



Compte rendu provisoire

Quatre-vingt-onzième session, Genève, 2003

Vingtième séance

Mercredi 18 juin 2003, 10 h 40

Présidence de M. Wamalwa et de M. Noakes

RATIFICATION DE TROIS CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL PAR LE MOZAMBIQUE

Original anglais: Le PRÉSIDENT (M. WAMALWA) — La vingtième séance de la 91^e session de la Conférence internationale du Travail est ouverte. Je donne la parole au Greffier qui a une annonce à nous faire.

Le GREFFIER de la CONFÉRENCE — J'ai le plaisir d'annoncer à la Conférence que, le 16 juin 2003, le Directeur général a enregistré la ratification par le Mozambique de la convention (n^o 29) sur le travail forcé, 1930, de la convention (n^o 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n^o 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

RAPPORT DE LA COMMISSION DES RESSOURCES HUMAINES: PRÉSENTATION, DISCUSSION ET ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous passons donc directement au deuxième point de note ordre du jour, qui concerne le rapport de la Commission des ressources humaines, publié dans le *Compte rendu provisoire* n^o 19, parties I et II.

Le bureau de la Commission des ressources humaines se composait des personnes suivantes: le président était M. Chetwin (membre gouvernemental, Nouvelle-Zélande); le vice-président employeur était M. Renique (Pays-Bas); le vice-président travailleur était M^{me} Yacob (Singapour); enfin, le rapporteur est M^{me} Allones (membre gouvernementale, Philippines). J'invite M^{me} Allones à nous présenter le rapport.

Original anglais: M^{me} ALLONES (*déleguée gouvernementale, Philippines; rapporteuse de la Commission des ressources humaines*) — J'ai le grand plaisir de vous présenter le rapport en première lecture de la Commission des ressources humaines. Les activités de cette commission ont été dirigées d'une façon extrêmement compétente par M. Chetwin, membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande. Sa grande sagesse, son expérience sans égale, son sens de l'humour impeccable ont permis à la commission de travailler dans un véritable esprit de coopération, de respect mutuel et de dialogue social.

Le vice-président employeur, M. Renique des Pays-Bas, et la vice-présidente travailleuse, M^{me} Yacob, de Singapour, ont également fait preuve d'une autorité et d'un professionnalisme qui ont été appréciés. Nous devons également rendre hommage au secrétariat qui a travaillé d'une façon très efficace, sous l'égide de M. Henriques, représentant du Secrétaire général.

Nous les remercions de leur dévouement, de leur engagement et de leur excellente assistance.

Les autres membres du secrétariat ont joué également un rôle important, je pense en particulier aux conseillers juridiques, dont l'aide fut indispensable à l'accomplissement des travaux de la commission, notamment pour la rédaction de la version définitive des conclusions révisées de la commission.

La commission a tenu 15 séances et son rapport, y compris les conclusions, vous sont soumis dans le *Compte rendu provisoire* n^o 19.

Etant donné les changements considérables qui ont affecté l'économie, la société et le monde du travail depuis l'adoption de la convention (n^o 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la recommandation (n^o 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, le Conseil d'administration avait décidé, à sa session de mars 2001, d'inscrire à l'ordre du jour de cette Conférence internationale du Travail la première lecture d'une question portant sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation en vue d'adopter une norme révisée en 2004.

Le Conseil d'administration a constaté qu'un instrument plus dynamique et plus facilement applicable devait être rédigé à l'intention des Etats Membres et des partenaires sociaux pour leur permettre de mettre sur pied des politiques de mise en valeur des ressources humaines et de formation, qui soient intégrées à la politique de l'emploi ainsi qu'aux politiques macro-économique, structurelle et sociale, en particulier celles qui ont pour objectif d'améliorer l'employabilité des individus, de réaliser le travail décent et de contribuer à la croissance économique.

Le large soutien apporté à un instrument nouveau, dynamique et exhaustif, qui doit prendre la forme d'une recommandation, vient également souligner certains points importants, notamment la nécessité de définir clairement les responsabilités des gouvernements et des partenaires sociaux dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation; le fait qu'il serait souhaitable que la formation et la mise en valeur des ressources humaines visent des objectifs à la fois économiques et sociaux, répondant aux besoins des particuliers, des entreprises et de la société; la nécessité de souligner l'importance capitale de l'enseignement initial, des connaissances de la lecture et de l'écriture ainsi que de l'apprentissage permanent; la reconnaissance des connaissances acquises de façon formelle et informelle à tous les niveaux; et la nécessité d'offrir des possibilités de formation à ceux qui ont des besoins particuliers: les personnes âgées, les personnes handicapées, les migrants, les femmes, les jeunes et les travailleurs du secteur informel et du secteur agricole.

Entre autres, la commission était saisie des rapports IV(1) et IV(2).

Le rapport IV(1) présentait une analyse des législations, politiques et pratiques, dans le domaine justement de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines. La deuxième partie du rapport contenait les réponses fournies par 96 pays et 40 organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les conclusions proposées qui allaient servir de base aux débats. Ces rapports se sont révélés très utiles.

Ces conclusions, qui ont découlé de ces travaux, sont un grand progrès par rapport à l'instrument de 1975. Elles illustrent bien les efforts des partenaires sociaux pour élaborer un instrument qui soit équilibré, exhaustif et adapté aux défis de notre temps et qui place l'être humain au centre de toutes nos préoccupations

Le préambule énonce les principes fondamentaux tels qu'ils sont ancrés dans l'instrument, à savoir l'éducation de base, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie dans l'intérêt de l'individu, des entreprises, de l'économie et de la société. Les partenaires sociaux ont eux aussi un rôle à jouer et des engagements à tenir en faveur de la formation permanente pour que les politiques en matière d'éducation, de formation et d'apprentissage permanent soient intégrées à des politiques globales recouvrant l'économique, le social et le marché du travail; et pour que les pays en développement bénéficient d'une assistance pour l'élaboration, le financement et la mise en œuvre de ces politiques. Faire en sorte que ces pays puissent se développer, connaître la croissance économique et créer les conditions du travail décent, tel est l'objectif déclaré de cette organisation.

La consécration de ces principes fondamentaux s'inscrit aussi dans le contexte des valeurs et principes de l'OIT. Ainsi, le préambule évoque la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les principales conventions et recommandations qui traitent de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines.

La commission a innové dans la mesure où elle a défini, dans un instrument de l'OIT, pour la première fois, les concepts clés d'employabilité et de formation tout au long de la vie.

Une telle initiative devait permettre de bien préciser ces notions, une opération tout à fait bienvenue du fait du grand nombre d'idées et de concepts nouveaux qui sont apparus dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation mais aussi pour ce qui touche à la formation et au travail en général. Le fait que les Etats Membres soient encouragés à instaurer un système pour la reconnaissance et la validation des compétences répond aussi à une nécessité ancienne. La commission a défendu de façon unanime l'idée selon laquelle il fallait faire en sorte que les qualifications, les connaissances et les outils des travailleurs soient transférables et pris en compte par le système d'accréditation institutionnel, au vu, notamment, de l'expansion de l'économie informelle dans certains Etats Membres.

La commission a beaucoup insisté pour que les Etats Membres soient encouragés à reconnaître l'éducation et la formation comme un droit pour tous. En parallèle, on a pris soin de définir le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux dans la mise en place de stratégies nationales pour l'éducation et la formation et dans les efforts visant à garantir l'accès universel à la formation tout au long de la vie. Les

conclusions contiennent également des directives ambitieuses en vue de l'élaboration et la mise en œuvre de mesures, stratégies, et programmes relatifs à l'éducation et à la formation et de la création de services d'appui de nature à renforcer les autres types de formation et le dialogue social sur le thème de la formation et à promouvoir l'accès à ces activités à des personnes vulnérables ou défavorisées et de celles qui ont des besoins spécifiques. On a aussi insisté sur l'idée qu'il fallait promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à l'éducation, et la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe. C'est un aspect qui revient dans les conclusions, et qui ne concerne pas seulement l'accès à la formation et à l'éducation, mais aussi la mise en place de projets de recherche et de services d'appui sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation tout au long de la vie.

Nous avons également tenu à souligner le rôle très important que jouent les enseignants et les formateurs, l'utilité des technologies, infrastructure et outils en matière d'information et de communication, la nécessité de tirer des enseignements des meilleures pratiques, traditionnelles et non traditionnelles, et l'intérêt du dialogue social pour mettre en place des politiques efficaces et élaborer des programmes pertinents dans le domaine considéré. Les conclusions mentionnent sous un jour nouveau le rôle très important que jouent les entreprises dans le domaine de la formation qualifiante et de l'amélioration des qualifications, autant d'éléments qui favorisent la croissance économique et la création d'emplois.

Les conclusions évoquent de façon opportune la question de la coopération technique internationale dans le domaine considéré, compte tenu de l'effet bénéfique que pourrait avoir la coopération entre les gouvernements. La mise en commun des savoirs techniques, des pratiques exemplaires au plan international, des aides financières et d'autres types de coopération est un élément indispensable en effet pour renforcer les capacités nationales en matière de mise en valeur des ressources humaines et de formation.

Il convient de souligner que les conclusions sont cohérentes et claires dans leur message en faveur d'un travail décent et d'une intégration sociale passant par l'éducation et la formation. Elles recommandent en effet de garantir l'accès aux possibilités d'éducation et de formation des salariés, des chômeurs, des catégories défavorisées et des personnes ayant des besoins particuliers. Les Etats membres sont encouragés de même à bien tenir compte des préoccupations et des besoins de la fonction publique dans le domaine considéré. La commission a présenté la mise en valeur des ressources humaines par l'éducation et la formation comme un outil efficace pour améliorer l'employabilité des individus et accroître de la sorte la productivité, ce qui est propre à stimuler la création d'emploi et la croissance économique.

Lors de la dernière séance, le Directeur général a demandé à tous les mandants de l'OIT de se mettre au service de la société dans son ensemble pour contribuer à répondre à certaines des grandes questions qui se posent au monde actuel, notamment en ce qui concerne la lutte contre la pauvreté. Disons, pour reprendre les termes de M. Juan Somavia, qu'il est essentiel de créer des emplois si l'on veut lutter véritablement contre la pauvreté. La commission a travaillé dans l'idée qu'elle était tenue, dans une certaine mesure, de faire le nécessaire pour que les citoyens

des différents pays soient préparés aux postes de travail qui les attendent.

C'est dans cet esprit-là que j'ai le très grand plaisir de vous recommander l'adoption du document présenté par la Commission des ressources humaines.

Original anglais: M. RENIQUE (conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Pays-Bas; vice-président employeur de la Commission des ressources humaines) — C'est pour moi un grand honneur de présenter le point de vue des employeurs sur le rapport et les conclusions de la Commission des ressources humaines parce que la question de la formation et de la mise en valeur des ressources est une question très importante pour nos entreprises. Elle était déjà importante en 1975 quand la recommandation n° 150 a été adoptée, mais depuis, il est devenu tout à fait évident que la mise en valeur des ressources humaines n'est pas seulement un outil; elle est aussi une politique vitale qui, en dernière analyse, peut décider de la réussite ou de l'échec de la stratégie d'une entreprise. Le facteur humain est devenu un très important facteur de compétitivité.

Cette raison suffirait à elle seule pour justifier la révision de la recommandation existante, mais il y en a d'autres dont les plus importantes sont: premièrement, la nécessité d'un instrument plus dynamique qui définisse des objectifs et des principes plutôt que de donner des orientations sur la mise en œuvre pratique, afin d'aider les partenaires sociaux et les Membres à s'adapter à l'évolution rapide des besoins sur les plans organisationnel et technologique. Deuxièmement, l'évolution de la relation entre l'éducation et le marché du travail, qui rend obsolète la notion même de planification.

