



POUR DÉCISION

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Propositions pour l'ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence internationale du Travail

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Développement des propositions.....	1
Propositions pour l'ordre du jour de la 98 ^e session (2009) de la Conférence	3
Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence.....	3
Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 98 ^e session (2009) de la Conférence internationale du Travail	5
Partie II. Suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes	22
Partie III. Autres propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence	25

Introduction

1. Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour examen à sa 297^e session (novembre 2006); il contient des propositions en vue d'une première discussion des questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence internationale du Travail et de sessions ultérieures.
2. Selon la pratique habituelle, chaque année, en novembre, le Conseil d'administration discute une première fois des questions qu'il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail qui aura lieu deux ans et demi plus tard. Conformément aux dispositions de l'article 5.1.1 du Règlement du Conseil d'administration¹, l'objet de cette discussion est de dresser une liste restreinte de questions qui seront examinées de façon plus approfondie à sa session suivante.
3. En règle générale, le Conseil d'administration arrête, en mars de chaque année, l'ordre du jour de la session de la Conférence qui se tiendra deux ans plus tard. Il arrive également qu'il décide pour différentes raisons de repousser sa décision à une session plus proche de la Conférence². Les questions examinées, qui ne sont pas retenues pour l'ordre du jour d'une session donnée de la Conférence, font en principe à nouveau l'objet d'une proposition pour l'ordre du jour de la session suivante de la Conférence. Le retrait d'une proposition qui n'a pas recueilli d'appui significatif après avoir été présentée à de nombreuses reprises peut aussi être envisagé.

Développement des propositions

4. Les questions proposées pour l'ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence comprennent deux des questions qui n'ont pas été inscrites à l'ordre du jour de la Conférence pour 2008 et au sujet desquelles un nombre important de membres du Conseil d'administration s'était prononcé favorablement: emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale fondée sur une approche intégrée) et l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (discussion générale). Ces propositions sont présentées sans changement. La question du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs a recueilli pour sa part un appui très faible lors de la dernière discussion. Néanmoins, en tant que suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, un des éléments de cette proposition conserve une pertinence. Une nouvelle version visant à mieux se concentrer sur cet aspect, et qui pourrait être développée pour le mois de mars 2007, est suggérée ci-après³.
5. On se souviendra par ailleurs que lors de la 295^e session (mars 2006) du Conseil d'administration le nombre limité de sujets proposés a été déploré par de nombreux membres. Le groupe des travailleurs a indiqué de façon précise certains sujets qu'il

¹ Voir *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail* (BIT, Genève, 2006), pp. 21-22.

² A sa 295^e session (mars 2006), le Conseil d'administration a inscrit à l'ordre du jour de la Conférence de 2008 deux questions: aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement (discussion générale) et promouvoir l'emploi rural pour réduire la pauvreté (discussion générale fondée sur une approche intégrée). Il a décidé de reporter le choix de la troisième question à une de ses sessions ultérieures.

³ Voir paragr. 79-82.

souhaitait voir développer: le VIH/SIDA dans l'optique d'une activité normative, le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la consultation et l'information des organisations de travailleurs dans le cadre de la restructuration économique et les zones franches d'exportation. Les trois premières questions figurent dans les propositions pour 2009 à un stade plus ou moins élaboré, dans l'attente des orientations que pourrait donner le Conseil d'administration. La question des zones franches d'exportation est incluse dans les propositions pour l'ordre du jour de sessions futures de la Conférence et pourrait être développée ultérieurement si le Conseil le souhaite. Le Bureau propose en outre d'inclure à nouveau, dans cette dernière partie des propositions, la question des nouvelles tendances dans la prévention et la résolution de conflits professionnels qui paraît être particulièrement d'actualité aujourd'hui.

6. De nombreux gouvernements ont souhaité qu'une liste de questions identifiées comme prioritaires dans le cadre stratégique de l'OIT soit présentée, cette liste pouvant faire l'objet d'un plan de travail, régulièrement mis à jour. Le Bureau étudie cette possibilité et reviendra sur cette demande au mois de mars prochain.
7. Des idées ont également été avancées en ce qui concerne l'amélioration du processus de sélection lui-même. Ainsi qu'il a été indiqué lors de la 295^e session, cette question pourra être débattue dans le cadre du groupe de travail sur la Conférence internationale du Travail.

Suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes

8. Il a été en outre demandé au Bureau de prendre en compte les normes qui demandent à être révisées ou consolidées. Pour ce qui est des nouveaux besoins éventuels en révision et en consolidation, il paraît préférable de débiter une telle analyse au sein de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail (Commission LILS). En ce qui concerne les instruments appelant une révision qui ont déjà été identifiés dans des décisions du Conseil d'administration sur la base des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, il ne reste plus à présent que neuf conventions et neuf recommandations à réviser⁴. Ce chiffre tient compte de l'adoption de la convention du travail maritime, 2006, et de la question concernant le secteur de la pêche qui a été inscrite à l'ordre du jour de la session de 2007 de la Conférence en vue d'une action normative. Les sujets qui restent en question sont le travail de nuit des enfants et des adolescents (trois conventions et deux recommandations)⁵; la sécurité et santé au travail (quatre conventions et six recommandations)⁶; la durée du travail dans les transports routiers (une convention et une recommandation)⁷; le travail dans les ports (une convention)⁸. Des détails sont donnés dans la partie II du présent document sur les perspectives d'action normative dans ces différents domaines. Pour le moment celles-ci semblent faibles. Seul le travail de nuit

⁴ Le nombre initial était de 22 conventions et 13 recommandations.

⁵ Travail de nuit des enfants et des adolescents: conventions n^{os} 6 et 90 (industrie), convention n^o 79 et recommandation n^o 80 (travaux non industriels) et recommandation n^o 14 (agriculture).

⁶ Sécurité et santé au travail: convention n^o 13 (céruse), convention n^o 136 et recommandation n^o 144 (benzène), recommandation n^o 4 (saturnisme), et recommandation n^o 6 (phosphore blanc); recommandation n^o 3 (charbon); convention n^o 119 et recommandation n^o 118 (protection des machines); convention n^o 127 et recommandation n^o 128 (poids maximum).

⁷ Durée du travail: convention n^o 153 et recommandation n^o 161 (transport routier).

⁸ Travail dans les ports: convention n^o 27 (indication du poids).

des enfants et des adolescents fait l'objet d'une proposition qui pourrait être développée – éventuellement sous la forme d'une consolidation – pour 2009. Pour les raisons exposées dans la partie II, les autres révisions ne paraissent pas appropriées dans l'immédiat. En ce qui concerne le travail dans les ports, c'est une discussion générale fondée sur une approche intégrée – pouvant éventuellement prendre en considération la révision de la convention concernée – qui est proposée pour 2010 (partie III)⁹.

Propositions pour l'ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence

9. En résumé, les propositions pour l'ordre du jour de la session de 2009 de la Conférence sont les suivantes:

■ **Propositions développées:**

- a) emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale fondée sur une approche intégrée);
- b) le VIH/SIDA et le monde du travail (action normative);
- c) l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (discussion générale).

■ **Propositions à développer:**

- d) travail des enfants et protection des jeunes travailleurs (suivi du Groupe de travail sur la politique de révision des normes);
- e) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- f) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique.

10. Bien entendu, il est loisible au Conseil d'administration, s'il le souhaite, de demander au Bureau de développer également pour mars 2007 une proposition qui ne figure pas dans la liste et qui, de son point de vue, pourrait présenter un intérêt particulier.

Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence

11. Depuis 1997, le Conseil d'administration a élargi le champ de la discussion de novembre pour y inclure l'examen de questions dont l'inscription à l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence pourrait être envisagée. Comme il y est indiqué, ces propositions ne paraissent pas encore mûres pour une action immédiate¹⁰.

12. Les trois propositions qui ont été soumises en novembre 2005 dans ce contexte ont été mises à jour pour tenir compte des faits nouveaux intervenus dans les domaines considérés. Elles portent sur les sujets suivants:

⁹ Voir paragr. 94-104.

¹⁰ Voir partie II, paragr. 83-87 et partie III.

- a) *sécurité et santé au travail*: suivi éventuel des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes;
- b) *le temps de travail*: possibilité d'une discussion générale;
- c) *le travail dans les ports*: possibilité d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée prenant en compte les conclusions du groupe de travail sur la politique de révision des normes.

13. En outre trois autres propositions ont été incluses:

- d) *la durée du travail dans le transport routier*: suivi éventuel des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes;
- e) *les zones franches d'exportation*: possibilité d'une discussion générale;
- f) *nouvelles tendances dans la prévention et la résolution de conflits professionnels*: possibilité d'une discussion générale prenant en compte les conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes.

14. A la lumière de ces propositions, le Conseil d'administration voudra sans doute donner au Bureau des orientations quant aux priorités à fixer et aux nouveaux travaux de recherche à entreprendre pour faire progresser la préparation de ces questions en tenant compte des ressources et du temps nécessaires.

15. ***Aux fins de l'établissement de l'ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence internationale du Travail et de la préparation des questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence, le Conseil d'administration est invité à:***

- a) ***examiner les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail figurant dans le présent document;***
- b) ***indiquer les propositions qui devraient faire l'objet d'un examen plus approfondi lors de sa 298^e session (mars 2007), au cours de laquelle il arrêtera l'ordre du jour définitif de la 98^e session (2009) de la Conférence internationale du Travail; et***
- c) ***indiquer les autres propositions pour lesquelles il conviendrait d'accélérer les travaux de recherche et les consultations pour les sessions ultérieures de la Conférence.***

Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence internationale du Travail

A. Propositions développées

Emploi/protection sociale

1. Emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique (Discussion générale fondée sur une approche intégrée)

Résumé

Le contexte démographique du XXI^e siècle est dans une large mesure déterminé par le vieillissement de la population et par la baisse des taux de fécondité. Dans de nombreux pays, cette plus grande espérance de vie n'est pas allée de pair avec une vie active plus longue. L'âge moyen de la retraite a considérablement baissé, mettant ainsi en péril la viabilité financière des budgets publics et exposant les personnes âgées à un risque d'exclusion sociale. De nombreuses personnes âgées, qui souhaiteraient travailler plus longtemps, font l'objet d'une discrimination de la part des employeurs et sont contraintes de quitter le marché du travail de façon prématurée. Les conséquences du vieillissement de la population sur le financement de la sécurité sociale suscitent de nombreux débats, mais un des aspects essentiels est escamoté, à savoir qu'un grand nombre de femmes et d'hommes sans emploi, inactifs ou travaillant dans l'économie informelle pourraient occuper un emploi formel et apporter ainsi leur contribution aux régimes de pension. La promotion du travail décent est le meilleur moyen de garantir la protection sociale pour tous et de permettre aux personnes âgées de rester dans la vie active plus longtemps. C'est capital pour les pays en développement, où la pauvreté qui touche les personnes âgées devient de plus en plus préoccupante et où peu de personnes âgées peuvent se permettre de cesser toute activité professionnelle. Dans ces pays, il faut trouver des moyens d'étendre la protection sociale.

