauf si, avant cette date, le Conseil d'administration a pu se convaincre que les intentions manifestées par le ministre du Travail du Myanmar dans sa lettre du 27 mai se sont traduites en un dispositif d'ensemble législatif, gouvernemental et administratif suffisamment concret et détaillé pour montrer que les recommandations de la commission d'enquête ont été mises en œuvre, et que l'application de l'une ou de plusieurs de ces mesures devienne de ce fait inappropriée.

3. Autorise le Directeur général à répondre positivement à toute demande du Myanmar qui aurait pour seul objet de mettre sur pied, dans les délais voulus, le dispositif évoqué dans les conclusions de la mission de coopération technique du BIT (points i), ii), iii), *Compte rendu provisoire* n° 8, p. 8/12), avec l'appui d'une présence durable de l'OIT sur place si le Conseil d'administration confirme que les conditions se trouvent réunies pour qu'une telle présence puisse être réellement utile et efficace.

## II

### **Résolution concernant le VIH/SIDA et le monde du travail<sup>1</sup>**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Rappelant que le VIH/SIDA constitue actuellement une pandémie à l'échelon mondial qui menace chacun, mais reconnaissant également qu'il a des effets disproportionnés sur les groupes économiquement et socialement défavorisés et exclus;

Reconnaissant que le VIH/SIDA est tant un problème de santé qui prend de plus en plus d'ampleur qu'une crise de développement avec des conséquences désastreuses pour le progrès économique et social de nombreux pays;

---

<sup>1</sup> Adoptée le 13 juin 2000.

Notant avec une profonde inquiétude que, sur un total de près de 34 millions de personnes vivant actuellement avec le VIH/SIDA dans le monde, 95 pour cent se trouvent dans les pays en développement et que, dans les pays africains, les effets positifs du développement obtenus au cours des 50 dernières années, y compris l'augmentation de la survie des enfants et de l'espérance de vie, sont inversés par l'épidémie du VIH/SIDA, et que l'infection par le VIH s'étend rapidement en Asie, en particulier en Asie du Sud et du Sud-Est et dans les Caraïbes, et qu'il met en péril la durabilité politique, économique et sociale de ces régions, tout en reconnaissant que dans le reste du monde il n'est pas possible d'adopter une attitude complaisante ni de réduire les efforts en matière de prévention;

Reconnaissant les effets du VIH/SIDA sur le monde du travail: discrimination en matière d'emploi, exclusion sociale des personnes vivant avec le VIH/SIDA, aggravation de l'inégalité entre les sexes, augmentation du nombre d'orphelins du SIDA, taux d'incidence accru d'enfants au travail, et maintien de personnes âgées dans la population active;

Reconnaissant que le VIH/SIDA met en péril le travail décent dans tous ses aspects et notant que le VIH/SIDA a une incidence négative sur la croissance économique et l'emploi dans tous les secteurs de l'économie, appauvrit les ressources humaines, met en péril les systèmes de sécurité sociale et de santé, et menace les systèmes de santé et de sécurité au travail;

Reconnaissant qu'il est possible de prévenir la propagation du SIDA, y compris par des actions au niveau des postes de travail, et qu'il est possible par une réponse multidimensionnelle, intégrée, soutenue et coordonnée à l'échelle internationale, d'empêcher sa propagation et de protéger ceux qui vivent avec le VIH/SIDA et ses effets, y compris les familles et les communautés touchées;

Notant qu'un nombre d'initiatives importantes ont déjà été prises, y compris celles prises par des organes et des institutions spécialisées des Nations Unies;

Reconnaissant que, dans les pays en développement, l'impossibilité de se procurer des médicaments et des traitements pour lutter contre le VIH/SIDA et leur accès limité à des coûts abordables ont également aggravé la propagation de la maladie dans ces pays;

Rappelant l'adoption par la Conférence internationale du Travail d'instruments pertinents et connexes, y compris la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985;

Rappelant aussi l'adoption par la Conférence internationale du Travail de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en 1998;

Notant l'effet de certains programmes d'ajustement structurel sur les structures et les services de santé publique, les systèmes d'éducation et de protection sociale;

Reconnaissant l'énorme potentiel qu'offrent les organisations d'employeurs et de travailleurs, en partenariat avec les gouvernements, pour contribuer à lutter contre la propagation du VIH/SIDA et pour répondre aux besoins des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA,

1. Invite les gouvernements des Etats Membres et, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs:

- a) à sensibiliser l'opinion au niveau national, y compris avec la participation d'autres groupes intéressés, en particulier le monde du travail, pour éliminer la discrimination à l'égard du VIH/SIDA et sa stigmatisation, ainsi que pour combattre la «culture du refus», et de cette façon enrayer la propagation du VIH/SIDA;
- b) à renforcer les capacités des partenaires sociaux dans leur combat contre la pandémie;

- c) à renforcer les systèmes de sécurité et de santé au travail pour protéger les groupes à risques;
- d) à formuler et mettre en œuvre des politiques générales et des programmes dans le monde du travail et le domaine social qui atténuent les effets du SIDA;
- e) à soutenir une mobilisation effective des ressources.

2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prier le Directeur général:

- a) de poursuivre et d'intensifier s'il y a lieu les recherches sur les mesures à prendre et sur les attitudes à adopter en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail;
- b) de lui présenter, à l'occasion de l'examen du programme et budget 2002-03, une proposition en vue d'une réunion d'experts qui aura pour mission de préparer un recueil de lignes directrices internationales sur les actions à entreprendre et sur les attitudes à adopter face au VIH/SIDA sur le lieu de travail;
- c) de collaborer avec les organisations internationales concernées pour éviter tout double emploi;
- d) d'élargir ses capacités de traitement des questions liées au VIH/SIDA sur le lieu de travail, notamment au sein de ses équipes multidisciplinaires;
- e) de mener des travaux de recherche et des enquêtes pour déterminer les conséquences du VIH/SIDA sur le monde du travail;
- f) de recueillir et diffuser toutes informations utiles sur les expériences nationales, y compris les exemples de bonnes pratiques en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail;
- g) de s'engager dans des actions de sensibilisation et de formation sur le VIH/SIDA et le monde du travail;
- h) de renforcer les capacités des partenaires sociaux de formuler et de mettre effectivement en application des politiques, des programmes et des activités à l'échelon national et dans les entreprises.

### **III**

#### **Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines<sup>1</sup>**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, lors de sa 88<sup>e</sup> session (2000),

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport V, intitulé «Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes»,

Adopte les conclusions suivantes et invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prier le Directeur général d'en tenir dûment compte pour les activités futures du Bureau et lors de l'élaboration du programme et budget pour l'exercice 2002-03.

#### **Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines**

1. Un défi majeur se pose à l'humanité en cette aube du vingt et unième siècle; il consiste à atteindre le plein emploi et une croissance économique durable dans l'économie mondiale, ainsi que la capacité d'intégration sociale. Le cadre mis en place par l'OIT sur le thème du travail décent aborde l'emploi sous un angle à la fois qualitatif et quantitatif et peut constituer la base de nouvelles politiques et stratégies de l'éducation et de la formation. L'éducation, la formation et la mise en valeur des ressources humaines contribuent de manière

---

<sup>1</sup> Adoptée le 14 juin 2000.