Aujourd'hui, moins que jamais, l'éducation ne doit pas être considérée comme le moyen de se préparer une fois pour toutes à un emploi déterminé que l'on occupera toute sa vie. Elle doit plutôt permettre aux jeunes d'acquérir un large éventail de compétences comme base de l'apprentissage tout au long de la vie. Troisièmement, il faut que l'individu puisse être l'architecte de son apprentissage et de son développement personnel. Quatrièmement, il faut tenir compte des possibilités d'apprentissage, d'éducation et de formation qu'offrent les nouvelles technologies. Cinquièmement, le dialogue social doit être considéré comme un catalyseur, un moyen d'associer toutes les parties concernées — le gouvernement, les partenaires sociaux, chaque employeur et chaque travailleur — à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques relatives à l'éducation, à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation.

Je voudrais en venir maintenant à la question du dialogue en soulignant que celui-ci ne doit pas être synonyme de confusion des responsabilités des interlocuteurs. Nous sommes convaincus que pour obtenir de bons résultats et créer une synergie, il est indispensable de différencier les responsabilités des gouvernements et de chacun des partenaires sociaux. Si tel n'est pas le cas, le dialogue risque de devenir lui-même une source de confusion et d'aller à l'encontre du but recherché.

Le paragraphe 11 des conclusions proposées définit très bien les responsabilités des uns et des autres; il est libellé comme suit: «L'instrument devrait reconnaître que la réalisation de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est fondée sur l'engagement explicite des gouvernements d'investir pour renforcer

l'éducation et la formation à tous les niveaux du secteur privé, de former les salariés et des personnes à développer leurs aptitudes propres et leurs carrières».

Le dialogue ainsi que le partenariat devraient être développés dans ce cadre de responsabilités bien défini. Je ne mentionnerai que deux exemples: le gouvernement peut aider les entreprises — en proposant par exemple des crédits de formation pour les salariés possédant peu de qualifications, ou des mesures incitatives fiscales favorisant les investissements dans la formation — mais il ne doit absolument pas intervenir au niveau de l'entreprise. Autre exemple: les partenaires sociaux doivent toujours veiller à ce que les résultats de leurs négociations soient utilisés par les gouvernements pour la mise en place de politiques et de programmes qui doivent, selon la procédure démocratique, être soumis à l'approbation du Parlement.

Cela dit, beaucoup de choses peuvent être faites par le biais de la coopération. Un des points novateurs suggérés dans les conclusions a trait à l'importance d'une bonne formation initiale, celle-ci constituant une base qui permet à l'individu de continuer à se former tout au long de sa vie professionnelle. En tant qu'employeurs, nous tenons à encourager les pouvoirs publics à resserrer le lien entre l'éducation qui précède l'entrée dans la vie active et la formation continue. Il conviendrait d'établir de nombreuses et solides passerelles entre ces deux domaines. Quelques exemples figurent déjà dans les conclusions, concernant notamment la nécessité d'instituer un dialogue régulier sur les programmes d'enseignement, afin de veiller à ce qu'ils soient compatibles avec les exigences du marché de l'emploi, la mise en place et l'application d'un cadre national pour la reconnaissance et la validation des qualifications, ainsi que l'offre de services d'information et d'orientation sur l'esprit d'entreprise. J'aimerais suggérer également quelques initiatives, qui consisteraient, par exemple, à inviter des enseignants issus du monde de l'entreprise dans les écoles et les établissements d'enseignement professionnel; à faire participer des experts de l'industrie au contrôle de la qualité de l'enseignement professionnel; à favoriser un enseignement bipolaire associant étroitement éducation théorique et formation concrète au sein de l'entreprise.

Au cours de cette Conférence, le 12 juin précisément, l'organisation d'employeurs, que je représente, a adopté un document d'orientation intitulé «Education 2010», qui présentait les choses selon cette perspective. Nous sommes conscients du fait que cette approche nécessitera des efforts supplémentaires de la part de nos membres, mais nous sommes convaincus qu'il est absolument indispensable d'établir un lien plus étroit entre l'enseignement supérieur et professionnel et le monde de l'entreprise, afin que l'enseignement soit plus dynamique et réponde mieux aux besoins des entreprises. La discussion — plutôt animée — que nous avons eue sur le droit à l'éducation et à la formation devrait peut-être être replacée de façon plus explicite dans le contexte de la différenciation des rôles respectifs de l'Etat et des partenaires sociaux. Comprenez-moi bien, les employeurs approuvent sans réserve l'idée d'un accès le plus large possible à l'éducation et à la formation; d'ailleurs, nous nous sommes engagés à plusieurs reprises dans les conclusions à aider nos salariés à acquérir une formation professionnelle. Il est toutefois évident qu'à moins que les gouvernements n'assument la totalité des coûts, différents acteurs doivent intervenir selon que l'on parle du

droit à l'enseignement ou de l'accès universel à la formation. Nous serons certainement en possession l'an prochain d'une proposition visant à garantir pleinement le droit à l'éducation et à la formation, mais aussi à tenir compte des responsabilités des uns et des autres. Et, comme les conclusions proposées en font état, cela va de pair avec l'engagement que doivent prendre les salariés de mettre à profit les possibilités de formation et d'investir dans leur propre employabilité.

Je me félicite, comme le rapporteur, du fait que les conclusions accordent une attention égale à la dimension économique et à la dimension sociale. L'instrument proposé invite les membres à définir des politiques en matière de développement des ressources humaines et de formation qui «accordent une égale importance aux objectifs économiques et sociaux, mettent l'accent sur le développement économique durable, dans le contexte de la mondialisation de l'économie, et d'une société fondée sur le savoir et l'acquisition des compétences, ainsi que sur l'accroissement des compétences, le travail décent, le maintien dans l'emploi, le développement social, l'insertion sociale et la réduction de la pauvreté». Nous félicitons la commission d'avoir inclus les services d'information et d'orientation sur l'esprit d'entreprise dans l'orientation des jeunes, car cela peut favoriser la création d'entreprises, d'emplois et de meilleurs débouchés.

Cette approche équilibrée est importante, non seulement pour les politiques nationales, elle peut également nous orienter pour savoir comment répondre aux besoins résultant de la mondialisation de l'économie. C'est un processus qui est un fait de la vie économique, mais je pense que tous les acteurs doivent réfléchir soigneusement aux besoins sociaux qui peuvent apparaître par suite de ce processus. Il s'agit notamment de voir comment l'éducation et la formation peuvent favoriser les ajustements nécessaires pour que tous les pays et tous les individus bénéficient de ce processus par lequel, aujourd'hui, plus que jamais que par le passé, les biens et les services sont à la portée du plus grand nombre dans le monde entier.

Permettez-moi aussi de dire deux mots du facteur humain, qu'il faut placer au centre de nos préoccupations. Pour nous, ce n'est pas la même chose que de se concentrer simplement sur les besoins individuels. Il s'agit de tenir compte du fait que le facteur humain est un facteur décisif pour la mise en œuvre des nouvelles technologies et de reconnaître que la motivation, la créativité, l'esprit d'entreprise sont des éléments qui ne peuvent pas être intégrés dans les machines ou dans les logiciels. Ce sont ces éléments qui font que le travail n'est pas une marchandise. Le travail est effectué par des personnes qui peuvent faire la différence entre un bon résultat et un résultat excellent, entre faire preuve de créativité et d'esprit d'entreprise ou simplement exécuter une tâche. Et quand on parle de l'entreprise en tant qu'organisation d'acquisition de connaissances, le facteur humain est crucial. Le travail n'est pas une marchandise, une entreprise n'est pas simplement une machine à verser des salaires. L'employeur est un entrepreneur qui poursuit une idée, qui est mu par la foi en un nouveau marché. Celui qui crée une entreprise doit souvent risquer tout ce qu'il possède pour traduire cette idée dans la réalité. Je voudrais évoquer ici le discours du roi de Jordanie à la Conférence. Il a parlé des technologies et des marchés et, j'ajouterais, des entreprises comme étant des outils, mais des outils importants «qui permettent aux

gens d'allier leurs énergies et leurs talents». Et il est vrai que l'on peut voir les entreprises comme un lieu de rencontre pour des entrepreneurs inspirés et des travailleurs motivés par l'esprit d'entreprise. Le développement des talents est tout autant dans l'intérêt de l'entreprise que dans l'intérêt de l'avancement de la carrière des travailleurs. Et ce même esprit vaut également pour l'acquisition de connaissances par les pays en développement.

Comme le dit l'adage bien connu, «mieux vaut apprendre à quelqu'un à pêcher que de lui donner un poisson tous les jours». C'est pourquoi il est si important que l'on apporte une assistance technique et financière aux pays en développement pour la mise en place et le développement de leurs systèmes d'éducation et de formation.

Tant que cette éducation de base n'est pas pleinement mise en œuvre, les gouvernements, les partenaires sociaux devraient déployer des efforts communs pour encourager les travailleurs à participer à l'éducation de base pour les adultes notamment pour compléter l'absence de qualifications de base.

Etre prêt à se placer sur la courbe de l'apprentissage est peut-être l'élément fondamental de l'apprentissage. On peut le constater pour la mise en valeur des ressources humaines, pour l'entreprise et pour le pays. Chacun de nous se trouve sur cette courbe, et selon l'endroit où l'on se trouve, on peut toujours aller plus haut et plus loin, si l'on a la motivation et si l'on déploie les efforts nécessaires. Mais pour cela, il faut des conditions favorables, un appui en matière de formation de la part de l'employeur, des politiques économiques et des mesures fiscales favorables aux entreprises, et enfin un soutien aux pays en voie de développement de la part de la communauté internationale. Mais en même temps, et je le souligne, dans chaque cas, c'est à l'acteur principal de fixer ses propres priorités. C'est-à-dire que le travailleur doit lui aussi s'investir dans cet élément qui est l'employabilité. L'entreprise doit considérer la mise en valeur des ressources humaines comme une haute priorité et la lier à la stratégie de l'entreprise; les pays en développement enfin doivent faire de l'éducation de la formation, le fer de lance de leur politique nationale.

Pour terminer, j'aimerais dire que *l'apprentissage n'est pas exclusivement le résultat de l'éducation formelle*. C'est une évidence apparemment, mais depuis la création des systèmes éducatifs nationaux, nous avons, semble-t-il, oublié qu'il y a des méthodes non formelles d'apprentissage et d'éducation, que l'on trouve dans toutes les cultures qui permettent le transfert des connaissances, du savoir et des valeurs, d'une génération à l'autre. Nous nous félicitons que l'on s'intéresse de plus en plus à l'apprentissage non formel et à la mise au point d'instruments d'évaluation pour reconnaître les capacités acquises par l'apprentissage non formel. Il faut aussi reconnaître que le lieu de travail est également un lieu d'apprentissage. Reconnaître le lieu de travail comme un lieu d'apprentissage permet d'ouvrir de nouvelles perspectives, notamment pour les travailleurs qui ont un style plus pratique d'apprentissage, et qui en fait n'ont jamais vraiment pu développer leurs propres capacités dans une école formelle. Ces personnes peuvent finalement trouver un intérêt dans des cours formels et, éventuellement, transformer en compétences leur expérience pratique. Cela signifie peut-être également qu'il faut reconnaître les moyens plus informels d'apprentissage au sein des petites et

moyennes entreprises. Très souvent, au lieu des donner des cours formels, il y a d'autres pratiques comme le coaching et l'apprentissage, qui devraient davantage être reconnus, et il faudrait aussi réaliser des études pour mieux connaître ces initiatives qui ne sont pas normalement incluses dans les statistiques sur les mesures adoptées par les petites et moyennes entreprises en matière de formation.

De manière plus générale, nous sommes tout à fait favorables, comme proposé dans les conclusions, à une diversification des prestations de formation parce que nous pensons qu'il est dans l'intérêt des entreprises et des travailleurs d'ouvrir à leur disposition toute une série de solutions pour répondre aux besoins en matière de mise en valeur des ressources humaines. Nous sommes d'accord également avec ce qui est suggéré, concernant l'utilisation optimale des nouvelles technologies.