L'OIT peut jouer un rôle décisif dans le cadre de l'élaboration de stratégies novatrices visant à résoudre ces problèmes et favoriser le prolongement de la vie active dans des conditions d'emploi productives et décentes. Il est proposé de tenir une discussion générale fondée sur une approche intégrée pour élaborer 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 pouvant contribuer à promouvoir des politiques, stratégies et méthodes propres à garantir aux personnes âgées une vie active, des conditions décentes et la sécurité. Cette proposition contribuerait à la réalisation des quatre objectifs stratégiques, tout en étant spécifiquement axée sur les objectifs de l'emploi et de la protection sociale.

Tendances actuelles

16. La population mondiale vieillit. Les taux de fécondité baissent et les gens vivent plus longtemps non seulement dans les pays développés, mais aussi dans la plupart des pays en développement. Par ailleurs, la génération née avant la baisse de la fécondité atteint aujourd'hui l'âge de la retraite. Entre 2005 et 2050, le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus devrait tripler, passant de 672 millions à près de 1,9 milliard¹¹. Le déficit démographique créé par la baisse de la fécondité pourrait donner lieu à une baisse du niveau de vie et de la protection sociale.

¹¹ Division de la population des Nations Unies: *World Population Prospects: The 2004 Revision*, <http://esa.un.org>.

17. Le rythme de vieillissement de la population est encore plus rapide dans les pays à faible revenu que dans les autres pays¹². Au cours des cinquante prochaines années, le nombre des personnes âgées de ces pays devrait quadrupler¹³ et le taux de dépendance de ces personnes tripler. La protection sociale insuffisante des personnes âgées, voire l'absence de protection sociale, contraint celles-ci à trouver un emploi dans le secteur informel, et la pauvreté qui touche cette catégorie de la population devient de plus en plus préoccupante.
18. Dans le monde industrialisé, l'allongement de la durée de vie n'est pas allé de pair avec le prolongement de la vie active. Les travailleurs d'un certain âge sont victimes de discrimination et sont souvent contraints de se retirer du marché du travail avant l'heure ou d'accepter des emplois peu qualifiés où leurs capacités sont sous-utilisées. Par ailleurs, les pays se heurtent au problème de la viabilité financière des régimes de protection sociale. Il y a de bonnes raisons d'accroître les taux d'activité mais certaines contraintes évidentes rendent difficile une réorientation des politiques et des pratiques. La promotion de l'emploi demeure la préoccupation majeure.
19. La baisse des taux de fécondité équivaut à une baisse du nombre de jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Ce facteur a des incidences importantes sur les flux migratoires qui visent à répondre aux besoins du marché du travail. Le vieillissement de la population ainsi que l'augmentation du taux d'activité des femmes ont déjà suscité une grande demande d'immigration de travailleurs des services sanitaires et sociaux dans les pays de l'OCDE. Il est peu probable que le nombre estimé d'immigrants nécessaires pour compenser la baisse de la population et de la main-d'œuvre soit accepté par les pays développés ou en développement. Cela dit, l'augmentation inévitable de l'immigration soulève divers problèmes: reconnaissance des qualifications, intégration des immigrés et prévention de la discrimination à leur rencontre.
20. Dans certains pays à faible revenu, l'épidémie du VIH/SIDA pose des problèmes aux personnes âgées: elles doivent notamment s'occuper des malades et parfois se substituer aux parents. Elles doivent aussi trouver ou retrouver une place sur le marché du travail pour combler la perte de revenus du ménage. Elles subissent une discrimination dans l'accès à l'information en matière de prévention, dans l'accès au dépistage, aux conseils et à la thérapie antirétrovirale, tout comme dans leur recherche d'un travail ou encore sur le lieu même de travail. L'absence de soutien et de soins, la pauvreté des ménages qui vivent avec le VIH/SIDA ainsi que l'indigence des personnes âgées qui perdent tout soutien alors qu'elles se retrouvent avec des personnes à charge montrent à quel point il est important de s'attaquer à la question de l'emploi comme seul et ultime recours pour survivre.

La réponse du BIT

21. Les moyens mis en œuvre par le BIT pour remédier à cette situation sont essentiellement axés sur la recherche, la sensibilisation, la collaboration aux initiatives internationales et les activités normatives. La coopération technique est pratiquement inexistante en ce qui concerne le problème des travailleurs âgés.

¹² 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*, document soumis par le BIT à titre de contribution à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, Madrid, 2002.

¹³ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm; voir également tableau 2: «Vitesse de vieillissement», idem.

Recherche et collaboration internationale

22. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, le BIT s'intéresse à la situation de l'emploi des travailleurs âgés. La formation des travailleurs âgés a été abordée dans le *Rapport sur le travail dans le monde* de 1995, dans le *Rapport sur l'emploi dans le monde* de 1998 et de 2001. Le BIT, en collaboration avec les gouvernements de l'Allemagne et du Japon, a organisé une conférence de haut niveau sur le dialogue social et le vieillissement dans les pays candidats à l'Union européenne, qui s'est tenue à Budapest en novembre 2002.
23. Le BIT a participé activement aux travaux préparatoires de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement (Madrid, avril 2002)¹⁴. L'assemblée a adopté le Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement, ainsi que la Déclaration politique. Le BIT a aussi participé à la Conférence ministérielle sur le vieillissement organisée à Berlin en septembre 2002¹⁵ et continue de s'investir activement dans le suivi de ces conférences¹⁶.
24. Le vieillissement a également été à l'ordre du jour de la septième Réunion régionale européenne de l'OIT, qui s'est tenue à Budapest en février 2005. Le rapport de cette réunion comprend un chapitre consacré au vieillissement, au marché du travail et à la réforme du système des retraites¹⁷.

Normes du travail et travailleurs âgés

25. Les conventions pertinentes sur les droits fondamentaux des travailleurs s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, indépendamment de leur âge. Les travailleurs âgés, en tant que groupe ayant des besoins spécifiques, sont mentionnés dans plusieurs recommandations¹⁸. Le seul instrument qui se réfère spécifiquement aux travailleurs âgés est la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980. Après examen en novembre 2000, le Conseil d'administration¹⁹ a décidé de le maintenir en l'état.
26. Les principaux instruments concernant la sécurité sociale et les personnes âgées 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) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967. Ces

¹⁴ Le BIT a soumis un rapport intitulé: *Une société sans exclusive pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale*. Voir document GB.283/ESP/5 (mars 2002).

¹⁵ 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.

¹⁶ Réunion du groupe d'experts sur les modalités de l'examen et de l'évaluation du Plan d'action international de Madrid, Malte, nov. 2003. Réunion du groupe d'experts sur les indicateurs du vieillissement, Madrid, avril 2004.

¹⁷ Voir rapport et conclusions de la septième Réunion régionale européenne (Budapest, 14-18 fév. 2005), document GB.292/5, Conseil d'administration, 292^e session, Genève, mars 2005.

¹⁸ 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° 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/PRS/4, p. 21, et GB.279/LILS/3.

instruments, examinés par le Conseil d'administration 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, ont été jugés à jour. Le Conseil d'administration a invité le Bureau à proposer des services d'assistance technique en ce qui concerne ces instruments, notamment en matière de diffusion de l'information²⁰.

27. La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, a aussi été considérée comme étant à jour alors que la recommandation n° 150 qui l'accompagne a fait l'objet d'une révision et a été remplacée par la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, adoptée à la 92^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2004).
28. En ce qui concerne l'égalité des chances, l'âge ne figure pas parmi les motifs de discrimination prohibés par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, mais il fait partie des motifs de discrimination prohibés dans 35 pays.
29. Le projet de Cadre multilatéral (non contraignant) de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre tient compte, dans son principe 5, de la question de l'évolution démographique. Des directives proposent une analyse périodique du marché du travail afin d'évaluer l'impact à long terme des tendances démographiques, notamment du vieillissement et de la croissance démographique, sur la demande et l'offre de main-d'œuvre.

Orientations proposées

30. La promotion de l'emploi est le meilleur moyen de garantir que les gens disposent d'une pension convenable au moment de partir à la retraite. Il conviendrait d'accorder une plus grande attention à la définition de politiques du marché de l'emploi pour les travailleurs âgés et de veiller notamment à ce que la transition de la vie active à la retraite se fasse de manière progressive et en souplesse. Des mesures complémentaires, par exemple dans le domaine du renforcement des compétences dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, sont importantes. Des mesures visant à lutter contre la discrimination et les stéréotypes fondés sur l'âge en accordant une attention particulière aux femmes âgées sont également cruciales, et les employeurs doivent prendre des initiatives en ce sens.
31. En ce qui concerne la sécurité sociale, les pays à haut revenu sont confrontés à la tâche difficile de maintenir la viabilité des systèmes de protection sociale. Le principal défi pour les pays à faible revenu est d'étendre la couverture sociale aux catégories les plus vulnérables, notamment celles de l'économie informelle, et de faire en sorte que les personnes âgées vulnérables, en nombre croissant, aient un revenu²¹. Dans certains pays à faible revenu, il est impératif d'examiner les besoins, en matière de revenus et de protection, des personnes âgées qui ont perdu l'appui de leurs enfants affectés à cause du SIDA et qui doivent de nouveau jouer le rôle de parents ayant la charge d'un ménage, alors qu'ils sont âgés, moins qualifiés et dans une position défavorable par rapport aux autres travailleurs. Une attention particulière devrait être accordée à l'accès des femmes à la sécurité sociale. Les défis de l'évolution démographique sont communs à tous les pays, mais chacun d'entre eux aura des priorités différentes et recherchera des stratégies différentes pour les relever, dans le cadre du renforcement du rôle de la sécurité sociale en tant que facteur

²⁰ Voir documents GB.282/LILS/WP/PRS/3 et GB.283/LILS/5(Rev.).

²¹ Voir *Rapport sur le travail dans le monde 2000*, chap. 2 et 6 (BIT, Genève).

productif – développement de l'emploi, incitation au changement structurel et stimulation de la croissance économique ²².

32. La migration de remplacement est source de préoccupation à un double titre: conditions dans lesquelles elle intervient, d'une part, conséquences à moyen et long terme pour le pays d'origine comme le pays d'accueil, d'autre part. La situation des travailleurs migrants qui n'ont aucune protection sociale et qui n'ont donc pas accès aux systèmes de pension ni à des services de santé appropriés est alarmante. Il faudrait examiner le potentiel – et les limites – de la migration de remplacement s'agissant de remédier aux effets des tendances démographiques. Dans quelle mesure l'immigration peut-elle pallier certaines incidences négatives du vieillissement de la population? Quelles politiques faut-il mettre en œuvre pour mieux intégrer les travailleurs migrants, et notamment les jeunes?
33. L'exemple de certains pays montre qu'il n'est pas impossible pour des pays à faible revenu d'assurer aux personnes âgées un revenu de base, et que le fait d'améliorer les moyens de subsistance des vieilles personnes bénéficie également aux jeunes générations, particulièrement dans les pays touchés par le VIH/SIDA.
34. Enfin, assurer un environnement de travail adapté aux personnes âgées requiert une attention particulière; il convient notamment de veiller à éliminer les conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé ou qui restreignent de toute autre manière leurs capacités.
35. Pour que les mandants puissent élaborer des stratégies appropriées et efficaces, il est donc proposé de tenir une discussion générale qui visera surtout à mettre au point une approche globale et intégrée englobant les actions et les considérations exposées ci-dessus.
36. Pour la préparation de cette discussion, le BIT prévoit de mener une étude concernant toutes les régions du monde, afin de recueillir des informations complètes et à jour sur la situation des personnes âgées sur le marché du travail et sur les politiques favorables ou défavorables à l'emploi de ces personnes. Cela constituera une très bonne base de connaissances en vue de diffuser les meilleures pratiques au niveau des pays.
37. La Conférence pourrait adopter un plan d'action à plusieurs niveaux: services consultatifs et coopération technique; activités de recherche et d'analyse mettant l'accent sur la sensibilisation et sur la diffusion d'exemples intéressants; promotion des normes internationales du travail pertinentes ainsi que tout autre moyen d'action contribuant à la promotion de politiques visant à assurer des conditions de vie décentes et la sécurité aux personnes âgées. La Conférence voudra sans doute s'intéresser à la façon dont les questions d'emploi sont prises en compte dans l'Agenda global pour l'emploi.