Le porte-parole des travailleurs lors des réunions de la commission, à maintes reprises, fait référence aux réponses au questionnaire. Je voudrais en conclusion montrer que moi aussi je les ai lues attentivement. Elles contiennent effectivement des informations très intéressantes et vous m'excuserez d'en mentionner quelques-unes qui donnent une idée totalement fautive de la teneur de l'ensemble des réponses, mais je ne résiste pas à la tentation de les citer.

Je vous donne trois exemples et peut-être l'année prochaine devrions-nous décerner un prix pour la réponse la plus originale aux questionnaires de l'OIT:

Premier exemple: il est proposé de faire des recherches sur les compétences traditionnelles oubliées comme les métiers de forge.

Deuxième exemple très intéressant: il est dit que, dans l'aide apportée aux groupes vulnérables, les entreprises devraient également jouer un rôle. Nous aimons beaucoup cette idée.

Et, troisièmement: «Les gouvernements sont responsables de la mise en œuvre de l'éducation de base. Tout enfant doit y avoir accès, y compris les petites filles...».

Pour terminer, je voudrais remercier le président de notre commission, M. Chetwin, et M^{me} Allones, qui a été une rapporteuse très active ayant fait preuve d'une grande compétence; je voudrais également remercier le Bureau, le groupe des employeurs ainsi que l'OIE et je voudrais simplement mentionner un nom, celui de M. Eric Oechslin qui a fait un très bon travail pour m'aider, et aussi remercier le groupe des travailleurs dirigé par M^{me} Yacob, ainsi que les représentants des gouvernements sans lesquels nous n'aurions jamais eu des discussions aussi intéressantes et je pense que le rapport n'aurait jamais pu être aussi équilibré qu'il l'est maintenant.

Pour conclure, j'ai le plaisir de vous annoncer que le groupe des employeurs peut appuyer le rapport ainsi que les conclusions proposées.

*Original anglais: M^{me} YACOB (déléguee des travailleurs, Singapour; vice-présidente travailleuse de la Commission des ressources humaines) — C'est avec le plus grand plaisir que j'aimerais vous présenter le point de vue des travailleurs sur les travaux de la Commission des ressources humaines. Dans son rapport intitulé *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, le Directeur général a évoqué un certain nombre de stratégies essentielles visant à lutter contre la pauvreté.*

L'une de ces stratégies consiste à développer les qualifications pour créer des moyens d'existence

durables. Le Directeur général a pris note du rôle primordial de la formation dans l'amélioration de la productivité, du revenu et de l'accès équitable à l'emploi. Il a par ailleurs souligné que la formation n'est plus un investissement qui se fait une fois pour toutes au début de la vie active, mais qu'elle doit se poursuivre tout au long de la vie, pour une constante adaptation et un constant renouvellement des qualifications. Nous pouvons en toute sécurité nous appuyer sur la vision du Directeur général pour expliquer les fondements des travaux qui ont été effectués par cette commission dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation.

En effet, la formation et l'acquisition de compétences sont importantes non seulement pour les pays en développement pour faire reculer la pauvreté, mais également pour les pays développés où l'écart entre hauts et bas revenus, qui ne cesse de se creuser, montre qu'il existe une étroite corrélation entre le niveau d'instruction et de formation d'une personne et ses revenus.

On ne saurait trop répéter que l'investissement dans les ressources humaines et la formation, est capital pour la survie et la prospérité des individus, des entreprises et des pays. Dans une économie du savoir, la valeur ne réside pas dans les biens tangibles, mais dans sa population. Cela se vérifie facilement si l'on s'arrête un instant aux résultats des entreprises. Par exemple, Microsoft vaut bien plus que les biens tangibles que la société possède. Sa véritable valeur réside dans ses employés, dans leur capacité à concevoir et à écrire des programmes et des logiciels qui se vendent au plus haut prix sur le marché.

Dans le même ordre d'idée, un pays peut avoir d'immenses ressources naturelles, mais s'il ne dispose pas de personnes aptes à conférer une valeur ajoutée à ces ressources, le pays n'en tirera pas grand avantage. Des études de l'UNESCO ont justement montré que les pays qui ont le plus investi dans leurs ressources humaines ont fait des progrès notables, aussi bien au niveau de la croissance économique que de l'évolution sociale. Les pays qui ont les revenus les plus élevés sont ceux où les travailleurs sont les mieux formés, comme en témoignent les taux de scolarisation au niveau de l'enseignement primaire, mais également secondaire et supérieur. Environ 98 pour cent de la population adulte des pays à hauts revenus est considérée comme alphabète. Les pays industrialisés investissent au moins 30 fois plus dans l'éducation et la formation des individus que les pays les moins avancés dans ce domaine.

C'est pourquoi les conclusions que la Conférence est sur le point d'adopter sont très importantes et guideront utilement en l'espèce les gouvernements ainsi que les partenaires sociaux dans le cadre de leurs efforts visant à améliorer la vie des personnes.

Ces conclusions, soulignent l'importance de l'éducation, de la formation et de l'acquisition de connaissances tout au long de la vie, quant à la poursuite des objectifs de plein emploi, de lutte contre l'exclusion sociale et de croissance économique soutenue. Il ne s'agit pas uniquement de créer des emplois, mais aussi de prévenir l'exclusion sociale, et cela requiert la mise en œuvre active de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT. Qui dit travail décent dit indépendance, estime de soi et bien-être des personnes; c'est bien sûr fondamental pour la qualité de vie générale. Ces conclusions établissent un lien direct avec d'autres principes essentiels qui, consacrés par les instruments

de l'OIT tels que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique social, la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, la convention sur le congé-éducation payé et la convention sur la politique de l'emploi.

Le groupe des travailleurs se félicite que l'on reconnaisse que l'accès à l'instruction et à la formation est un droit que chaque travailleur doit pouvoir exercer. Un grand nombre de pays reconnaissent déjà ce droit. C'est le cas, par exemple de l'Argentine, du Brésil, du Chili, de l'Allemagne, du Guatemala, de l'Italie, du Mexique et de l'Espagne, selon les documents préparés par le Bureau. Ce droit est également consacré au niveau international par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et, au niveau régional, par la Déclaration du MERCOSUR relative aux questions sociales et du travail ainsi que par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

En inscrivant dans ces textes le droit des personnes à l'éducation et à la formation, nous avons renforcé un principe largement reconnu dans un grand nombre de pays, ce qui témoigne de la valeur qu'attachent ces pays à la mise en valeur des ressources humaines.

Les conclusions proposées reconnaissent également que, pour que les politiques de formation et d'éducation soient efficaces, elles ne sauraient être formulées dans le vide, sans lien avec les politiques et programmes économiques et sociaux. Il faut donc prêter une attention particulière à la cohérence et à la coordination entre les politiques en matière de ressources humaines et les politiques économiques, sociale et fiscale.

En d'autres termes, les politiques et les stratégies de développement doivent être mises au point selon une approche globale et non de manière fragmentée. En Europe, par exemple, selon les conclusions du Conseil européen, les objectifs de l'Union européenne en matière d'apprentissage, d'éducation et de formation, font partie intégrante des objectifs stratégiques de l'Union européenne visant à renforcer l'emploi.

La responsabilité première des gouvernements est d'investir dans l'éducation et la formation et d'élaborer des stratégies à cette fin. Il importe de tenir compte du point de vue des travailleurs, qui peut contribuer à la qualité de la formation dispensée dans le secteur privé.

L'éducation et la formation sont choses beaucoup trop importantes pour être laissées au secteur privé, comme l'indiquent clairement les conclusions.

Les entreprises ont, elles aussi, un rôle essentiel à jouer dans la formation de leur personnel, comme l'indiquent également les conclusions proposées. En particulier, les EMN devraient être tenues d'assurer une formation à tous les niveaux à leurs salariés, tant dans leur pays d'origine que dans les pays hôtes.

Par ailleurs, le groupe des travailleurs est particulièrement satisfait de l'accent mis sur l'élaboration de stratégies et sur la nécessité d'accorder une attention particulière à ceux qui ont des besoins spéciaux afin de garantir leur accès à la formation tout au long de la vie et au travail décent.

Il s'agit là d'un élément important de notre lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et l'instrument proposé définit également les catégories et la procédure d'identification qui serait menée au niveau national.

L'une des catégories de travailleurs ayant des besoins spéciaux est celle des migrants. La masse énorme de ceux qui cherchent du travail à travers le monde pose de nouveaux défis qui appellent des réponses novatrices.

L'éducation et la formation sont choses trop importantes pour être laissées au secteur privé, comme l'indiquent clairement les conclusions. A cette fin, les conclusions soulignent l'importance qu'il y a à promouvoir la reconnaissance et le processus de transfert des connaissances, des compétences et des qualifications aux niveaux national, bilatéral et régional. Cela permettrait aux personnes ayant acquis des compétences dans un pays de les voir reconnaître dans un autre pays.

L'égalité des chances dans l'éducation et la formation pour les hommes et les femmes est un principe important qui est affirmé dans les conclusions. A travers le monde, les femmes continuent à se battre pour assurer conjointement leurs responsabilités professionnelles et familiales. Par ailleurs, elles restent moins payées pour un travail de valeur égale et subissent d'autres discriminations au travail qui freinent leur progression de carrière.

C'est pourquoi les conclusions affirment catégoriquement que l'égalité de chances et d'accès contribuerait à supprimer les obstacles qui s'opposent à la formation tout au long de la vie des femmes.

En outre, les conclusions abordent le défi consistant à transformer les activités du secteur informel en travail décent grâce à l'éducation et à la formation. L'accent est mis ici sur l'intégration de ces activités à l'activité économique moderne et sur la validation des compétences antérieures acquises à cette fin, de telle sorte qu'il soit possible d'aider les travailleurs et les employeurs à entrer dans l'économie structurée.

D'autre part, les conclusions soulignent la nécessité d'investir durablement dans les infrastructures d'éducation et de formation ainsi que de faire appel aux matériels et logiciels des techniques de l'information et de la communication. Les techniques modernes disponibles en ce domaine, en particulier celles qui font appel à l'Internet, offrent de vastes possibilités. Elles sont utilisées par un nombre croissant de personnes comme outils de formation. Cependant, la fracture numérique, les inégalités d'accès à ces techniques et à l'Internet, tant entre les pays qu'à l'intérieur des pays, risquent de s'élargir, et c'est pourquoi il faudra s'attaquer à cette question.

Les conclusions prévoient l'établissement d'un cadre national de qualifications qui facilite l'éducation et la formation tout au long de la vie, aide les entreprises et les services de l'emploi à rapprocher la demande de l'offre de qualifications, guide les personnes dans leur choix d'une formation et d'une carrière et facilite la reconnaissance des connaissances, des compétences et des expériences préalablement acquises.

Très souvent, les travailleurs disposent d'une expérience et de compétences considérables, mais ne possèdent pas de diplômes, si bien qu'ils éprouvent des difficultés énormes à obtenir un nouvel emploi lorsqu'ils sont licenciés. C'est pourquoi les conclusions comprennent une disposition importante sur la mise en place d'un mécanisme transparent d'évaluation, de validation et de reconnaissance des titres et qualifications, y compris la reconnaissance et la validation de l'expérience et des compétences acquises antérieurement, de manière formelle ou informelle,

et quel que soit le pays où ils ont été acquis, en utilisant un cadre national de qualifications.

Le groupe des travailleurs note également avec satisfaction que l'on dispose désormais de définitions des notions clés, comme celles d'employabilité, de formation tout au long de la vie, de compétence et de qualification. La notion d'employabilité est particulièrement importante. Il est essentiel de veiller à ce que les travailleurs soient à même d'obtenir et de conserver un emploi décent et de s'adapter à l'évolution de la technologie et du marché du travail. Bien sûr, cela n'est possible que si l'on prend d'autres mesures d'ensemble visant à promouvoir l'emploi et le travail décent.