Conclusion

38. L'emploi productif et décent est le meilleur moyen de maintenir et d'étendre la protection sociale. Pour cela, il faut prendre des mesures complémentaires telles que promouvoir les droits des travailleurs âgés, notamment en luttant contre la discrimination fondée sur l'âge. Le dialogue social joue un rôle crucial dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques visant les travailleurs âgés. Toutes ces mesures s'inscrivent dans le cadre des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Les quatre piliers de l'Agenda du travail décent offrent aux personnes âgées la possibilité de conserver un rôle actif dans l'économie et dans la société dans des conditions de dignité, de liberté, d'égalité et de sécurité.

²² Voir document GB.294/ESP/4.

39. Il serait opportun que la Conférence aborde les questions mentionnées ci-dessus. Une telle discussion pourrait servir de base aux futures activités du BIT. Cela irait également dans le sens de la résolution adoptée par l'Assemblée générale concernant la suite donnée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement²³, laquelle invite les organes et organismes des Nations Unies à: i) «inscrire le vieillissement, selon qu'il conviendra, dans les mesures à prendre au titre des objectifs de développement convenus au niveau international, y compris ceux qui figurent dans la Déclaration du Millénaire, en particulier celui qui concerne l'élimination de la pauvreté»; et ii) «inscrire la question du vieillissement dans leurs programmes de travail, en tenant compte des différences entre les sexes».
40. Une discussion fondée sur une approche intégrée permettrait aux mandants d'avoir une vue générale des compétences techniques et moyens d'intervention du BIT tout en facilitant la mise au point d'une stratégie cohérente.

Protection sociale

2. Le VIH/SIDA et le monde du travail (action normative)

Résumé

Il est notoire que le VIH/SIDA pose un problème sur le lieu de travail, mais la mise en œuvre de politiques efficaces dans le monde du travail, y compris pour la protection des droits des travailleurs, reste un défi à relever. A ce jour, divers Etats Membres ont élaboré des réponses multiples pour le lieu de travail, y compris en légiférant. Nombre de ces réponses se sont avérées efficaces sur le plan local, mais il est légitime de prétendre qu'une norme internationale du travail sur le VIH/SIDA telle qu'une convention assurerait une approche plus cohérente et mieux coordonnée, renforcerait les grands principes sur lesquels le Recueil de directives pratiques de l'OIT est fondé, protégerait – tout en les promouvant – les droits de ceux qui sont touchés, et aiderait les employeurs et les entreprises à assumer, gérer et atténuer le coût du VIH/SIDA dans le monde du travail.

Introduction

41. Le présent document a pour objet de donner un bref aperçu des dispositions législatives et des mesures que les pouvoirs publics ont prises pour faire face au VIH/SIDA dans le monde du travail et de clarifier la question de savoir si l'adoption d'une norme du travail pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique pour le monde du travail serait de nature à intensifier les programmes sur le lieu de travail et favoriserait l'élimination rapide de la discrimination. Il examine également les législations nationales et internationales existantes ainsi que la question de savoir s'il est opportun d'introduire une nouvelle norme.

L'impact du VIH/SIDA

42. Dans le monde, ce sont près de 39 millions de personnes qui vivent avec le VIH²⁴. Plus de 36 millions d'entre elles sont en âge de travailler et 25 millions font partie de la population économiquement active²⁵. Les répercussions sur l'offre de main-d'œuvre, la productivité,

²³ Résolution adoptée par l'Assemblée générale [sur le rapport de la Troisième commission (A/58/498)] 58/134. Suite donnée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, 26 janv. 2004.

²⁴ ONUSIDA: *Rapport sur l'épidémie mondiale du SIDA*, 2006.

²⁵ BIT: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth and response 2006*, à paraître prochainement.

le revenu et les droits au travail – ainsi que la capacité du milieu du travail à réagir – sont à la base de l'action soutenue de l'OIT sur la question du VIH/SIDA dans le monde du travail.

43. Le fait que le VIH/SIDA soit une maladie infectieuse transmissible essentiellement par voie sexuelle et que d'autres comportements individuels (notamment la consommation de drogue par injection intraveineuse) peuvent favoriser cette contamination est de nature à déclencher des attitudes de stigmatisation, de discrimination et de déni. L'impact sur la main-d'œuvre et sur toutes les personnes en âge de travailler est important, en particulier dans les pays les plus durement touchés. En provoquant la maladie et la mort de travailleurs, l'épidémie du VIH/SIDA réduit les réserves de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée, et cette perte de capital humain fait peser une menace directe sur les objectifs d'éradication de la pauvreté et de développement durable. Le VIH/SIDA a également des répercussions disproportionnées sur les enfants, les femmes et les jeunes. La vulnérabilité des enfants aux conséquences du VIH/SIDA est double: ils n'ont plus de parents pour pourvoir à leurs besoins et les encadrer, de sorte qu'ils abandonnent souvent l'école, et l'on voit ainsi de jeunes enfants entrer dans la vie active. Les risques liés à l'exploitation sexuelle des enfants sont également importants. Les pays les plus touchés comptent davantage de femmes séropositives que d'hommes, conséquence des inégalités entre les sexes. En même temps, la prise en charge des membres malades de la famille pèse plus lourdement sur les femmes et les filles qui, de ce fait, non seulement ont davantage à faire, mais disposent aussi de moins de temps pour occuper un emploi dans le secteur formel ou accomplir d'autres tâches de première nécessité.
44. Par ailleurs, contrairement aux autres maladies infectieuses, le VIH/SIDA est potentiellement mortel à l'échelle planétaire pour les adultes en âge de travailler et constitue donc une menace pour la main-d'œuvre mondiale, à moins que l'on ne garantisse rapidement à l'ensemble des travailleurs l'accès universel à un traitement. Pour certains groupes de travailleurs, le VIH/SIDA est une maladie professionnelle, mais il représente en fait un risque pour tous les travailleurs, y compris ces groupes. Par conséquent, à l'inverse des maladies professionnelles qui affectent seulement les travailleurs directement exposés à des risques professionnels spécifiques, les travailleurs du monde entier sont tous exposés d'une manière ou d'une autre au risque de contracter le VIH/SIDA. Le fait que le VIH/SIDA soit une maladie d'adultes en âge de travailler est une raison de plus pour rechercher une stratégie efficace de prévention, de soins et de soutien qui soit mise en place sur le lieu de travail, dans un climat exempt de discrimination. Une approche fondée sur les droits au travail peut jouer un rôle crucial s'agissant de déstigmatiser le VIH/SIDA, ne serait-ce qu'à cause de son impact potentiel sur l'ensemble de la société.

La riposte au VIH/SIDA

45. *Combattre le VIH/SIDA par des moyens législatifs*: dès le début des années quatre-vingt, de nombreux gouvernements ont pris conscience que la riposte à l'épidémie nécessitait un cadre législatif, notamment pour combattre la discrimination. Dans certains cas, la législation en place, en particulier celle qui touchait à la discrimination, a été révisée en vue d'inclure une référence au VIH/SIDA; dans d'autres, des instruments spécifiques ont été mis au point en vue d'être appliqués à titre volontaire (codes et directives pratiques, conventions collectives, codes d'entreprise, etc.) ou obligatoire (législations). Parmi les instruments internationaux pertinents, on peut citer les Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme de 1996²⁶ et, d'une manière générale, on trouve des orientations sur le rôle du législatif dans le Guide pratique à l'intention du

²⁶ *Rapport du Secrétaire général à la Commission des droits de l'homme*, document des Nations Unies E/CN.4/1997/37.

législateur sur le VIH/SIDA, la législation et les droits de l'homme. L'OMS²⁷ et l'ONUSIDA ont donné des conseils pratiques sur la législation touchant à la santé publique, et l'OIT sur la législation du travail.

L'action de l'OIT contre le VIH/SIDA

46. A sa 88^e session (juin 2000), la Conférence internationale du Travail a adopté à l'unanimité une résolution concernant le VIH/SIDA et le monde du travail, qui a pour principal but d'accroître la capacité de l'OIT à combattre le VIH/SIDA. Le Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail a été créé en février 2001 en vue d'intégrer le monde du travail dans l'action mondiale menée contre le VIH/SIDA sous la houlette de l'ONUSIDA. La décision d'élaborer une directive internationale découlait de la responsabilité et de la compétence traditionnelles de l'OIT pour ce qui est d'établir des normes relatives aux principes et pratiques applicables sur le lieu de travail. En même temps, c'était une réponse directe aux demandes toujours plus nombreuses d'informations et de conseils de la part des mandants. Ces demandes portaient sur les droits des travailleurs face au VIH/SIDA et sur la nécessité de réagir à l'impact de l'épidémie sur les entreprises et sur les économies nationales, et soulevaient également la question des responsabilités des gouvernements et des employeurs. L'avantage pour les travailleurs a trait à leur état de santé et à la possibilité de conserver leur emploi. Pour les employeurs, il réside dans la suppression ou la réduction des coûts liés à l'absentéisme, à la disparition de leur personnel qualifié et à la formation, en même temps qu'ils se prémunissent, au moins dans une certaine mesure, contre la diminution de leurs bénéfices, de leurs parts de marché et de leurs investissements. Pour les gouvernements, c'est la promesse d'une relance de la croissance économique et la garantie d'un choix plus large en matière de dépenses publiques, grâce à l'augmentation des recettes nationales et au renforcement des moyens de préserver les investissements axés sur le développement durable.
47. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA a été élaboré sur la base d'une série de consultations menées dans un premier temps avec les mandants de toutes les régions, mais aussi sur la base d'instruments plus généraux de l'OIT tels que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Si l'on a préféré, à l'époque, un instrument à caractère volontaire, c'est parce qu'il pouvait être mis en place rapidement. Le Recueil de directives pratiques a été examiné et adopté à l'unanimité par une réunion tripartite de 36 experts, tenue du 14 au 22 mai 2001, et officiellement approuvé par le Conseil d'administration en juin 2001.
48. Le caractère volontaire du Recueil de directives pratiques a constitué un atout sous maints rapports, lui conférant notamment les avantages de la flexibilité et de l'adaptabilité à toute une série d'applications et de situations. Cet instrument a été adapté et adopté dans des contextes géographiques et culturels aussi nombreux que variés, ainsi qu'à tous les niveaux, depuis les conventions collectives jusqu'aux lois nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs l'ont utilisé comme base de leur politique de collaboration et de leurs initiatives opérationnelles. Un document de grande importance est la déclaration commune de l'OIE/CISL «Combattre ensemble le VIH/SIDA – programme de notre futur engagement», signée en mai 2003 et suivie d'une résolution conjointe sur le VIH/SIDA, qui a été adoptée par la dixième Réunion régionale africaine de l'OIT en décembre 2003²⁸.

²⁷ OMS: *Directory of legal instruments dealing with HIV infection and AIDS*, WHO/UNAIDS/HLE/97.1, Genève, 1997.

²⁸ Le texte peut être consulté sur le site www.ilo.org/aids.

Le VIH/SIDA et les instruments existants

Les instruments fondamentaux de l'OIT peuvent servir à appuyer la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail. La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT se réfère aux problèmes des personnes ayant des besoins spécifiques (et particuliers). L'élimination de la discrimination, l'un des principes fondamentaux, sous-tend la politique à l'égard du VIH/SIDA dans l'emploi et la profession. Les rapports globaux établis dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT ont aussi mis en exergue les défis persistants concernant l'élimination de la discrimination à l'égard des personnes vivant avec le VIH/SIDA¹. La seule norme internationale du travail qui mentionne spécifiquement le VIH/SIDA est la convention du travail maritime adoptée en 2006 (voir les principes directeurs B4.3.1 et B4.3.10). Un certain nombre d'autres normes internationales traitent de questions pertinentes concernant la riposte à apporter au VIH/SIDA dans le monde du travail². La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a abordé, dans ses commentaires et dans plusieurs études d'ensemble, des questions touchant au VIH/SIDA. Entre 1993 et 2000, la question a été presque exclusivement soulevée au titre de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, mais, ultérieurement, elle l'a été aussi au titre des conventions concernant la politique de l'emploi, le travail des enfants, les peuples indigènes et tribaux, et les plantations. Les études d'ensemble réalisées par la commission sur divers sujets – l'égalité dans l'emploi et la profession, la protection contre le licenciement injustifié, les travailleurs migrants, le travail dans les ports et, plus récemment, l'inspection du travail – intégraient également la prévention du VIH/SIDA au travail et la protection des travailleurs touchés³.

Les mesures prises par les gouvernements pour maîtriser l'impact du VIH/SIDA sur l'emploi ont été examinées au titre de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. De nombreux commentaires relatifs à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, portent sur le VIH/SIDA en tant que facteur intervenant dans le travail des enfants.

¹ OIT: *Un avenir sans travail des enfants*, rapport global en vertu de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, rapport I (B), CIT, 90^e session, Genève, 2002; *L'heure de l'égalité au travail*, rapport global en vertu de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), CIT, 91^e session, Genève, 2003; et *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global en vertu de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), CIT, 95^e session, Genève, 2006.

² Les directives intitulées *Combattre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la législation du travail et de l'emploi* (Hodges, 2004) énumèrent les conventions nos 111, 158, 159, 98, 154, 164, 161, 121, 102, 149, 97, 143 et 175. Les autres instruments pertinents sont les conventions nos 81, 129, 150, 155 et 187.

³ Etudes d'ensemble sur l'inspection du travail (2006), *le travail dans les ports* (2002), *les travailleurs migrants* (1999), *la protection contre le licenciement injustifié* (1995), et *l'égalité dans l'emploi et la profession* (1996).

L'application du Recueil de directives pratiques en droit et en pratique au niveau national

49. Le Recueil de directives pratiques a été traduit dans environ 40 langues, dont la plupart à la demande des pays concernés. Il a servi de base à l'élaboration ou à la révision de lois, politiques ou réglementations dans plus de 70 pays. Parmi les mesures législatives ou mesures des pouvoirs publics prises chez les mandants, on peut citer les suivantes:

- *Lois*: Un certain nombre de pays ainsi que des organismes régionaux ont élaboré une législation du travail ou d'autres instruments traitant du VIH/SIDA en s'appuyant, à titre de référence principale, sur les instruments pertinents de l'OIT et sur les principes, les définitions et le champ d'application du Recueil de directives pratiques²⁹. La plupart de ces textes intègrent le principe fondamental de non-discrimination. D'autres contiennent des dispositions spécifiques sur le VIH/SIDA ayant trait aux conditions d'emploi, au milieu de travail sain, au licenciement et à la sécurité d'emploi, aux services de dépistage et au traitement confidentiel des résultats, à la discrimination positive, à un hébergement raisonnable, à la rémunération ainsi

²⁹ Voir la base de données relative aux lois et politiques (www.ilo.org/aids); elle couvre une soixantaine de pays qui ont pris des mesures législatives ou autres se référant au Recueil de directives pratiques de l'OIT. Il est prévu d'intégrer ces bases de données dans NATLEX.

qu'au temps de travail. Certains pays mettent aussi davantage l'accent sur les soins et la prise en charge³⁰.

- *Jurisprudence*: Les tribunaux nationaux du travail ont établi une abondante jurisprudence concernant le VIH/SIDA, qui traduit le nombre accru de licenciements et d'actes discriminatoires pour cause de SIDA, mais reflète aussi l'amélioration du cadre législatif.
- *Politiques nationales*: Le Belize, le Ghana et la Fédération de Russie sont au nombre des pays qui ont adopté des politiques tripartites nationales sur le VIH/SIDA et le monde du travail, largement inspirées des dispositions du Recueil de directives pratiques. Les procédures de consultation et d'adoption ont souvent été facilitées par l'OIT.
- *Organisations d'employeurs et de travailleurs*: Des politiques sur le VIH/SIDA ont été adoptées par un certain nombre de mandants comme base pour l'élaboration et la mise en œuvre de leurs programmes, tout récemment par les syndicats du Cambodge. Une enquête sur les organisations d'employeurs de toute l'Afrique, réalisée par la Fédération des employeurs kenyans en 2003, a permis de constater que plus des trois quarts d'entre elles utilisaient le Recueil de directives pratiques de l'OIT pour élaborer des politiques sur le VIH/SIDA.
- *Des déclarations tripartites d'engagement contre le VIH/SIDA* ont été adoptées et soutenues par les ministres et par les dirigeants employeurs et travailleurs au Bénin, en Fédération de Russie, en Inde, en Indonésie et au Togo, ainsi que dans des pays des Caraïbes.
- *Des politiques sectorielles* dans les domaines de l'éducation, des transports et de la santé³¹ ont été adoptées aux niveaux régional (Caraïbes et Afrique du Sud) et mondial. Des directives destinées à d'autres secteurs tels que l'industrie minière et la construction sont en cours d'élaboration.
- *Politiques au niveau de l'entreprise*: L'action menée par les entreprises a également été inspirée par le Recueil de directives pratiques, souvent dans le cadre de politiques tripartites nationales et d'autres initiatives venant des partenaires sociaux. Les activités de coopération technique de l'OIT, auxquelles sont associées plus de 300 entreprises dans environ 30 pays, orientent l'application volontaire du Recueil de directives pratiques.

L'option d'une norme internationale

- 50. Capacité à élaborer une norme**: Entre autres initiatives prises en matière de recherche et d'orientation sur les politiques à suivre, l'OIT a réalisé des études aux niveaux mondial et national sur le marché du travail et sur les conséquences économiques du VIH/SIDA³², établi des catalogues de lois, politiques et mesures et produit des études et directives sectorielles. Ces initiatives sont complétées par des activités de projets visant à appuyer

³⁰ Par exemple, l'Afrique du Sud, le Costa Rica et la Zambie.

³¹ On peut notamment citer les *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/SIDA* (2005) et *An HIV/AIDS workplace policy for the education sector in the Caribbean* (2006).

³² Voir, par exemple, *Le VIH/SIDA dans le monde du travail: évaluation mondiale, répercussions et réponses* (BIT, 2004) et *HIV/AIDS and work: Global estimates: impact on children and youth and response 2006, op. cit.*

l'application volontaire du Recueil de directives pratiques³³. Le coparrainage de l'ONUSIDA par l'OIT, qui a pris effet en octobre 2001, offre à l'Organisation un cadre de collaboration tout à fait opérationnel pour renforcer la contribution du monde du travail à la riposte mondiale à l'épidémie. Fort de l'expérience et des connaissances déjà acquises, le Bureau, avec le soutien de l'ONUSIDA et des autres parrains, est bien placé pour effectuer les travaux préparatoires concernant une question à l'ordre du jour de la Conférence, relative à l'établissement d'une norme sur le VIH/SIDA pour le monde du travail.

- 51. *Objet et application d'une norme:*** Les conditions de travail se sont, dans l'ensemble, améliorées pour les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA. Le monde du travail est devenu plus réceptif et plus tolérant; il a pris davantage conscience de la complexité du VIH/SIDA et de la gravité de ses effets. Néanmoins, la discrimination reste omniprésente; elle s'est même aggravée dans certains cas; elle est hautement persistante et tenace. A cet égard, la situation est devenue stagnante et appelle une offensive plus incisive de la part des gouvernements, des partenaires sociaux et de la communauté internationale. De nombreuses mesures gagneront en efficacité si elles s'inscrivent plus nettement dans un instrument international qui puisse servir de norme universellement reconnue pour l'action à mener sur la question du VIH/SIDA dans le monde du travail:
- le processus d'élaboration d'une norme est en soi constructif et a un effet sensibilisateur; il peut renforcer le dialogue social et il procure aux mandants tripartites un sentiment d'appropriation qui les pousse à intensifier la lutte contre le VIH/SIDA;
 - l'élaboration et l'existence d'une norme engagent clairement tous les acteurs tripartites et soulignent davantage encore la nécessité morale et stratégique d'une action sur le lieu de travail;
 - une norme internationale du travail sur le VIH/SIDA et le monde du travail favoriserait une plus grande cohérence et une meilleure coordination des diverses ripostes nationales au VIH/SIDA et garantirait plus d'équité entre les travailleurs dans le monde entier;
 - l'adoption d'un instrument international aiderait à mobiliser des ressources aux niveaux national et international et conférerait un plus grand impact à la riposte nationale au VIH/SIDA.
- 52.** Le consensus gagne du terrain en ce qui concerne l'opportunité, pour les principaux acteurs du monde du travail, de mettre à profit les moyens d'action contre l'épidémie du VIH/SIDA qu'offre une nouvelle norme internationale. Au sein de l'OIT, outre les délibérations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (voir l'encadré) et les discussions sur des sujets apparentés qui ont eu lieu au Conseil d'administration, dans des réunions régionales et dans des réunions d'experts, le groupe des travailleurs³⁴ s'est lui aussi déclaré favorable à un nouvel instrument international sur le VIH/SIDA et le monde du travail.
- 53.** Les principaux acteurs du monde du travail manifestent de plus en plus leur volonté d'agir de manière solidaire en adoptant des mesures traitant du VIH/SIDA. En même temps, la demande se fait plus pressante en faveur d'un instrument qui traiterait directement et sans

³³ Voir, par exemple, *Sauver des vies, protéger les emplois* (OIT, 2006).