La clarté des définitions et l'utilisation de critères objectifs et mesurables peuvent contribuer notablement à interdire les discriminations et l'arbitraire.

Les conclusions déclarent que le renforcement du dialogue social et la participation des partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important dans la réalisation de ces objectifs dans le cadre de l'instrument proposé.

La négociation collective, pilier essentiel du dialogue bipartite, combinée au dialogue tripartite et à la formation menée à différents niveaux du gouvernement, permettrait de renforcer ce processus et de garantir que les travailleurs sont traités équitablement et sont en mesure d'exercer une forte influence sur les politiques et programmes d'éducation et de formation qui influent sur leur vie. En outre, la négociation collective leur permettra d'obtenir une répartition équitable des avantages en raison de ce que l'amélioration de leurs compétences valorise leur contribution.

Il est particulièrement satisfaisant pour le groupe des travailleurs de constater que les conclusions proposées prévoient l'accroissement de l'aide technique et financière accordée aux pays les moins avancés et préconisent la promotion de politiques et de programmes cohérents au niveau des institutions financières internationales et des organismes de financement en mettant la formation tout au long de la vie au centre du développement.

Les efforts menés par de nombreux pays en développement pour investir dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation sont fortement entravés par le service de la dette et les stricts programmes d'ajustement structurel qu'ils doivent respecter.

Par exemple, en 1995, le PIB moyen par habitant des 20 pays les plus riches était 37 fois supérieur à celui des 20 pays les plus pauvres, écart qui a doublé au cours des 40 dernières années.

Aujourd'hui, il y a dans le monde 600 millions d'enfants qui ne sont pas scolarisés, ce qui représente un gaspillage énorme de ressources humaines et prive des millions de gens de la possibilité de s'affranchir de la pauvreté.

Au cœur de ce débat sur la mise en valeur des ressources humaines et de la formation, il y a cette question fondamentale: le monde peut-il continuer à croître et à prospérer si l'immense majorité de ses habitants n'a pas les moyens ou les ressources d'accéder à l'éducation, à la formation tout au long de la vie?

Si la réponse à cette question est un non catégorique qui s'exprime dans un vote sans ambiguïté, nous devons œuvrer à la suppression de tous les obstacles à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. C'est seulement ainsi que nous pourrions affirmer que

nous avons mis l'être humain au centre du développement.

Les travailleurs ne sont pas un simple secteur de production — ils ont des besoins, des espoirs et des aspirations. Ils veulent avoir leur mot à dire sur la conduite de leur vie, que ce soit dans la société ou, plus encore, au travail. Ils veulent prendre leur destin en main et avoir la maîtrise de leur travail, ce qui ne peut être accompli que par l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Avant de conclure, je tiens à dire que nous avons tenu un débat très intéressant et très ouvert sur des questions fondamentales. Et, lorsque nous n'avons pas été d'accord, ce fut sur des questions de principe, et c'est important. Le débat a été utile, et je pense qu'il pourrait constituer une base solide pour nos discussions de l'an prochain.

En conclusion, je souhaite remercier M. John Chetwin, notre président, pour sa compétence et la manière dont il a guidé nos débats, ainsi que le secrétariat, qui a accompli un travail énorme, M^{me} Allones, la rapporteuse de la commission, pour son excellent travail, et M. Renique, le vice-président employeur, qui a joué un rôle constructif dans les débats.

Le groupe des travailleurs appuie fermement les conclusions, dont nous sommes certains qu'elles forment une excellente base pour la discussion de l'an prochain et l'adoption d'une recommandation.

Original anglais: M. CHETWIN (délégué gouvernemental, Nouvelle-Zélande; président de la Commission des ressources humaines) — Le développement des ressources humaines et la formation permettent aux personnes de participer pleinement au travail dans la société. L'éducation élémentaire et la formation avant emploi préparent les gens au travail. L'apprentissage tout au long de la vie leur permet de maintenir leur employabilité précisément tout au long de celle-ci. De même ces éléments aident les personnes à s'adapter aux changements, à la mondialisation et aux changements technologiques qui ne cessent de s'accélérer. Les technologies offrent aussi de nouvelles formes d'apprentissage. La formation et le développement des ressources humaines permettent aux gens d'être plus compétitifs et de gagner plus.

Cela permet aussi aux entreprises d'être plus compétitives et de s'adapter, et ainsi de créer les emplois demandés par la population.

Grâce à tous ces moyens, la mise en valeur des ressources humaines et la formation permettent de réduire la pauvreté et d'intégrer le secteur informel, si important dans les pays en développement dans le secteur structuré.

Il faut s'occuper aussi du problème de l'exclusion sociale et orienter les programmes vers des groupes ayant des besoins particuliers. La mise en valeur des ressources humaines et la formation sont très importantes pour l'emploi décent et pour le rôle de l'OIT.

La Commission des ressources humaines a été chargée de transformer tout cela en des choses concrètes en donnant aux membres et aux partenaires sociaux un instrument sur lequel ils puissent s'appuyer dans leurs travaux. Je crois que la commission a relevé la première partie du défi, à savoir produire des conclusions qui serviront à l'élaboration l'an prochain d'une nouvelle recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation, instrument qui remplacera la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

Ce faisant, la commission a été aidée par le bureau qui a préparé les rapports IV(1) et IV(2). Le premier comporte pas mal d'informations sur les pratiques et les innovations des pays membres dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation, qui seront d'une grande utilité pour les nombreux pays membres dans les années à venir.

Les membres de la commission, des employeurs, des travailleurs et des gouvernements nous ont aussi beaucoup aidés par leurs observations.

La commission a travaillé dans une bonne ambiance, tout le monde coopérait, tout le monde était de bonne humeur. Certaines questions importantes ont évidemment déchaîné les passions, mais ces questions n'étaient pas nombreuses, et cela se faisait dans le respect et la volonté sincère de parvenir à un accord. Évidemment, tout n'est pas résolu mais nous avons de bonnes bases pour ce faire. Les fondements sont là et ils nous permettront, l'an prochain, d'élaborer une nouvelle recommandation qui nous permettra de relever les défis qui se présentent à nous.

Beaucoup de personnes ont apporté leur contribution. Les travailleurs et les employeurs, par l'entremise de leurs vice-présidents, M. Chiel Renique et M^{me} Halimah Yacob, ont pu mettre en perspective tout ce qui devait l'être. En tant que membres du bureau, les vice-présidents m'ont beaucoup aidé. Grâce à eux, nous avons ce résultat aujourd'hui.

Les membres gouvernementaux ont joué pleinement leur rôle. Ils sont intervenus sur les questions de fond et ils sont intervenus aussi lorsqu'il fallait parvenir à un consensus. Nous avons de la chance, car les participants actifs étaient nombreux côté gouvernemental, aussi bien pour les pays en développement que pour les pays industrialisés, ainsi que tous les continents et de nombreuses îles.

Quel que soit le talent des membres de la commission, nous n'aurions jamais pu obtenir tous ces résultats sans le professionnalisme et sans l'engagement de M. Michael Henriques, M. Trevor Riordan, M. Mark Levin et de bien d'autres, que je ne citerai pas et qui travaillent au secrétariat. Très souvent, lorsque nous terminons de travailler le soir, ils commencent. C'est la nuit, et ils continuent de travailler pour que nous, nous puissions reprendre le relais le lendemain matin.

Les interprètes, comme toujours, ont rendu nos travaux possibles, et le comité de rédaction a fait en sorte que le texte de nos conclusions respecte les normes internationales du travail sous la direction de M. Picard, notre conseiller juridique, qui nous a beaucoup aidés, ainsi que les vice-présidents et M^{me} Kocherhans, membre gouvernementale de la Suisse.

Il y a une autre personne qui a beaucoup exercé une grande influence sur nous mais qui n'était pas présente. Au tout début, nous avons observé une minute de silence en hommage à Pekka Aro, qui est décédé récemment dans des circonstances tragiques. C'était le directeur du Programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité et il devait représenter le Directeur général à notre commission.

Vous avez le rapport de la commission ainsi que les conclusions qui vous ont été présentées par notre rapporteuse, M^{me} Allones, avec les observations de nos deux vice-présidents. Je dirais simplement que nous avons fait œuvre de pionniers et mis en avant de nouveaux concepts.

Je vous confie donc le rapport et les conclusions de la Commission des ressources humaines. J'invite la

Conférence à les adopter ainsi que la résolution demandant l'inscription à l'ordre du jour de la 92^e session de la Conférence internationale du Travail, une question portant sur «la mise en valeur des ressources humaines et la formation».

Original anglais: Le PRÉSIDENT — La discussion générale du rapport de la Commission des ressources humaines est maintenant ouverte.

Original anglais: M. ASSIMAKIS (*conseiller technique gouvernemental, Grèce, parlant au nom de l'Union européenne*) — En ma qualité de représentant du gouvernement grec qui assure la présidence du Conseil de l'Union européenne, je prends la parole au nom de celle-ci. Les pays suivants: Chypre, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie, ainsi que les pays associés, la Bulgarie, la Roumanie et la Turquie, s'associent à cette déclaration.

Je tiens tout d'abord à remercier le président, les vice-présidents et la rapporteuse de la Commission des ressources humaines du travail réalisé pour la rédaction de ce rapport. Le travail de cette commission est extrêmement important et tout à fait d'actualité. Pour l'Union européenne, l'accès de tous à l'éducation et à la formation est un objectif stratégique. A Lisbonne, il y a trois ans, l'Union européenne a élaboré une stratégie en vue d'instaurer une société dynamique fondée sur la connaissance, dotée d'une croissance économique durable, et offrant plus d'emplois de meilleure qualité ainsi qu'une meilleure cohésion sociale. Cette stratégie offre des solutions communes à des problèmes communs tout en tenant compte des différences de situation entre les Etats Membres.

Les lignes directrices récemment mises à jour sur le développement de politiques de l'emploi dans les Etats Membres de l'Union européenne donnent la priorité à la promotion du capital humain, à l'apprentissage tout au long de la vie, à la mobilité, à l'amélioration de la reconnaissance et de la transparence et des qualifications des compétences à l'égalité entre les sexes et à la lutte contre la discrimination sur le marché du travail. Elles contiennent aussi des objectifs et des indicateurs pour pouvoir être appliquées de façon efficace. L'Union européenne, toutefois, connaît aussi la restructuration, le chômage, l'exclusion sociale, la pauvreté et l'illettrisme, comme d'autres régions du monde. Pour relever ces défis, pour agir avant que les problèmes ne se posent, l'éducation, la formation et tous les services y associés, comme le conseil et l'orientation, devraient être des outils efficaces.

Pour répondre aux changements économiques et sociaux, il nous faut adopter une démarche qui soit cohérente, s'inscrive dans la durée et fasse intervenir tous les acteurs concernés qui doivent assumer leurs responsabilités respectives. Le dialogue social tripartite et bipartite a déjà montré son efficacité à plusieurs reprises. Pour cette raison, l'Union européenne attend avec impatience la discussion de l'an prochain. Nous nous fondons sur les conclusions tirées cette année, de sorte que nous aurons une recommandation finale qui offrira des orientations efficaces pour la mise en valeur des ressources humaines et la formation dans les pays du monde entier confortée par une solide coordination des politiques économiques et sociales.

Par conséquent, le résultat de la prochaine session devrait renforcer le dialogue international et les me-

sures prises pour la mise en valeur des ressources humaines et la formation.

Enfin, nous le répétons, nous sommes très attachés à la révision de cette recommandation de l'OIT.

(M. Noakes prend place au fauteuil présidentiel.)

Original anglais: M^{me} ROJVITHEE (conseillère technique et déléguée suppléante gouvernementale, Thaïlande) — Le pays se remet à peine d'une crise financière et économique, et le gouvernement de la Thaïlande estime que, si nous voulons que le pays continue à se développer et à survivre à la mondialisation, nous devons nous concentrer sur la mise en valeur des ressources humaines. Ainsi, des politiques d'intégration visant à améliorer les compétences des gens et leur bien-être ont été élaborés et mis en œuvre dans les domaines économique, financier et social.

La Thaïlande approuve pleinement ce nouvel instrument de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines qui devrait prendre la forme d'une recommandation. Le projet actuel sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation, soumis à cette séance plénière pour examen, a été élaboré dans l'esprit de l'harmonie devant régner à travers le système tripartite.

Le contenu de ce projet peut être vu comme le préambule d'un instrument traduisant une approche holistique, des contributions de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage continu à la création d'emplois qui soient accessibles à tous dans la société. De même que toutes les parties concernées dans le pays devraient assumer leurs responsabilités et être soutenues par la communauté internationale, la qualité des ressources humaines permettra de réaliser le bien-être de notre peuple. Et le résultat réel de ces actions pourra être mesuré par la sincérité de l'engagement de toutes les parties concernées.

Enfin, je remercie l'OIT, le secrétariat de la Commission des ressources humaines, le président, les vice-présidents, le rapporteur, tous les délégués et tous les membres de cette commission tripartite, ainsi que tous les interprètes. Pendant trois semaines, nous avons tous travaillé ensemble pour que ce projet de texte soit enfin mis au point.

Original anglais: M. TARNEJA (conseiller technique des employeurs, Inde) — Je remercie le Président ainsi que ses collègues de me donner cette occasion de prendre la parole. Je transmets à tous les meilleurs vœux de l'Inde. Nous sommes le second pays le plus peuplé du monde: plus d'un milliard d'habitants dans le pays et quelques millions de personnes d'origine indienne qui vivent en dehors de l'Inde. Notre démocratie est la plus grande et la plus dynamique du monde. Je félicite Monsieur le Président et les Vice-présidents de la Conférence, ainsi que le Directeur général du BIT, M. Somavia.

Notre président de la Commission des ressources humaines, M. Chetwin, et la vice-présidente des travailleurs de cette commission, M^{me} Yacob, sont à complimenter.

Le président de notre groupe des employeurs, M. Chiel Renique, a extrêmement bien présenté notre point de vue lorsqu'il a fait son compte rendu à la commission. Notre rapporteuse, M^{me} Allones des Philippines, a présenté un excellent résumé. Mes félicitations vont à tous les collègues de la commission.

L'éducation et la formation ne font pas seulement partie intégrante de la mise en valeur des ressources humaines, elles sont indissociables lorsqu'il s'agit d'améliorer notre niveau de vie. L'éducation de base constitue une première étape au début de notre vie, puis la formation continue et le recyclage sont un processus qui se déroule pendant toute la vie. C'est pourquoi j'appuie la recommandation de la commission selon laquelle l'apprentissage tout au long de la vie complète l'éducation et la formation. Il permet également d'améliorer l'employabilité, compte tenu des changements rapides qui interviennent dans le monde du travail.

Au seuil du XXI^e siècle, nous devons comprendre que la situation est différente de ce qu'elle était dans la dernière partie du XIX^e siècle et au cours de la première moitié du XX^e siècle, où la révolution industrielle était le résultat de l'invention de la locomotive à vapeur, alors que les deux dernières décennies du XX^e siècle ont été marquées par les industries de transformation. Au début du XXI^e siècle sont apparus de nombreux secteurs et services liés aux technologies de l'information et de la communication. Cela est et cela reste possible en raison des nombreux domaines d'activité. Nous pouvons maintenant utiliser les connaissances du fait de leur disponibilité et de la mise en valeur des ressources humaines. L'impulsion donnée à cette mise en valeur est due à l'impulsion donnée à l'éducation puis à la formation et au développement des qualifications dans de nombreux pays et surtout dans les pays en développement comme l'Inde.

L'Inde a favorisé l'emploi indépendant et l'initiative personnelle. L'apparition de petites et moyennes entreprises (PME) est le reflet non seulement de l'esprit d'entreprise mais aussi de l'emploi indépendant. Plus de la moitié des exportations du pays est assurée par le secteur des PME.

Grâce à nos chefs d'entreprise, qui sont très novateurs, nous avons créé beaucoup d'emplois pour l'économie informelle.

Tout cela n'est possible que parce que nous déployons des efforts continus pour l'éducation et la formation à tous les niveaux, et parce que nous croyons en la création d'emplois. En Inde, nous avons connu une très forte croissance entre 1990 et 2001 dans presque tous les domaines. L'éducation élémentaire et l'enseignement jusqu'aux études supérieures, y compris les études de science, de technologie et d'ingénierie de haut niveau, se sont développés de façon spectaculaire. Le taux brut de scolarisation qui oscillait entre 40 et 80 pour cent en 1990-91 a varié en 2000-01 entre 70 et 98 pour cent.

L'enseignement des sciences et de la technologie a considérablement progressé en Inde et les structures sanitaires se sont améliorées, ce qui a stimulé la demande de personnel qualifié. C'est ainsi que l'Inde a connu une croissance de 90 pour cent de la disponibilité de ce personnel dans la période allant de 1991 à 1999. Une croissance de 51 pour cent des diplômés en science, en technologie et en ingénierie et une augmentation de 30 pour cent du personnel sanitaire en l'espace de dix ans ne sont pas non plus négligeables. Mon pays a la tâche ardue de porter à 7 à 8 pour cent notre taux de croissance annuel du PIB, qui est actuellement de 5 à 6 pour cent, son niveau de ces dernières années. L'Inde occupe en fait une place prééminente pour ce qui est des activités liées aux TIC, qui offrent de très nombreuses possibilités d'emploi non seulement en Inde mais aussi dans le reste du monde.

Si je cite des faits et des chiffres qui concernent l'Inde, c'est pour appuyer l'idée qu'un nouvel instrument sur la mise en valeur des ressources humaines, élaboré par l'OIT, est opportun et doit permettre d'atteindre des objectifs importants. La création d'emplois, partout et dans tous les domaines, doit être l'objectif de tous, surtout des pays en développement. Grâce à ce nouvel instrument que nous examinons maintenant, cela devient possible.

De même que les vues et les perspectives exprimées lors de la session de 2002 de la Conférence sur l'économie informelle, l'approbation en 2003 d'un instrument sur la mise en valeur des ressources humaines va nous permettre à tous de créer davantage d'emplois. Cette recommandation ne permettra pas seulement de diminuer la pauvreté, mais va nous amener une relative prospérité. Nous devons être déterminés, en pensant aux générations futures et par le biais de la mise en valeur des ressources humaines, à créer des emplois grâce aux PME et à la capacité de chaque pays de passer de l'apprentissage perpétuel à la mise à jour constante de cet apprentissage, de l'emploi formel à l'employabilité, de la sécurité de l'emploi à la sécurité du revenu et d'un esprit statique à un esprit dynamique. Pour s'adapter aux nouvelles qualifications et aux nouvelles exigences en matière de compétences dans un environnement en constante évolution, il nous faut mettre en œuvre ce que nous recommandons aujourd'hui en créant ce nouvel instrument sur la mise en valeur des ressources humaines, que j'appuie sans réserve.

Pour conclure, je tiens à féliciter tous mes collègues de l'OIE pour leur engagement plein et entier et pour l'aide qu'ils ont toujours été disposés à accorder. Je remercie aussi mes collègues de l'Inde, dont certains sont présents ici, et d'autres qui ne sont pas là à cette occasion. La Fédération des employeurs de l'Inde, dont je suis le président, continuera de vous aider et de vous soutenir.

Original espagnol: M. BARRETO (*conseiller technique des travailleurs, Uruguay*) — Je voudrais appeler l'attention ici sur deux aspects des conclusions proposées par la commission. Tout d'abord, il ressort de ce texte que «l'instrument devrait encourager les Membres à reconnaître que l'éducation et la formation est un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, s'efforcer d'assurer l'accès pour tous à l'éducation et la formation tout au long de la vie». En reconnaissant le droit à la formation professionnelle, à l'exemple du reste, d'autres instruments juridiques internationaux adoptés ces dernières années, c'est-à-dire de normes supérieures, les conclusions proposées s'inscrivent dans un processus de mise en valeur des droits de tous ceux qui travaillent.

La formation est aussi quelque chose de très important pour l'entreprise et cela a été dit parce qu'elle a des conséquences sur la capacité à soutenir la concurrence et la qualité de la production.

Les droits et les intérêts des uns et des autres se rejoignent donc ici. Il ne fait pas de doute dès lors que la formation intéresse la négociation collective et, plus généralement, le dialogue social tripartite et les accords qui en découlent, ce qui nous amène justement au deuxième aspect que je voudrais évoquer ici. La formation n'est pas seulement un droit des travailleurs, c'est aussi — peut-être par conséquent — un thème récurrent dans les conventions collectives de la plupart des pays. En effet, il s'agit d'un élément

cohérent par rapport à la définition de la convention collective telle qu'elle figure dans la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

Les conclusions proposées prévoient donc la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs à différents niveaux, reconnaissant ainsi le rôle qui leur incombe dans les processus en cours.

Nous sommes très heureux de voir que l'on reconnaît le droit à la formation professionnelle et la négociation collective dans un document qui met à jour les normes relatives à la mise en valeur des ressources humaines.

Original anglais: M. POTTER (*délégué des employeurs, Etats-Unis*) — J'ai le plaisir de présenter cette intervention au nom de ma collègue, Ronnie Goldberg, première vice-présidente pour la politique et le Programme du Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales, qui a participé aux travaux de la commission.

Pour les employeurs américains, il est très satisfaisant de voir reconnues dans ce projet de recommandation l'importance de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation ainsi que la promotion de l'esprit d'entreprise. On oublie trop facilement que beaucoup des plus grandes entreprises du monde sont nées dans l'esprit — et parfois même dans le garage — d'un entrepreneur talentueux.

Dans chaque société et dans chaque population aussi, certains individus sont des entrepreneurs par nature: ils sont créatifs, ils ont le sens de l'anticipation et le goût du risque. C'est important car, dans beaucoup de pays, la croissance économique et la création d'emplois dépendent largement de la création de petites entreprises. Mais il serait erroné de penser que le talent et la disposition d'esprit suffisent aux entrepreneurs pour réussir, surtout dans un monde aussi compétitif, complexe et exigeant sur le plan technologique que le nôtre.

Pour monter une entreprise et la gérer avec succès, il faut de l'enthousiasme, il faut savoir saisir sa chance quand elle se présente, mais il faut également un climat économique favorable et des institutions juridiques appropriées. Enfin, il faut que le chef d'entreprise maîtrise un ensemble de connaissances et de compétences techniques.

Aux Etats-Unis, les écoles supérieures de commerce donnent des cours sur l'esprit d'entreprise. Mais l'éducation et la formation à l'entreprenariat doivent commencer beaucoup plus tôt, avec des programmes d'enseignement scolaire qui stimulent la créativité et l'indépendance d'esprit, qui apprennent aux enfants à assumer la responsabilité de leurs propres actes, qui leur transmettent la capacité d'analyse nécessaire pour maîtriser l'information et s'adapter au changement.

En attirant l'attention sur l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie, notre recommandation tient compte de la réalité économique d'aujourd'hui: la plupart d'entre nous aurons plusieurs emplois pendant notre vie active. Les gagnants seront ceux qui auront la capacité d'acquérir de nouvelles compétences et de s'adapter au changement, en d'autres termes, ceux qui géreront leur vie et leur carrière avec l'esprit d'entreprise. Nous espérons que cette recommandation aidera les gouvernements à élaborer des politiques qui permettront de relever ce défi.

Original anglais: M^{me} BHENGU (*conseillère technique et déléguée suppléante des travailleurs, Afrique*)

du Sud) — Au nom du groupe des travailleurs de la Commission des ressources humaines, je souhaiterais me joindre au porte-parole et appuyer les propositions qui ont été soumises à la Conférence.