³⁴ Voir la transcription de la troisième séance (16 juin 2006), à la 296^e session du Conseil d'administration.

équivoque les problèmes de discrimination à l'encontre de travailleurs vivant avec le VIH/SIDA et qui jetterait les bases pour l'instauration de mécanismes de collaboration tripartite visant à équilibrer et concilier les droits et responsabilités des travailleurs et des employeurs et à répondre à leurs intérêts communs. Une telle norme permettrait d'orienter les actions nationales et internationales visant à promouvoir l'accès universel aux services de prévention, de soins et de traitement du VIH/SIDA sur chaque lieu de travail.

54. Si l'on estime qu'il est temps d'engager une action normative sur la question du VIH/SIDA, il conviendrait d'étudier plus en profondeur les lois et politiques nationales afin de fournir au Conseil d'administration les éléments dont il a besoin pour prendre une décision définitive. Des informations plus détaillées sur la manière dont les Etats Membres ont intégré les dispositions du Recueil de directives pratiques et d'autres instruments pertinents pour l'élaboration et l'application de lois et pratiques nationales constitueraient la base d'une action normative possible dans ce domaine important et sensible.
55. Le fait que le Recueil de directives pratiques de l'OIT soit davantage reconnu comme l'instrument de référence par excellence pour l'élaboration de politiques et programmes concernant le VIH/SIDA dans le milieu du travail s'est traduit, semble-t-il, par un large accord concernant ses principes fondamentaux tels que la reconnaissance du VIH/SIDA en tant que problème sur le lieu de travail, la nécessité d'éviter la discrimination fondée sur une infection réelle ou supposée par le VIH/SIDA, l'égalité entre hommes et femmes, le dialogue social, les services de dépistage et la confidentialité, le maintien dans l'emploi et les avantages dérivés de l'utilisation du lieu de travail aux fins de l'action préventive.
56. La norme envisagée comporterait une référence à la nécessité d'établir une politique nationale sur le VIH/SIDA et le monde du travail et/ou une stratégie pour le lieu de travail dans le cadre du plan national d'action contre le VIH/SIDA. Elle recommanderait l'examen et la révision de la législation du travail à l'effet d'y intégrer des dispositions sur le VIH/SIDA touchant expressément à l'interdiction de la discrimination et à la promotion de programmes sur le lieu de travail. Elle renforcerait les principes fondamentaux du Recueil de directives pratiques et insisterait sur l'intérêt d'une approche tripartite. Elle serait la référence principale pour l'élaboration de textes législatifs et de politiques et pour l'action menée par les entreprises dans le respect des spécificités et modalités nationales du dialogue social. Elle prévoirait la mise en œuvre d'un mécanisme national de suivi au niveau approprié, quel qu'il soit.
57. Un nouvel instrument fondé sur ces éléments essentiels aiderait à protéger les droits, donnerait des orientations et indiquerait les pratiques de référence. Il permettrait de consolider et de mieux appliquer les législations nationales existantes et d'accélérer et d'amplifier les ripostes nationales au VIH/SIDA grâce à une approche équilibrée de la prévention, des soins et du traitement. Il garantirait l'intégration des préoccupations fondamentales de l'OIT, à savoir la protection des enfants, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, la préservation de la main-d'œuvre qualifiée, de l'emploi et du revenu et l'extension de la couverture sociale. Il favoriserait donc la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et contribuerait au renforcement des principes et droits fondamentaux au travail. En outre, il aurait le potentiel requis pour accroître sensiblement la contribution de l'OIT et de ses mandats à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), et plus particulièrement de l'OMD 6, qui concerne la lutte contre le VIH/SIDA.

Egalité entre hommes et femmes

3. L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (Discussion générale)

Résumé

L'inscription à l'ordre du jour de la session de 2008 de la Conférence internationale du Travail de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail donnerait l'occasion d'entreprendre une étude approfondie des progrès réalisés à ce jour par l'OIT, base à partir de laquelle les mandants seraient consultés sur les mesures à prendre pour atteindre cet objectif central de l'OIT, eu égard aux changements des marchés de l'emploi et du monde du travail.

La discussion porterait notamment sur les moyens de mettre en œuvre la Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité (adoptée par la Conférence à sa session de 2004)¹ et la décision du Conseil d'administration de mars 2005 d'œuvrer avec l'ensemble des parties prenantes à l'intégration systématique des questions d'égalité entre hommes et femmes dans tous les futurs programmes et projets de coopération technique de l'OIT². Cela donnerait également aux mandants l'occasion d'adresser des recommandations au Bureau quant aux moyens de redoubler d'efforts en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, notamment dans le cadre de l'Agenda du travail décent.

Une évaluation réalisée en temps opportun en 2009 permettrait de réexaminer le Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT, eu égard aux nouvelles orientations de l'OIT et aux nouveaux mandats internationaux sur l'égalité entre hommes et femmes, et d'élaborer un programme stratégique pour les activités futures.

¹ Document GB.291/3.

² Document GB.292/14, paragr. 22.

Contexte

- 58.** Cela fait maintenant deux décennies que la Conférence internationale du Travail s'est penchée sur la question de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi, qui a fait l'objet d'une discussion générale en 1985. Pourtant, la discrimination fondée sur le sexe continue, violant les principes et droits fondamentaux au travail, et les droits humains d'une manière générale, freinant la croissance économique et réduisant l'efficacité des entreprises et des marchés du travail, tandis que, partout, les femmes restent plus vulnérables à la pauvreté et au déficit de travail décent que les hommes. Cette situation a été reconnue à maintes reprises par la communauté internationale, notamment dans les objectifs du Millénaire pour le développement (en particulier OMD 3)³⁵, et dans la Déclaration de Beijing+10 de 2005. Il incombe clairement à l'OIT de contribuer à la réalisation de ces engagements pris au niveau international, et elle a incontestablement une contribution spécifique à apporter dans ce domaine.
- 59.** Une nouvelle discussion générale à la session de 2009 de la Conférence internationale du Travail viendrait à point nommé pour permettre à l'OIT de faire le point à la fois des faits nouveaux intervenus à l'échelle internationale et des progrès accomplis par l'Organisation

³⁵ D'après la publication des Nations Unies *Objectifs du Millénaire pour le développement – Rapport 2005*, «l'égalité des sexes, qui est inscrite dans les droits de l'homme, est au cœur de la réalisation des Objectifs [...]. C'est dire que l'égalité doit être réelle [...] sur tous les lieux de travail». La reconnaissance du lien essentiel existant entre le travail décent et la réalisation de tous les autres objectifs a été favorisée par la contribution substantielle que le BIT a apportée à la préparation de l'ensemble original de données concernant l'indicateur 11 – pourcentage de femmes salariées dans le secteur non agricole – et l'indicateur 45 – taux de chômage des 15 à 24 ans, par sexe et au total.

pour promouvoir et atteindre les objectifs de l'égalité entre hommes et femmes, en vue de déterminer les domaines prioritaires de ses activités futures. Cela serait conforme aux récentes orientations décidées par l'OIT, comme la Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la Conférence à sa session de 2004, ou la décision du Conseil d'administration de 2005 d'œuvrer avec l'ensemble des parties prenantes à l'intégration systématique des questions d'égalité entre les sexes dans toutes les activités de coopération technique de l'OIT.

60. L'objectif primordial de l'OIT consiste à permettre à chacun, homme ou femme, d'accéder à un travail décent et de l'exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession se trouve donc au cœur de l'Agenda du travail décent, et est depuis longtemps un objectif de l'OIT. Le renforcement de la capacité des organisations mandantes de jouer un rôle de catalyseur dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail fait partie intégrante de ces activités.
61. Les programmes par pays de promotion du travail décent constituent une occasion unique d'intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans tous les programmes et mesures que le BIT promeut à l'échelon national, là où les synergies entre droits au travail, emploi, protection sociale et dialogue social sont le plus visibles et le plus efficaces.
62. La réduction de la pauvreté est devenue un objectif de développement primordial, et les stratégies internationales de développement se concentrent sur l'élaboration de stratégies nationales de réduction de la pauvreté portant sur tous les aspects de la question. Cette tendance offre au Bureau et à ses mandants des possibilités nouvelles et de plus en plus grandes de travailler avec les décideurs à l'échelon national à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies de réduction de la pauvreté tendant à promouvoir le travail décent et, en conséquence, l'égalité entre hommes et femmes, principal élément commun à toutes les activités. Le BIT a déjà saisi ces opportunités de multiples façons, et il serait hautement souhaitable de poursuivre dans cette voie.
63. L'inclusion systématique de la question de l'égalité entre hommes et femmes au stade de la conception de tous les programmes de l'OIT est donc déterminante. Les activités de recherche et de promotion doivent faire ressortir de quelle manière l'égalité des sexes sert les intérêts économiques et commerciaux, en plus de la justice sociale. En résumé, il est urgent de promouvoir l'égalité des sexes sur le plan pratique si l'on veut parvenir à une croissance équitable, à la réduction de la pauvreté et au travail décent.

La réponse de l'OIT

64. La promotion de l'égalité des sexes dans le monde du travail est inscrite dans la Constitution de l'OIT qui déclare que «tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». Depuis plusieurs décennies, la réponse de l'Organisation face à l'inégalité entre hommes et femmes a revêtu diverses formes, devenant plus sophistiquée, plus réactive à l'évolution de la situation, y compris à l'environnement international, et mieux imbriquée dans ses tâches institutionnelles. On citera notamment les actions récentes suivantes:
 - *La Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2004: Appelle les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs à prendre des mesures concrètes pour

éliminer toutes les formes de discrimination sur le marché du travail et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Elle appelle également le Bureau à accélérer les efforts déployés pour assurer l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances dans la vie professionnelle.

- *La décision du Conseil d'administration relative à l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique, mars 2005*: Demande au Bureau d'adopter diverses mesures pour intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans les projets et programmes de coopération technique, d'œuvrer avec les donateurs pour faire en sorte que les accords de partenariat contiennent des dispositions expresses garantissant et soutenant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, et d'accroître la capacité des mandants à mettre en œuvre l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.
- *Le programme et budget pour 2006-07*: Fait de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes une stratégie intégrée pour laquelle toutes les unités du Bureau ont une responsabilité partagée. Cette stratégie s'appuie sur une définition de l'égalité entre hommes et femmes comme un objectif d'action commun dans le programme et budget 2004-05.
- *Le rapport global établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT, intitulé L'heure de l'égalité au travail, 2003*: Analyse les différentes formes de discrimination au travail et examine les politiques et les réponses pratiques actuelles en vue de mobiliser un plus grand soutien à l'élimination de ce type de discrimination.
- *Normes du travail clés relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination*: L'OIT a adopté quatre conventions qui constituent aujourd'hui un ensemble de normes essentielles pour l'élimination de la discrimination et pour l'égalité des sexes, à savoir la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Eléments clés d'une discussion à la Conférence

65. Une discussion générale sur l'égalité entre hommes et femmes fournirait une occasion importante d'analyser les conséquences des nouvelles tendances du marché du travail et de l'économie mondiale du point de vue de l'égalité des sexes dans le monde du travail. Elle permettrait d'examiner les mesures prises par l'OIT face à ces tendances et l'impact qu'elles ont eu à ce jour, notamment eu égard à la résolution et à la décision susmentionnées sur l'égalité des sexes.
66. Les mandants seraient invités à fournir des orientations sur les questions d'égalité entre hommes et femmes qu'ils considèrent comme prioritaires pour l'OIT, eu égard à l'évolution du marché du travail et des caractéristiques du travail.
67. Reconnaissant ainsi le rôle central de l'égalité entre hommes et femmes dans la promotion du travail décent, la discussion pourrait appuyer le développement des politiques et plans d'action de l'OIT en la matière et mettre en relief des approches et des stratégies intégrées propres à accélérer la promotion de l'égalité des sexes dans la pratique.
68. La discussion se concentrerait notamment sur:
 - les mesures adoptées à ce jour par l'OIT pour donner suite à la résolution de 2004 de la Conférence internationale du Travail sur l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité et ses mesures de suivi;

- la manière dont la résolution a contribué à renforcer la stratégie en faveur de l'égalité des sexes conformément au Plan d'action 2006-2008 du BIT pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT;
- l'intégration des moyens d'action de l'OIT visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent;
- le renforcement de la capacité du Bureau et des mandants d'intégrer systématiquement les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les programmes et les structures organisationnelles;
- le recours à de bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité de chances dans l'emploi;
- les moyens efficaces de promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions clés sur l'égalité et les autres normes du travail intéressant l'égalité.

Résultats attendus

69. Les résultats attendus d'une discussion à la Conférence seraient les suivants:

- une évaluation des progrès accomplis dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et de l'action de l'OIT, eu égard à l'évolution du marché du travail et des caractéristiques du monde du travail;
- des recommandations concernant les moyens de veiller à ce que le Bureau et les mandants restent comptables de la suite donnée à la résolution de 2004 de la Conférence concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité;
- des recommandations générales, centrées sur l'Agenda du travail décent, pour des mesures de l'OIT visant à renforcer la cohérence de ses politiques, de ses stratégies et de ses actions en vue d'atteindre l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

B. Propositions à développer

Emploi

4. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

70. Cette question de l'ordre du jour porterait sur les évolutions structurelles qui se produisent dans les secteurs clés de l'économie mondiale et sur leurs conséquences pour la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi. Les aspects à discuter pourraient être les suivants: principaux moteurs du changement; politiques et stratégies nationales, locales et sectorielles propres à renforcer la compétitivité, la productivité et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; politiques et stratégies propres à renforcer la participation des PME aux chaînes d'approvisionnement; rôle des politiques internationales; faits nouveaux enregistrés dans la réglementation publique et les systèmes de contrôle privés; rôle des initiatives volontaires privées et des autres initiatives visant à régler les questions sociales qui se posent dans les chaînes d'approvisionnement, dans le contexte des normes internationales du travail. On examinerait les conséquences de ces différentes évolutions pour les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Pour faire en sorte que la discussion soit suffisamment ciblée et précise, il

pourrait être utile de mettre l'accent sur un certain nombre de secteurs clés dans l'analyse visant à définir les grands principes directeurs à adopter pour faire progresser le travail décent dans les chaînes de valeur mondiale. L'élaboration du rapport technique pourrait faire intervenir un certain nombre d'unités du Bureau, parmi lesquelles EMP/ENTREPRISE, SECTOR, INTEGRATION, ILS, NORMES et DIALOGUE, et les résultats obtenus permettraient d'orienter les travaux futurs du Bureau dans ce domaine.

71. *Si le Conseil d'administration souhaite examiner cette question plus avant, une proposition plus élaborée pourrait lui être soumise à sa session de mars 2007.*

Dialogue social

5. Le droit à l'information et à la consultation dans le cadre des restructurations économiques

72. La proposition tendant à envisager l'inscription de cette question à l'ordre du jour d'une session future de la CIT vise à améliorer le droit à l'information et à la consultation des salariés des entreprises et des groupes d'entreprises dans le contexte de la restructuration économique. La mondialisation peut entraîner des coûts sociaux sous la forme de restructurations au niveau des secteurs et des entreprises, sous la forme des réductions d'effectif et du chômage, ainsi que d'un renforcement des inégalités et de l'insécurité.

73. Souvent, les cadres juridiques en vigueur dans le domaine de l'information et de la consultation des salariés et de leurs syndicats ne s'adaptent qu'avec retard aux changements, sous-estiment l'importance du dialogue social et des aspects économiques des décisions prises et ne permettent pas d'anticiper sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises, ce qui provoque des conflits du travail qui auraient pu être évités.

74. Le fonctionnement du marché intérieur provoque des concentrations d'entreprises, des fusions, des acquisitions, des absorptions et des créations de coentreprises, qui entraînent une internationalisation des entreprises et groupes d'entreprises. Souvent, les procédures d'information et de consultation des salariés et de leurs représentants, telles qu'elles sont définies dans la législation et la pratique des Etats Membres de l'OIT, ne sont pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend les décisions ayant des conséquences pour son personnel.

75. Pour que l'activité économique se développe de manière harmonieuse, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises informent et consultent les représentants des salariés qui sont touchés par leurs décisions.

76. Sans préjuger de la discussion qui aura lieu à ce sujet au sein du Conseil d'administration, puis, éventuellement, à la CIT, on pourrait envisager d'examiner, entre autres, les points suivants:

- évolutions économiques, financières et stratégiques;
- structure et évolution prévisible de l'emploi et des variables connexes;
- décisions de nature à provoquer des transformations dans l'organisation du travail et les relations contractuelles;
- relocalisation des entreprises;
- besoins de formation, évolution des compétences et requalification.

77. Si le Conseil d'administration souhaite examiner cette question plus avant, une proposition plus élaborée pourrait lui être soumise à sa session de mars 2007.

Partie II. Suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes

78. Les propositions ci-après portent sur le suivi des conclusions du groupe de travail dans le domaine du travail des enfants, de la protection des adolescents, de la durée du travail dans les transports routiers et de la sécurité et de la santé au travail.

6. Le travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs

79. Selon les dernières estimations mondiales, 317 millions de filles et de garçons de 5 à 17 ans sont au travail, dont 218 millions dans des situations où ils ne devraient pas être. En revanche, une centaine de millions d'adolescents travaillent légalement.

80. Outre la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui sont et restent les conventions fondamentales dans le domaine du travail des enfants, il existe un certain nombre d'autres instruments relatifs à l'emploi ou au travail des enfants et des jeunes travailleurs. Pour faire suite aux activités du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, le Conseil d'administration a pris les décisions suivantes:

- *Travail de nuit des enfants et des adolescents.* Les trois conventions et deux recommandations suivantes devraient être révisées: convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919; convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946; convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948; recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921; recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946.
- *Examen médical des enfants et des adolescents.* Dans le cas de trois conventions – convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946; convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946; convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965 –, le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à: i) envisager de ratifier les conventions; ii) informer le Bureau de tout obstacle ou de toute difficulté qui pourrait empêcher ou retarder la ratification de ces conventions ou qui pourrait indiquer la nécessité de procéder à une révision totale ou partielle, notamment sous la forme d'un regroupement. Pour ce qui est des deux recommandations connexes, la recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946, et la recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965, le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à donner effet aux recommandations et à informer le Bureau de tout obstacle ou de toute difficulté rencontrés dans leur mise en œuvre. Par ailleurs, il a invité le Bureau à examiner la possibilité de procéder à un regroupement de ces instruments.

- *Autres instruments sur l'âge minimum.* Par ailleurs, un certain nombre de conventions antérieures sur l'âge minimum, qui ont été déjà révisées par la convention n° 138³⁶, restent applicables à un certain nombre de pays. Les Etats parties aux conventions les plus anciennes sont invités à ratifier la convention n° 138. Cependant, en raison de la flexibilité inhérente à cette convention (conditions détaillées applicables à la dénonciation *ipso jure* des conventions antérieures), sa ratification n'entraîne pas toujours automatiquement la dénonciation de toutes les conventions révisées qui ont été ratifiées par l'Etat intéressé³⁷. Enfin, deux recommandations autonomes ont un statut provisoire³⁸.

81. Les instruments précités qui concernent les conclusions relatives au travail de nuit et à l'examen médical des enfants et des adolescents pourraient être considérés comme ayant une portée trop spécifique pour pouvoir en eux-mêmes constituer une question normative à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence dans l'avenir. Il pourrait être souhaitable que le Conseil d'administration examine les mesures à prendre pour faire suite aux conclusions du groupe de travail qui visent à rationaliser encore davantage l'ensemble des normes internationales du travail relatives aux enfants et aux adolescents, dans le cadre des efforts tendant à obtenir la mise en œuvre intégrale des deux conventions fondamentales. Par exemple, s'agissant du paragraphe 3 e) de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, il y aurait lieu d'envisager d'inclure le travail de nuit effectué par des personnes de moins de 18 ans dans la liste des tâches dangereuses, ainsi que de s'attaquer en urgence à cette forme de travail, considérée comme l'une des pires formes de travail des enfants.

82. Les questions relatives au travail de nuit et à l'examen médical des enfants et des adolescents, de même que toutes autres questions connexes, pourraient éventuellement faire l'objet d'un instrument distinct. *Le Bureau pourrait examiner cette possibilité plus avant si le Conseil d'administration juge qu'il s'agit d'une option viable, et soumettre une proposition plus élaborée à la session du Conseil de mars 2007.*

7. La durée du travail dans le transport routier

83. Le Bureau a examiné soigneusement les questions et faits nouveaux concernant la durée du travail dans le transport routier, notamment en ce qui concerne la fatigue, le temps de conduite et les périodes de repos. Il considère qu'une révision de la convention (n° 153) et de la recommandation n° 161 sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, qui l'accompagne ne devrait pas être entreprise avant la publication des résultats de la Réunion tripartite sur les questions sociales et dans le domaine du travail découlant des problèmes de la mobilité transfrontalière des chauffeurs routiers internationaux, qui se tiendra à Genève du 23 au 26 octobre 2006. Le principal fait nouveau intervenu dans ce secteur est la nouvelle approche de la mise en application des règles relatives au temps de travail, qui utilise la technologie du tachygraphe numérique, actuellement en cours d'application dans l'Union européenne. Les enseignements de l'expérience européenne pourraient être utilement appliqués ailleurs.

³⁶ Voir l'article 10 de la convention n° 138.

³⁷ Par exemple, un Etat qui a ratifié la convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, puis a ratifié ensuite la convention n° 138 tout en prescrivant un âge minimum général de 14 ans reste lié par la convention n° 59 sauf si, en vertu de la convention n° 138, il fixe l'âge minimum dans l'industrie à 15 ans.

³⁸ Il s'agit de la recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, et de la recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937, qui ne sont plus entièrement à jour, mais dont certains aspects restent pertinents.