Je voudrais rappeler ici les mots du Président de l'Afrique du Sud, au sujet de la réalité des conditions d'extrême pauvreté dans lesquelles la majorité du peuple tente d'accéder à l'éducation, à la formation et au développement, ou, selon la terminologie de l'OIT, au développement des ressources humaines. Il parle des pauvres de ce monde qui veulent savoir quelles sont les décisions qui seront prises à cette Conférence; des millions qui sont oubliés. Ils sont persuadés que nous sommes en mesure d'agir collectivement et de leur donner de nouvelles possibilités qui les sortiront de la pauvreté, grâce au travail décent préconisé par le Directeur général. C'est dans ce contexte justement que s'inscrit notre participation aux travaux de la Commission des ressources humaines.

Nous nous félicitons d'un engagement réel exprimé dans les propositions visant à intégrer le développement des ressources humaines dans des stratégies destinées à lutter contre la pauvreté. Nous nous félicitons de cette affirmation face à une situation où perdurent l'exclusion sociale et les écarts de rémunération. Notre but est d'assurer la promotion du travail décent. Nous devons constamment adapter le développement des ressources humaines et l'intégrer dans toutes les politiques.

Il faut que la lutte pour la réduction et l'éradication de la pauvreté soit placée au centre de toute stratégie de développement des ressources humaines.

Plus spécifiquement, nous accueillons favorablement l'accent mis sur les jeunes et les chômeurs, car il est nécessaire de ne pas se limiter aux travailleurs qui ont un emploi et tous ceux qui, hommes et femmes, sont exclus car ils n'ont jamais bénéficié d'une formation quelconque. Nous appuyons l'engagement en faveur de la lutte contre l'analphabétisme, celle-ci devant être intégrée dans l'ensemble du système national d'éducation et de formation.

Ces idées nous les trouvons dans les recommandations de notre commission pour que le travail ne soit plus considéré comme une marchandise et que les individus soient placés au centre du développement.

Le deuxième point que je voudrais souligner fait partie des recommandations concernant la participation des femmes et des fillettes au développement des ressources humaines. Je viens moi-même d'un pays en développement et je sais que deux tiers environ des pauvres de ce monde sont des femmes. Nous savons également que la majorité de ceux qui ont été traditionnellement exclus de l'éducation et de la formation sont les fillettes. Nous devons nous engager, de manière plus forte et plus concrète, pour améliorer la situation des femmes et des fillettes dans le développement des ressources humaines. Nous devons assumer cet engagement pour arriver à une égalité totale entre hommes et femmes en matière de développement des ressources humaines. Nous appuyons les interventions qui ont été formulées aussi bien par le groupe des employeurs que des travailleurs au sujet d'un engagement en faveur du développement des ressources humaines.

M. TRICOCHÉ (*conseiller technique des travailleurs, France*) — Merci de me donner la parole pour apporter au nom des travailleurs français, et plus largement au nom des travailleurs de la région

Europe, mon soutien aux conclusions de la commission chargée de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation.

En prenant appui sur les conclusions des travaux de la 88^e session de la Conférence, en juin 2000, et dans un véritable esprit de dialogue entre les trois parties constituées de l'OIT, la commission a élaboré, en première lecture, un projet de recommandation qui reconnaît que l'éducation et la formation sont un droit pour toute personne sur l'ensemble de cette planète.

Le développement des qualifications et des compétences des travailleurs est, selon les conclusions de cette commission, une des clés essentielles du progrès économique et social durable et, par là même, de la création d'emplois décents partout dans le monde.

L'éducation et la formation tout au long de la vie sont déterminants pour promouvoir durablement les intérêts des travailleurs, des entreprises et de la société dans son ensemble, pour lutter notamment contre l'exclusion sociale.

Les conclusions de la commission engagent les gouvernements à investir dans l'éducation et dans la formation, et invitent les partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités pour que les travailleurs bénéficient en cours d'emploi de meilleures conditions de formation et puissent ainsi développer et entretenir leur employabilité, employabilité dont la commission a défini, en accord avec les trois parties, les différents aspects.

Les travailleurs doivent pouvoir faire reconnaître leurs qualifications sur le marché du travail. Pour cela, la commission a indiqué qu'il est de la responsabilité des gouvernements, avec la participation des partenaires sociaux, de mettre en œuvre des cadres et des mécanismes nationaux d'évaluation et de reconnaissance des qualifications et des compétences qui assurent transparence et transférabilité des qualifications sur le marché du travail. Ces cadres doivent aussi permettre, pour de nombreux travailleurs, de valider les connaissances acquises dans l'expérience en cours d'emploi et dans la vie sociale.

Les gouvernements doivent promouvoir, au niveau régional ainsi que de façon bilatérale, la reconnaissance des qualifications, particulièrement pour les travailleurs migrants.

Déjà, des dispositifs de reconnaissance mutuelle sont en œuvre dans certaines régions du monde, notamment au niveau de l'Union européenne.

Le dialogue social et la négociation collective sont les meilleurs outils pour construire, développer et financer les politiques de formation, que ces politiques organisent la formation de façon formelle ou qu'elles accordent des dispositifs informels pour de nombreux travailleurs, leur permettant ainsi d'acquérir les connaissances et les compétences qui leur seront nécessaires pour exercer leur vie professionnelle et sociale.

Dans les entreprises, les conventions collectives, outils issus de la négociation collective, doivent favoriser et garantir l'accès à la formation et assurer la reconnaissance des qualifications et des compétences sur le marché du travail.

D'autre part, les gouvernements doivent assumer pleinement la responsabilité qui est la leur dans le financement de l'éducation et de la formation préalable à l'emploi. Avec les partenaires sociaux, les gouvernements doivent créer les meilleures conditions de possibilités d'accès à la formation tout au long de la vie.

Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent permettre l'égalité des chances pour toutes les personnes, particulièrement l'accès à la formation pour les femmes, pour les travailleurs sans emploi, pour les groupes spécifiques, pour les secteurs économiques et les personnes ayant des besoins spéciaux.

Pour conclure, je voudrais remercier l'ensemble des acteurs de cette commission qui ont permis effectivement d'élaborer des conclusions de grande qualité que nous approuvons et soutenons. Parmi ces acteurs, mes remerciements s'adressent, bien évidemment, au président de la commission, M. Chetwin, de Nouvelle-Zélande, au vice-président employeur, M. Renique, mais aussi tout particulièrement à M^{me} Yacob, vice-présidente travailleuse de la commission, qui a permis effectivement par ses qualités, ses convictions et son sens de la négociation de faire largement avancer les intérêts des travailleurs que nous représentons.

J'appelle donc tous les Membres de la Conférence à adopter les conclusions de la Commission des ressources humaines, car nous avons là un projet d'instrument qui devrait être finalisé au cours de la Conférence de 2004 et dont l'universalité des recommandations s'inscrit pleinement dans l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et dans la lutte contre la discrimination au travail qui a été dénoncée très justement dans le rapport global soumis à cette 91^e session de la Conférence internationale du Travail.

Original arabe: M. EL YAFI (*conseiller technique des employeurs, République arabe syrienne*) — J'ai participé à la Commission des ressources humaines ayant été un des responsables de la mise en place des politiques de planification et de mise en application des ressources humaines à la Chambre d'industrie de Damas.

Le travail de notre commission s'est articulé sur l'une des questions majeures concernant le développement des ressources humaines, à savoir l'éducation et la formation proposées à ceux qui accèdent nouvellement au marché du travail, ainsi que la formation continue pour ceux qui y sont déjà.

À la Chambre d'industrie de Damas, nous participons depuis trois ans au projet d'apprentissage industriel. C'est le premier projet conjoint basé sur le dialogue social, et nous étions surpris par ses résultats excellents. Nous avons également commencé, depuis huit mois, à mettre en œuvre l'unité de développement des compétences pour les personnes qui travaillent dans les institutions dépendant de la Chambre d'industrie, afin d'améliorer leur travail et de les aider à s'adapter aux développements technologiques et administratifs récents.

J'ai été très heureux des résultats auxquels nous avons abouti dans cette commission, et j'ai senti qu'elle avait traité de l'ensemble du problème, depuis la formation et l'éducation avant l'entrée au travail, jusqu'à la coopération technique et internationale, sans oublier la recherche ou les services renforçant la formation et l'éducation, et le rôle primordial du dialogue social.

En dépit de notre expérience assez limitée, je pense que ces résultats pourront certainement nous aider dans ce que nous entreprenons à l'heure actuelle dans les projets de soutien que nous tentons de mettre en œuvre dans ce domaine.

C'est la première fois que je suis les travaux de cette Conférence jusqu'à la fin, et j'ai été très heureux de voir que le rapport de la commission contenait les

détails des discussions entre les partenaires sociaux et les gouvernements, d'une part, et entre les pays en développement et les pays développés, d'autre part. Ainsi, le rapport a exposé ces discussions de façon assez transparente et montré les désirs et les craintes de toutes les parties. Cela va certainement m'aider à convaincre mes collègues et les personnes intéressées de l'importance des projets proposés pour développer les ressources humaines.

Je pense que le progrès économique d'un pays ne peut se faire qu'en incitant tous les citoyens et citoyennes au travail et à la connaissance et en leur assurant des conditions nécessaires à cela. Toutes ces dispositions contribueront ainsi à réduire le stress que vivent ces personnes et favoriser la stabilité sociale de manière à promouvoir un climat de paix et de sécurité entre les communautés, conformément à l'esprit de l'OIT.

Je remercie l'OIT de m'avoir offert cette opportunité. Je remercie aussi les membres de la commission, les représentants du gouvernement et des employeurs, ainsi que tous les participants au débat qui ont mis en lumière de nombreux aspects du problème, que je ne connaissais pas, ce qui sera certainement bénéfique pour mon pays ainsi que pour les autres pays.

C'est pourquoi je demande à cette Conférence d'approuver le rapport de la Commission des ressources humaines et ses conclusions, qui pourront servir de point de départ pour des améliorations futures dans ce domaine.

Original anglais: M^{me} LENOIR (*représentante des travailleurs, États-Unis*) — J'appuie les conclusions qui ont fait l'objet d'un compte rendu lors de cette séance plénière. Je voudrais insister sur deux éléments:

Ils concernent la prévention de l'exclusion sociale et de la discrimination. Cela signifie, selon nous, que l'on appuie et que l'on investisse dans l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie en assurant l'égalité de chances et de traitement aux personnes handicapées, aux migrants, aux minorités autochtones, aux minorités ethniques ainsi qu'aux personnes de couleur.

Comme l'a dit M. Ed Potter, représentant employeur des États-Unis, lorsqu'il est intervenu au nom de Ronnie Goldberg, un membre de notre commission: promouvoir l'esprit d'entreprise est quelque chose de très important, c'est d'ailleurs un élément qui figure aussi dans ces conclusions.

Mais, comme l'a dit M. Potter, les collègues et les universités des États-Unis offrent de nombreux cours sur l'entreprise.

Ce que je trouve intéressant, c'est que dans de nombreux pays en développement, les entrepreneurs sont des personnes qui ne travaillent généralement pas dans le secteur formel. Ce sont des personnes brillantes, créatives, ce sont des personnes qui utilisent leurs compétences pour trouver des ressources pour leurs familles et qui vivent dans des conditions de pauvreté extrême. Mon avis, c'est que si tous les pays du monde et notamment des pays tel que le mien et d'autres pays développés avaient des entrepreneurs comme ceux-ci, l'écart entre les nantis et les démunis serait nettement moins important.

Bien entendu, assurer le développement durable et le progrès dans ce monde globalisé est un plus grand défi pour les pays en développement, car ils n'ont pas les mêmes choix que le pays d'où je viens.

Il me semble que ce qui est important, c'est que des sociétés comme celles-ci qui comptent un grand nombre de jeunes et d'adultes analphabètes et qui souffrent d'un endettement très important, ne seront pas en mesure d'élaborer des politiques d'éducation et de formation nécessaires à un développement durable, si nous ne faisons pas notre travail. Or, une partie de ce travail consiste à appuyer et à mettre en œuvre ces conclusions.