8. Sécurité et santé au travail

- 84.** A la suite de la discussion générale de juin 2003 sur une approche intégrée, la Conférence a élaboré une stratégie mondiale sur la sécurité et la santé au travail incluant la fixation de priorités dans l'élaboration et la révision des instruments de l'OIT. La première priorité – qui consiste à élaborer un nouvel instrument établissant un cadre promotionnel en matière de sécurité et de santé au travail – a été discutée à la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail. La convention n° 187 et la recommandation n° 197, qui portent sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, ont été adoptées à la 94^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail. Ces instruments devraient contribuer à donner à la question de la sécurité et de la santé au travail une priorité élevée dans l'action nationale et à promouvoir l'application des normes connexes de l'OIT.
- 85.** Les autres priorités relatives à l'action normative³⁹ définies dans la stratégie mondiale portent sur la révision des normes relatives à la sécurité des machines (convention (n° 119) et recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963) et sur la révision de certaines normes relatives à certains produits chimiques (recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919, recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919, convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921, convention (n° 136) et recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971).
- 86.** Dans le domaine de la sécurité des machines, l'élaboration d'un recueil de directives pratiques, dont le besoin a été souligné dans le cadre de la stratégie mondiale, bénéficiera d'une priorité par rapport à la révision de la convention sur la protection des machines. Le Bureau a entrepris l'examen des derniers faits nouveaux survenus dans ce domaine, en se fondant sur une conception élargie de la sécurité des machines pour procéder à l'élaboration de ce recueil, qui permettra de disposer d'une base solide pour procéder à la révision des normes relatives à la sécurité des machines.
- 87.** En ce qui concerne la sécurité chimique, le Conseil d'administration a approuvé, à sa 292^e session (mars 2005), l'organisation d'une réunion d'experts pour mettre à profit instruments, connaissances, activités de sensibilisation, coopération technique et collaboration internationale afin d'élaborer un cadre d'action dans le domaine des substances dangereuses dans le cadre du programme des activités sectorielles (document GB.292/STM/1). Cette réunion étudiera les moyens d'intégrer au mieux les instruments de l'OIT et les autres outils concernant la sécurité et la santé au travail et les substances dangereuses dans un nouveau cadre stratégique et un nouveau plan d'action. Elle pourra examiner également les pratiques optimales et les cadres juridiques nationaux propres à promouvoir un cadre de travail sûr et sain, analyser le rôle des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs et étudier les moyens de mettre en place des mécanismes de consultation tripartite sur la sécurité et la santé au travail, et de faire en sorte que les travailleurs et leurs organisations participent aux mécanismes de consultation, de façon à développer une culture préventive de la sécurité et de la santé au travail. La réunion devrait aussi examiner l'impact des initiatives, nouvelles et en cours, relatives aux substances dangereuses, notamment l'approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques à l'échelle des Nations Unies. Elle pourrait adopter des recommandations qui constitueraient la base d'une action ultérieure de l'OIT, notamment

³⁹ La révision de la convention (n° 127) et de la recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967, n'a pas été incluse dans les priorités. En ce qui concerne la révision de la recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919, qui est liée aux risques biologiques, il n'y a pas non plus de suivi spécifique prévu.

au sujet d'activités normatives éventuelles dans le domaine de la sécurité chimique. Il est proposé de tenir cette réunion du 10 au 13 décembre 2007 à Genève ⁴⁰.

Partie III. Autres propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence

9. Temps de travail

- 88.** Le temps de travail est l'un des domaines qui a été le plus touché ces dernières années par les changements importants intervenus dans les politiques économiques et sociales et que les forces de la mondialisation ont accélérés. Depuis l'adoption des principales normes sur la durée du travail, en particulier de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, les modalités de réglementation du temps de travail, et par conséquent d'autres questions connexes telles que les heures de repos et les congés annuels payés, ont évolué.
- 89.** Un document intitulé *Elaboration d'une stratégie relative aux activités futures éventuelles de l'OIT en matière de temps de travail*, qui a été soumis à la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS) en novembre 2005 ⁴¹, passe en revue les faits nouveaux relatifs aux normes sur la durée du travail, en particulier les orientations fournies par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans son étude d'ensemble de 2005 sur les conventions n°s 1 et 30 ⁴² et les avis exprimés au cours de la discussion de ce document par la Commission de l'application des normes de la Conférence ⁴³. Il a été convenu de tenir une réunion d'experts chargée de définir un cadre intégré de principes, d'options et de recommandations susceptibles de servir de base à une discussion générale sur le temps de travail. La date de cette réunion dépendra de la décision que prendra le Conseil d'administration au sujet de son financement.

Travaux de recherche et autres activités

- 90.** Suite à la demande formulée par le Conseil d'administration, à savoir que d'autres travaux de recherche soient menés sur le temps de travail en vue de l'élaboration de propositions sur ce sujet pour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail, le Bureau a lancé un vaste programme de travaux de recherche et de collecte d'informations sur les faits nouveaux relatifs à cette question et, à la demande des mandants, a mené des activités de coopération technique – séminaires et ateliers axés sur des travaux de recherche. Les principales composantes de ce programme sont les suivantes: rapport sur le temps de travail dans les pays industrialisés, qui passe en revue les faits nouveaux pertinents survenus dans le monde industrialisé, l'accent étant mis sur la relation entre les besoins et préférences des travailleurs et ceux des employeurs et sur des politiques du temps de

⁴⁰ Pour de plus amples informations sur cette réunion d'experts, voir le document GB.297/STM/2 et la décision correspondante du Conseil d'administration.

⁴¹ Document GB.294/LILS/7/1.

⁴² Voir: *Durée du travail: Vers plus de flexibilité?* Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005, rapport III (partie 1B).

⁴³ Voir Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005, *Compte rendu provisoire* n° 22, première partie, paragr. 73-131.

travail qui les fassent concorder⁴⁴; une base de données juridique en ligne contenant des textes de loi sur le temps de travail dans les Etats Membres⁴⁵; une analyse comparative des lois nationales sur la durée du travail⁴⁶; un recueil d'exposés présentés par des chercheurs renommés au dernier colloque international sur le temps de travail⁴⁷. Une série d'études par pays sur l'évolution récente des statistiques et politiques concernant le temps de travail et l'organisation du travail dans les pays en développement ou en transition ont été commandées; elles permettront de préparer un rapport sous la forme d'une analyse comparative du temps de travail à travers le monde⁴⁸.

- 91.** Ces projets ont en commun un certain nombre de thèmes fondamentaux ayant tous pour objectif sous-jacent la réalisation de conditions décentes pour ce qui est du temps de travail. Ces travaux étudient, par exemple, les différents aménagements du temps de travail et de la durée du travail qui permettent de préserver la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé et leur bien-être⁴⁹. Ils s'intéressent également aux différences entre les sexes en matière d'aménagement du temps de travail, analysant les implications de ces différences du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes et s'efforçant de distinguer les modalités d'aménagement du temps de travail qui peuvent avoir une incidence favorable aussi bien sur le marché du travail que sur le statut de la femme dans la société. Les recherches portent aussi sur la façon dont les modalités existantes d'aménagement du temps de travail permettent aux travailleurs de concilier vie professionnelle, vie familiale et autres responsabilités et intérêts hors travail, et envisagent différentes mesures qui peuvent être prises pour assurer un équilibre entre travail et famille sans discrimination entre les sexes. Enfin, le programme de recherche du Bureau tente d'identifier des formes d'aménagement du temps de travail, y compris des formes souples d'organisation du travail, qui permettent à la fois d'assurer des conditions de travail décentes et d'accroître la productivité, ainsi que l'intérêt, pour les entreprises, d'adopter des politiques visant à concilier travail et vie en général.
- 92.** Ces travaux de recherche, complétés par des activités de coopération technique menées à la demande des mandants et les résultats de la réunion d'experts, constitueront une contribution essentielle à l'orientation et à la substance de toute discussion future sur les aménagements du temps de travail à la Conférence internationale du Travail.

Proposition

- 93.** A la lumière de ces évolutions et compte tenu aussi des activités de recherche récentes du BIT et du renforcement de ses compétences techniques dans ce domaine, le moment semble opportun pour la Conférence internationale du Travail d'aborder, à l'une de ses sessions à venir, le thème du temps de travail dans ses multiples dimensions. Sous réserve que le Conseil d'administration y soit favorable, le Bureau serait prêt à élaborer une

⁴⁴ J.C. Messenger (directeur de publication): *Working time and workers preferences in industrialized countries – Finding the balance* (Londres, Routledge, 2004).

⁴⁵ Voir <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime>.

⁴⁶ D. McCann: *Working Time Laws: a global perspective. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database* (BIT, Genève, 2005) (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-dm-05.htm>).

⁴⁷ *Decent Working Time: new trends, new issues* (BIT, à paraître, 2006).

⁴⁸ *Working Time around the World* (BIT, à paraître, 2007).

⁴⁹ A. Spurgeon: *Working time: Its impact on safety and health* (BIT et OSHRI (Occupational Safety and Health Research Institute-Korea), Genève, 2003).

proposition pour une discussion générale sur tous les aspects de la réglementation du temps de travail, qui pourrait avoir lieu dès la 99^e session (juin 2010) de la Conférence internationale du Travail. Toute discussion future se fondera, dans une grande mesure, sur les résultats de la réunion d'experts.

10. Le travail dans les ports

Faits nouveaux depuis novembre 2005

- 94.** Depuis quelques années, la conteneurisation, l'évolution technologique et l'accélération de la mondialisation ont profondément modifié le travail portuaire, secteur qui joue un rôle fondamental dans le développement économique. A sa 285^e session (novembre 2002), le Conseil d'administration, qui était saisi d'un document⁵⁰ contenant des propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail, a décidé⁵¹ que les travaux devaient se poursuivre en vue de l'élaboration d'une proposition relative à une approche intégrée du travail dans les ports pour discussion à une session future de la Conférence. A sa 288^e session (novembre 2003), le Conseil d'administration a retenu cette proposition parmi celles qui devaient faire l'objet d'un examen plus approfondi. Le Bureau propose que le Conseil d'administration n'envisage une discussion générale sur une approche intégrée du travail dans les ports qu'en 2010 au plus tôt (voir paragr. 103).
- 95.** Les travaux relatifs à cette question, qui depuis 2005 ont porté principalement sur l'inspection de la sécurité et la santé au travail dans les ports, ont conforté le point de vue selon lequel l'approche intégrée du travail dans les ports devrait rester une priorité de haut rang pour le Programme des activités sectorielles. Le Bureau a lancé une enquête internationale en vue de faire le point sur les orientations et pratiques actuelles en la matière. Un rapport, achevé en juin 2006, présente les conclusions de cette étude ainsi que plusieurs recommandations qui pourraient constituer le point de départ de normes ou principes directeurs de l'OIT concernant l'inspection de la sécurité et de la santé au travail dans les ports. La décision relative à la révision de la convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929, serait prise en compte dans ce contexte. Des contraintes budgétaires et d'autres engagements, priorités et activités en cours en ce qui concerne le travail dans les ports et les transports ont toutefois empêché de poursuivre plus avant les travaux relatifs à une approche intégrée du travail dans les ports.
- 96.** Le Bureau a continué d'œuvrer pour la promotion et l'application de deux ouvrages publiés récemment, le *Recueil de directives pratiques BIT/OMI sur la sûreté dans les ports* (2004) et le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les ports* (2005). Parallèlement, il a poursuivi ses travaux relatifs au dialogue social dans les ports. Par ailleurs, à la demande des mandants, des efforts considérables ont été déployés pour la promotion, la mise à jour et l'application du Programme de développement du personnel portuaire (PDP).
- 97.** Il convient de signaler, parmi les activités relatives au *Recueil de directives pratiques BIT/OMI sur la sûreté dans les ports* (2004), l'élaboration de matériels didactiques complémentaires sur la sécurité des conteneurs et leur validation dans le cadre d'un atelier tripartite tenu à Singapour. Un atelier sur les questions relatives à l'intégrité des engins de transport fermés tout au long de la chaîne d'approvisionnement a été organisé avec la collaboration de l'Autorité maritime et portuaire de Singapour et la participation de représentants de plusieurs organisations nationales, régionales et internationales. Des activités sont en cours en collaboration avec l'Organisation maritime internationale,

⁵⁰ Document GB.285/2, paragr. 16 et 156 à 166.

⁵¹ Document GB.285/2, paragr. 21.

l'Organisation mondiale des douanes et la Commission européenne en vue d'améliorer encore les modules de formation relatifs à la sûreté des conteneurs. En outre, le Bureau a assuré la promotion de ce recueil lors de manifestations nationales et internationales tenues à Alexandrie, Dubaï, Anvers, Prague et Vienne.

- 98.** En ce qui concerne les activités relatives au *Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les ports* (2005), le Bureau a continué de collaborer avec le projet GAPAS (*Gestión Ambiental en Puertos de América del Sur*) de l'Agence allemande de coopération technique (GTZ), notamment aux fins de la traduction en espagnol du guide du BIT sur la gestion de la sécurité et de la santé dans les ports et de l'organisation d'un atelier conjoint GTZ-OIT sur le même sujet (Montevideo, juin 2006). La traduction du recueil en chinois, en russe et en turc est en voie d'achèvement. Un nouvel accord concernant les droits d'auteur a été conclu en vue de sa traduction en italien. Des consultations sont en cours avec l'Institut de formation portuaire d'Alexandrie pour la traduction en arabe.
- 99.** Le guide pratique du BIT intitulé *Dialogue social dans le processus d'ajustements structurels et participation du secteur privé dans les ports. Guide pratique* a été publié en 2006 en français, anglais et espagnol. Des matériels didactiques relatifs à l'utilisation du guide ont été achevés en juin et validés dans le cadre d'un atelier tripartite au Centre international de formation de l'OIT à Turin (juillet 2006).
- 100.** En conséquence des activités entreprises par le Bureau pour promouvoir le Programme de développement du personnel portuaire (PDP) de l'OIT, sept nouvelles licences d'utilisation du PDP ont été établies au cours de la période à l'examen, ce qui porte leur nombre total à 74, et un accord sur les droits d'auteur a été signé avec l'exploitant d'un terminal à conteneurs en Turquie, en vue de la traduction et de la publication en turc du PDP, à ses frais. En août 2006, l'Autorité portuaire de Thessalonique a achevé la traduction en grec du PDP. Le BIT a organisé à Dubaï en avril 2006 un atelier destiné aux instructeurs principaux du PDP. A cette occasion, 20 instructeurs du PDP venus de plusieurs ports gérés par un exploitant international de terminaux à conteneurs ont été formés. Depuis, ce même exploitant a demandé au BIT de lui céder les droits d'auteur en vue de la traduction et de la publication du PDP en français, à ses frais. Les négociations à ce sujet sont encore en cours. Cette nouvelle traduction comblerait une lacune importante, puisque le PDP n'est pas disponible en français pour l'instant, et elle ouvrirait des perspectives de formation considérables pour les ports des pays francophones, en Afrique notamment. La traduction en espagnol de la version mise à jour du PDP (2^e révision, 2005) et la production du CD-Rom correspondant ont été achevés en juillet 2006. Des exemplaires ont été envoyés à tous les preneurs de licence du PDP de langue espagnole. Le PDP est désormais disponible en sept langues (anglais, espagnol, chinois, indonésien, arabe, grec et coréen) et sa traduction dans deux autres langues est en cours (turc et portugais). Le BIT est titulaire des droits d'auteur pour la version originale anglaise et la version espagnole, qu'il a l'obligation de tenir à jour.
- 101.** Le Bureau a aussi fourni des services d'assistance technique pour un projet encore en cours visant l'amélioration de la sécurité et de la santé ainsi que des conditions de travail dans les ports de la Fédération de Russie. Ce projet devrait se poursuivre en 2007 et 2008, et le Centre international de formation de l'OIT à Turin, qui en assure la gestion, a déjà demandé une assistance à cet égard.

Proposition mise à jour

- 102.** Les engagements actuels du BIT comprennent les suivants: satisfaire les besoins relatifs au PDP (qui est un projet continu) et répondre aux demandes des mandants de l'OIT concernant la tenue de séminaires et d'ateliers de formation sur les questions portuaires et la fourniture d'une assistance technique sous d'autres formes.

- 103.** Etant donné les contraintes budgétaires découlant du nombre élevé d'activités prévues ou en cours, le Bureau propose que le choix de cette question – discussion générale sur une approche intégrée du travail dans les ports – soit reporté à plus tard. A cet égard, le Bureau présentera au Conseil d'administration à sa 300^e session (novembre 2007), pour examen, une proposition tendant à inscrire cette question à l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail.
- 104.** Ce report permettrait au Bureau de prendre les dispositions voulues avant la 99^e session (2010) de la Conférence pour effectuer les recherches nécessaires et préparer en temps voulu le rapport requis.

11. Zones franches d'exportation (ZFE)

- 105.** Les organisations de travailleurs souhaitent depuis longtemps que les zones franches d'exportation (ZFE) fassent l'objet d'une discussion générale comme elles l'ont encore tout récemment suggéré pendant les discussions de mars 2006. Cette question, soulevée pour la première fois en 1997, a donné lieu à la Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation (Genève, 28 septembre - 2 octobre 1998) et à une discussion au Conseil d'administration en mars 2003 sur l'emploi et la politique sociale dans les zones franches d'exportation⁵². Les conclusions de la réunion de 1998 n'appelaient pas à une action normative. En mars 2003, le Conseil d'administration a invité le Bureau à poursuivre l'examen de ces questions dans un cadre tripartite en traitant l'ensemble des composantes du travail décent. En outre, il a formulé le souhait que, dans le soutien apporté aux fins de l'élaboration de programmes par pays de promotion du travail décent dans les pays dotés de ZFE, il soit prêté une attention toute particulière à ce que ces programmes contribuent davantage à l'amélioration des résultats tant au plan économique que social.
- 106.** La situation dans les ZFE continue de susciter des inquiétudes en raison du non-respect des normes fondamentales, de l'application laxiste ou inexistante du droit du travail, des conséquences que cela entraîne pour une main-d'œuvre essentiellement féminine dans bon nombre des secteurs d'activités visés, ainsi que de la difficulté d'améliorer la productivité. Les effets des changements de politiques et de règles commerciales ainsi que de la modification de la typologie des zones se font par ailleurs sentir. Le programme et budget pour 2006-07 prévoit une approche transversale permettant d'offrir des services de conseil qui répondent aux besoins des mandants dans le cadre de l'Initiative focale sur les ZFE. Cette initiative est destinée à centraliser les travaux du Bureau en vue d'une amélioration des conditions de travail et de la productivité dans les ZFE. Les travaux menés dans le cadre de l'initiative devraient donner une idée plus précise de l'évolution des tendances et des conditions ainsi qu'une indication des principales lacunes sur le plan juridique et pratique au regard des normes de l'OIT, ce qui pourrait servir de point de départ à de nouvelles discussions à la session de la Conférence. Une discussion générale permettrait de déterminer si l'OIT doit définir de nouvelles orientations, et sous quelles formes, ainsi que les méthodes à appliquer dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent.

⁵² «Questions relatives au travail et questions sociales dans les zones franches d'exportation», rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation, Genève, 28 septembre - 2 octobre 1998 (<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/govlab/legrel/tc/epz/reports/07148-14/index.htm>); Note sur les travaux, Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation, Genève, 28 septembre - 2 octobre 1998 (<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/govlab/legrel/tc/epz/reports/10214-01/index.htm>); document GB.286/ESP/3 et Relevé des décisions, 286^e session (mars 2003) du Conseil d'administration.

12. Nouvelles tendances dans la prévention et la résolution des conflits professionnels

107. La rapidité des mutations économiques et sociales accompagnant la mondialisation aggrave inévitablement les tensions que connaît le monde du travail dans de nombreux pays. C'est par conséquent le bon moment pour la Conférence internationale du Travail de se pencher sur les faits nouveaux et les expériences passées, s'agissant des systèmes de prévention et de règlement des conflits, afin de définir les mesures de suivi appropriées qui doivent être prises par l'OIT et ses mandants. Les conflits du travail sont inhérents à tous les systèmes de relations professionnelles, c'est pourquoi leur prévention, lorsqu'elle est possible, ou leur règlement de manière efficace, rapide et équitable quand ils surviennent, sont des composantes essentielles de relations professionnelles saines. Il est indispensable, dans l'intérêt de la justice sociale et de la stabilité du développement économique, que des mécanismes auxquels on puisse avoir facilement recours et qui fonctionnent soient en place à cet effet dans chaque pays. Une discussion à la Conférence internationale du Travail sur la prévention et le règlement des conflits donnerait par ailleurs la possibilité aux mandants tripartites d'examiner si un certain nombre de recommandations de l'OIT⁵³ qui s'y rapportent restent pertinentes: au vu des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, le Conseil d'administration a, à ce propos, invité les Etats Membres à informer le Bureau sur leurs besoins éventuels en matière de révision⁵⁴.

108. Il convient de noter qu'une proposition se rapportant à la question de la prévention et du règlement des conflits a été présentée pour la première fois au Conseil d'administration en 1992 en vue de l'inscription éventuelle de cette question à l'ordre du jour d'une session de la Conférence internationale du Travail. Depuis, les lignes de force et le contenu de la proposition ont évolué et le Conseil d'administration l'a inscrite à plusieurs reprises sur la liste des questions prioritaires, la dernière fois en mars 1999, où il a été proposé que la question fasse l'objet d'une discussion générale. Cette discussion pourrait porter sur les sujets suivants: les tendances générales et les faits nouveaux dans ce domaine; le rôle des services de conciliation, d'arbitrage et de médiation, et les tribunaux du travail; l'amélioration des méthodes classiques de règlement des conflits et l'intégration d'approches, d'outils et de techniques nouveaux en référence aux éléments essentiels (cadre juridique, institutions, mécanismes et procédures) des systèmes qui ont fait leurs preuves; le rôle des partenaires sociaux et les perspectives de coopération technique.

Genève, le 20 octobre 2006.

Point appelant une décision: paragraphe 15.

⁵³ Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

⁵⁴ Voir par exemple le document GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, paragr. 48.