Nous sommes à l'aube de la société du savoir, et l'Unesco, comme l'a dit M^{me} Yacob, estime qu'il y a 114 millions d'adultes analphabètes dans le monde, y compris dans mon propre pays, les États-Unis. Ces 114 millions de personnes ne sont pas en mesure de fonctionner de manière efficace, bien que ces personnes disposent des outils intellectuels de l'ancienne économie. Et si rien ne change, dans quelques années, leur nombre atteindra 188 millions.

Les entreprises multinationales devraient être encouragées à utiliser les capitaux amassés sur le dos des travailleurs pour financer le transfert de technologie, pour développer les compétences de haut niveau dans les pays en développement et pour mettre en valeur l'infrastructure humaine nécessaire à cette nouvelle société du savoir. Les contributions au développement durable que les multinationales peuvent apporter par le biais de la formation, comme cela est prévu dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales doivent être rappelées et incluses dans le document final qui sera préparé l'année prochaine. Toutes ces contributions peuvent être utiles aux pays développés et en développement, aux riches comme aux pauvres.

Nous avons inclus ces éléments dans les conclusions finales. A notre avis, c'est un moyen qui doit permettre aux populations des pays développés et en développement de progresser, à commencer par le travail décent. C'est pourquoi j'encourage tous les participants à appuyer ces conclusions.

Original anglais: M. HEWETT (conseiller technique des travailleurs, Australie) — C'est pour moi un grand privilège de m'exprimer ici en tant que membre du groupe des travailleurs, au sujet du développement des ressources humaines et de la formation.

La commission a indiqué que l'éducation, la formation et la formation continue contribuent à promouvoir les intérêts à la fois des travailleurs, des entreprises et des gouvernements, en permettant aux nations de relever le défi du plein emploi, de l'intégration sociale et d'une croissance économique durable, que ce soit dans le monde développé ou en développement.

Les travailleurs sur le marché du travail doivent avoir accès à l'éducation et à la formation pour obtenir un emploi, une indépendance économique, une vie digne, et pouvoir participer d'une façon effective au processus démocratique dans la société.

Les enseignants et les formateurs ont un rôle déterminant à jouer à ce propos. Ils doivent être bien formés, au courant des techniques actuelles, parce qu'ils préparent les jeunes à accéder au marché du travail et les travailleurs en situation de transition entre le monde actuel du travail et le nouveau dans lequel l'instruction et la formation sont des éléments clés pour assurer que les fruits du travail sont équitablement distribués. Le plus grand défi pour les enseignants et les formateurs est de construire une culture de la formation permanente, dans un monde en constante évolution, tout en assurant des normes

professionnelles et des ressources de qualité en matière d'éducation.

On peut y parvenir, comme la commission l'a souligné, grâce à un véritable engagement financier de la part des gouvernements, une éducation nationale de qualité, un cadre de qualifications et l'engagement des partenaires sociaux.

Les enseignants et les formateurs peuvent participer à la réalisation de l'employabilité et d'une carrière durable; ils doivent être rémunérés de manière adéquate.

La commission a reconnu le rôle important des enseignants et des formateurs dans la mise en place d'un cadre pour la reconnaissance des qualifications des formateurs, l'introduction de la garantie de la qualité dans l'éducation publique et le système de formation, et le développement de normes de qualité pour les enseignants et les formateurs. Je suis né à la fin de la deuxième guerre mondiale. J'ai quitté l'école à 15 ans, j'ai fait différents travaux, j'ai été électricien pendant dix ans. Ensuite, j'ai étudié les sciences économiques et j'ai travaillé dans l'industrie avant de devenir formateur. Je suis employé actuellement au syndicat australien de l'éducation. Si ma vie professionnelle est un exemple, la vie de millions de travailleurs dans le monde en développement et développé dépendra de la capacité à s'adapter aux changements du marché du travail, en passant par l'école publique, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie.

Original anglais: M. THENGE (conseiller technique des employeurs, Inde) — Je voudrais dire tout d'abord qu'en tant que natif de l'Afrique de l'Est et en tant qu'Ougandais né au Kenya je suis très heureux de prendre la parole ici quand un éminent citoyen de l'Afrique de l'Est, l'Honorable Michael Christopher Wamalwa, vice-président du Kenya, préside cette Conférence.

Les conclusions proposées pour le nouvel instrument pour la mise en valeur des ressources humaines et la formation nous confortent dans notre conviction, en tant qu'employeurs, qu'une bonne politique dans ce domaine est indispensable, si nos entreprises veulent rester compétitives. L'instrument sera de nature à nous encourager, à intensifier cette politique et cela en étroite coopération avec les travailleurs. Les entreprises seront incitées à s'engager dans la formation dans le cadre de l'entreprise non seulement pour répondre aux besoins des entreprises mais aussi à ceux des travailleurs du point de vue de leurs ambitions professionnelles. Il importe de souligner ici que ce n'est pas seulement l'employeur qui doit assumer la responsabilité en matière de formation; le travailleur doit lui-même se prévaloir des possibilités existantes et investir dans son employabilité et dans l'évolution de sa carrière.

Des consultations et un dialogue sur les politiques et la mise en œuvre de la formation peuvent contribuer à l'améliorer. Tant l'entreprise que l'employabilité des travailleurs y gagnent.

Nous, qui avons siégé à la Commission des ressources humaines, avons été très heureux de voir s'instaurer un dialogue et un esprit de partenariat tout au long des semaines passées. Les résultats des travaux de cette commission ont montré que le dialogue social peut grandement contribuer à mettre en place une culture qui préconise l'apprentissage tout au long de la vie et également encourager un état d'esprit analogue au

sein des entreprises. J'appuie donc sans réserve les conclusions de la commission qui nous sont soumises pour adoption.

Original anglais: M. RAMAN (conseiller technique des travailleurs, Inde) — Je viens du sous-continent indien qui, malgré sa diversité extrême, est considérée comme la deuxième source de main-d'œuvre par ordre d'importance et comme une source de spécialistes de haut niveau qui contribuent au fonctionnement de nombreux systèmes perfectionnés dans le monde. Je me fais l'écho de cette recommandation.

Chaque être humain est doué de potentialités immenses qui ne demandent qu'un environnement favorable et certaines possibilités pour s'épanouir.

Compte tenu de la mondialisation rapide et de l'évolution technologique, la croissance économique et le développement social ne peuvent être ni stimulés ni soutenus sans une politique de mise en valeur des ressources humaines.

Dans une période de troubles sans précédent sur le marché du travail, la mise en valeur des ressources humaines joue un rôle crucial dans de nombreux pays, en aidant les individus à s'adapter aux changements. La mondialisation, qui doit, en principe, stimuler la production et le revenu, a débouché, au contraire, sur des inégalités accrues, une instabilité du marché de l'emploi et une vulnérabilité économique.

Les licenciements en masse, l'augmentation du chômage et l'expansion du travail à temps partiel et des emplois contractuels temporaires sont autant de phénomènes qui ont profondément modifié le visage du marché de l'emploi aujourd'hui. L'importance des relations d'emploi à long terme ne doit pas pour autant être niée.

La concurrence ne dépend plus depuis longtemps de seuls facteurs tels que le ou les coûts. Le consommateur ne peut continuer à consommer que s'il en a les moyens. Or seule la création d'emplois décents peut garantir une formation de revenu. Ces deux aspects sont essentiels pour tout pays soucieux de rester concurrentiel.

Nous disposons de suffisamment d'éléments de preuve empiriques, à la fois dans les pays développés et dans les pays en développement, pour attester que des individus répondant aux critères d'employabilité, c'est-à-dire disposant d'une connaissance suffisante des processus de production actuels, y compris dans le domaine des technologies de l'information, ont été licenciés par centaines de milliers sous l'effet de la concurrence et d'opérations de réduction des effectifs au sein des entreprises et contraints, dès lors, d'accepter des emplois ne répondant pas et de loin aux critères du travail décent. Pour que la recommandation soit efficace, il faut donc mettre en place une stratégie appropriée en vue de convaincre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs de participer aux efforts entrepris en vue de venir à bout du problème du chômage.

Le terme employabilité tel que défini dans la recommandation doit être lu, compris et utilisé dans ce contexte.

Le projet de recommandation qui nous est soumis exprime clairement qu'il faut renforcer les liens entre les partenaires sociaux en vue de susciter une réflexion et une analyse propres à favoriser la mise au point, dans les années à venir, de politiques et de stratégies efficaces en matière de mise en valeur des ressources humaines.

Le texte appelle donc un renforcement de la dimension sociale de la mondialisation pour ce qui touche aux politiques relatives à l'éducation et à la formation, tout au long de la vie, et ce dans le cadre plus général des politiques économiques, budgétaires et sociales que les différents pays peuvent adopter afin de tirer parti au mieux de l'intégration économique au niveau mondial et de limiter les effets néfastes du phénomène.

L'objectif est donc de lever les obstacles qui entravent la capacité de la main-d'œuvre à fournir un travail plus efficace et de meilleure qualité. Pour y parvenir, il faut des organisations davantage tournées vers l'humain dans le domaine du travail et un environnement favorable ainsi que des normes élevées en matière de responsabilités sociales et humanitaires des entreprises, autant d'éléments fondamentaux dans la perspective qui nous intéresse.

Le projet de recommandation porte sur un certain nombre d'aspects pratiques qui doivent aider les entreprises à mettre à profit les enseignements tirés de l'expérience afin d'adapter l'environnement de travail aux besoins et aux caractéristiques des travailleurs et des processus de production. Une telle façon de faire se soldera par des gains importants aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs et, en fin de compte, pour le pays.

Dans un monde où les nouveaux produits et services peuvent rendre les qualifications existantes obsolètes, l'accès à la formation constitue un élément important pour conserver son emploi. Cet aspect doit donc être considéré comme une mesure promotionnelle propre à empêcher les privations dues à la perte d'un emploi et à la diminution du revenu. «Embauchez-moi et j'apprendrai!», voilà le mot de passe pour trouver sa place dans le nouvel ordre mondial.

Le texte renvoie en outre aux principaux instruments de l'OIT relatifs aux ressources humaines et fait le point, de façon plus générale, sur l'évolution des stratégies adoptées par différents pays en développement, en transition ou développés dans le monde. Beaucoup de femmes pourraient, par la formation, améliorer leur situation professionnelle mais aussi prétendre à un emploi plus rémunérateur. Les femmes ont donc besoin de perfectionner leurs compétences pour pouvoir changer d'emploi ou de secteur. Le texte proposé n'est pas normatif mais vise à fournir à tous les acteurs intéressés, notamment ceux qui proposent des cours de formation, une certaine souplesse permettant la mise en œuvre de mesures au plan national. Si le rôle de chacun est dûment pris en compte, le processus crée sa propre cohérence, cohérence qui permet la formulation et la réalisation d'objectifs clairs. Tout cela débouche sur un environnement propre à favoriser dans le calme le succès des politiques sociales et économiques, par des technologies ne nuisant pas à la main-d'œuvre, une production régulière et une productivité et une qualité satisfaisantes, dans l'intérêt du consommateur.

En 15 séances, et grâce au soutien efficace du secrétariat et des interprètes, la commission est parvenue au consensus dans une atmosphère tout à fait différente de celle qui régnait à Genève ces deux dernières semaines. La synergie entre la situation actuelle et ce qui devrait être fait a été fort bien rendue avec les éléments clés retenus pour le projet de recommandation en vue d'un débat final lors de la prochaine session de la Conférence internationale du

Travail. Je vous demande de vous engager en faveur d'un monde plus humain.

Original anglais: M. LAMBERT (délégué des employeurs, Royaume-Uni) — J'ai eu le privilège de participer aux débats lorsque ce point a été discuté il y a deux ans, et j'aimerais dire tout d'abord que je pense que les discussions que nous avons eues cette fois-ci sont vraiment un excellent exemple de coopération sur un sujet, qui est si crucial pour l'avenir d'un très grand nombre de personnes dans le monde entier. Ce dont nous avons discuté ces deux dernières semaines constitue le fondement essentiel à l'instauration d'un monde meilleur, et notamment dans les régions du monde dont les habitants n'ont pas accès à l'éducation et sont souvent sans espoir. Il nous faut donc avoir conscience que nous avons travaillé ces deux dernières semaines, sur un document qui sera peut-être adopté dans le monde entier mais qui doit absolument l'être par les gouvernements des pays où des individus marginalisés arrivent tout juste à survivre aujourd'hui. Ce dont nous avons discuté et débattu peut faire la différence entre la pauvreté et une vie normale, entre le succès et l'échec. Je suis totalement convaincu qu'un monde formé et éduqué est vraiment, pour employer une expression très utilisée ces jours-ci, la feuille de route pour sortir de la pauvreté.

Ma deuxième remarque porte sur ce qui fait la différence lorsque l'on adopte les politiques qui conviennent, lorsque gouvernements et entreprises ont mis en œuvre des politiques et des réglementations, la différence tient au degré de motivations des individus.

En effet, c'est le terme «motivation» qui est le maître mot ici car lorsque deux personnes travaillent sur un même site ou dans une même entreprise, si l'une est motivée et l'autre non, la première réussira et la seconde échouera. L'important à mon avis est d'offrir à tous des possibilités.

M^{me} Yacob a parlé de l'échelle des possibilités. La véritable question est de savoir combien de personnes seront suffisamment motivées pour saisir les chances qui leur sont offertes. Je crois que dans le travail que nous effectuons ici, qui est si essentiel pour créer ce monde meilleur que nous appelons de nos vœux, nous ne devons jamais perdre de vue le fait que la motivation des individus est déterminante.

C'est tout ce que voulais dire aujourd'hui, mais je crois qu'il nous faut reconnaître que le monde dans lequel nous vivons est assailli de nombreux problèmes, mais le plus important, à mon avis, c'est d'offrir à tous la possibilité de recevoir une éducation. Je recommande que ce texte soit adopté et je me réjouis d'ores et déjà d'en débattre à nouveau l'année prochaine.

Original anglais: M^{me} AWASSI ATSIMADJA (déléguée des employeurs, Gabon) — J'aimerais me joindre à ceux qui m'ont précédée en félicitant le porte-parole des employeurs, M. Renique, ainsi que le porte-parole des travailleurs, M^{me} Yacob.

J'aimerais également féliciter le reste du groupe tripartite qui a participé à la discussion au sein de la Commission des ressources humaines, et tout le personnel du BIT et de l'Organisation internationale des employeurs qui nous ont accompagnés et qui ont facilité notre travail.

L'objectif de cette réunion a été de discuter et d'adopter des éléments d'un nouvel instrument sur

la mise en valeur des ressources humaines et la formation.

En ma qualité de déléguée des employeurs du Gabon, représentant la Confédération patronale gabonaise, la CPG, j'aimerais réitérer mon soutien à la position du groupe des employeurs s'agissant des diverses parties de cet instrument ainsi que des conclusions proposées qui seront, je l'espère, adaptables au contexte socio-économique de l'Afrique et du Gabon, en particulier.

En tant que représentante des employeurs pour la Confédération patronale gabonaise, la CPG, j'aimerais souligner la position des employeurs adoptée au cours de nos réunions en reprenant la déclaration qu'a faite M. Henri Claude Oyima, le président de la CPG, lorsqu'il a présenté les objectifs de la CPG à la réunion du mois de février 2003 et qu'il a transmis ce message au gouvernement gabonais.

J'aimerais paraphraser une partie de son intervention. La CPG doit resserrer les rangs pour tout ce qui touche à l'entreprise. Elle doit faire comprendre au gouvernement que sa tâche ne consiste pas à gérer l'économie ou l'entreprise mais à lever tous les obstacles au développement. Il faut effectivement, comme l'ont dit mes prédécesseurs, lever les obstacles au développement. La CPG doit être le moteur de la croissance et confiner l'action du gouvernement dans les entreprises à la formation, à la recherche et aux technologies novatrices. Cette déclaration est extraite du bulletin n° 9 de la CPG du mois de février 2003.

S'agissant de l'égalité entre hommes et femmes, la CPG n'attend pas qu'un problème se pose pour intervenir. D'ailleurs, une femme se trouve à la tête de ses activités de coordination avec l'OIT, l'OIE et l'Organisation panafricaine des employeurs.

Voilà des signes tout à fait palpables et concrets d'une reconnaissance réelle des femmes avec qui il faut compter en tant qu'actrices principales au sein de la CPG.

En dernier lieu, j'aimerais conclure, en tant que directrice des ressources humaines d'une multinationale anglophone travaillant dans un pays de l'Afrique francophone, par quelques réflexions qui se fondent sur mon expérience personnelle de la gestion de ressources humaines dans un environnement international.

Je dirais que, lorsque nous cherchons à améliorer nos compétences en matière de ressources humaines, nous devons toujours avoir les yeux fixés sur les meilleures pratiques en matière de gestion et en matière d'emploi, les meilleures théories et principes en ce qui concerne les effectifs, les meilleures politiques de développement des ressources humaines ainsi que les meilleures pratiques et politiques d'indemnisation et de prestations.

J'aimerais replacer tout cela dans le contexte de la mondialisation dans lequel des mécanismes et organismes institutionnels sont prévus afin d'attirer des investissements étrangers directs. Avec l'arrivée de multinationales, dont les sociétés mères ne sont pas africaines, dans les PMA et les pays africains tels que le Gabon, je suis sûre que cela est tout à fait transposable à d'autres pays de la CEMAC et même au-delà.

J'aimerais dire que la formation interculturelle est un élément vital pour tous ceux qui sont impliqués dans le monde du travail, ceux qui travaillent ensemble quotidiennement, les employeurs et les travailleurs qui viennent de milieux et d'horizons socioculturels différents, certains comme locaux, d'autres à titre d'expatriés.

Etant donné que ce qui a été discuté ici relève de la théorie et que rien ne peut remplacer l'expérience quotidienne de la gestion de ressources humaines, il me semble nécessaire pour tous de suivre une formation interculturelle efficace et adaptée si l'on veut que le processus de mondialisation fonctionne bien au niveau de l'entreprise, aussi bien pour les multinationales que pour les entreprises privées.

Dans le contexte mondial, il faut, par exemple, faire comprendre aux expatriés qui viennent des pays développés que, si les Africains avec lesquels ils travaillent ne les regardent pas dans les yeux, ce n'est pas par malhonnêteté et, qu'au contraire, dans beaucoup de pays africains le fait de ne pas regarder son interlocuteur dans les yeux est un signe de respect. Il faut donc apprendre ces différences culturelles, et ceux qui se forment et ceux qui forment d'autres personnes doivent comprendre le contexte culturel dans lequel ils travaillent. Les Africains doivent comprendre quant à eux que le fait de ne pas regarder quelqu'un dans les yeux peut avoir une connotation négative et être mal vu par leurs homologues non africains.

Si je termine mon intervention par cette petite anecdote sur la formation interculturelle, c'est simplement pour que l'on comprenne, lorsque nous partirons d'ici, que nous faisons de notre mieux, dans les pays africains, pour nous adapter aux situations locales.

Original anglais: M. HEFDAHTAN (*délégué gouvernemental, République islamique d'Iran*) — Permettez-moi tout d'abord de remercier la commission d'avoir abordé une question aussi vaste et de féliciter le délégué des travailleurs pour la haute qualité de son rapport.

Le développement des ressources humaines est le fondement du développement social comme de la justice sociale. La modernisation de l'éducation, et en particulier des systèmes de formation professionnelle, peut jouer un rôle décisif dans le développement des ressources humaines, pour autant que tous les pays éliminent la discrimination et combattent l'exclusion qui frappe les couches pauvres de la population, de manière à favoriser l'accès de ces dernières à l'éducation et à la formation professionnelle.

Dans la plupart des pays en développement, la grande majorité des bénéficiaires des cours de formation sont issus de familles à faible revenu; il est donc essentiel que les gouvernements œuvrent résolument à l'élimination de la discrimination et de l'exclusion, instaurent des conditions égales pour tous et assurent un accès gratuit à la formation.

Dans le cadre de la mise en valeur des ressources humaines, nous avons tout mis en œuvre au cours des vingt dernières années pour développer le système de formation professionnelle dans l'ensemble du pays.

Le gouvernement consacre en moyenne chaque année 1000 milliards de riyals aux systèmes de formation professionnelle, les bénéficiaires étant aussi bien des hommes que des femmes. Plus de 90 pour cent d'entre eux proviennent de familles à bas revenu. La formation, dispensée dans l'ensemble du pays par plus de 200 centres, couvre plus de 80 domaines. Les cours sont gratuits pour les jeunes, quelle que soit la durée du programme d'enseignement.

Original anglais: M. OWUOR (*délégué des employeurs, Kenya*) — Ma délégation aimerait également appuyer les conclusions de la commission, surtout en ce qui concerne l'importance de l'appren-

tissage tout au long de la vie, et se félicite de l'engagement express des gouvernements et du secteur privé à davantage investir dans la formation.

Pour assurer la pertinence et la qualité de la formation continue, il faut mettre en place au niveau national des mécanismes de financement appropriés, qui viendront appuyer les dispositifs généraux prévus par les gouvernements.

Au Kenya, par exemple, comme dans beaucoup d'autres pays, nous avons institué un conseil tripartite national chargé de la formation en entreprise qui, à ce titre, s'occupe de prélever des contributions servant à financer la formation de travailleurs au Kenya ou à l'étranger. Il faudrait aussi solliciter davantage les donateurs pour pouvoir moderniser le matériel pédagogique, notamment dans le domaine des techniques de l'information et de la communication.

Il importe, en outre, d'harmoniser les programmes d'enseignement généraux avec les programmes de formation professionnelle, de façon à ce que les compétences acquises soient en rapport avec les besoins du marché de l'emploi.

Les travailleurs devraient également être prêts, étant donné la souplesse de la formation tout au long de la vie, à s'adapter aux changements continus qui interviennent sur le marché mondial. Il faudrait également créer des centres d'excellence dans l'optique de former des spécialistes dans divers domaines.

En conclusion, permettez-moi d'affirmer que ma délégation appuie les conclusions équilibrées du rapport, dans la mesure, notamment, où elles constitueront un pilier important pour la mise en valeur des ressources humaines et, de ce fait, contribueront dans une large mesure à la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent et au recul de la pauvreté.

Original anglais: Le PRÉSIDENT (M. NOAKES) — La liste des orateurs est épuisée. Nous allons maintenant passer à l'adoption du rapport proprement dit, à savoir le résumé des délibérations, qui est contenu dans les paragraphes 1 à 688.

En l'absence d'objections, puis-je considérer que le rapport est adopté?

(Le rapport, paragraphes 1 à 688, est adopté.)

Nous allons maintenant procéder à l'adoption des conclusions proposées, partie par partie.

(Les partie I à XI des conclusions sont adoptées successivement.)

Nous allons pour finir procéder à l'adoption du rapport et des conclusions de la commission dans leur ensemble.

S'il n'y a pas d'objections, je considérerai que le rapport et les conclusions de la commission sont adoptés dans leur ensemble.

(Le rapport et les conclusions de la Commission des ressources humaines sont adoptés dans leur ensemble.)

RÉSOLUTION CONCERNANT L'INSCRIPTION
À L'ORDRE DU JOUR DE LA PROCHAINE SESSION
ORDINAIRE DE LA CONFÉRENCE DE LA QUESTION
INTITULÉE «MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES
ET FORMATION»: ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous allons maintenant procéder à l'adoption de la résolution

concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence de la question intitulée «Mise en valeur des ressources humaines et formation», pour une seconde discussion. S'il n'y a pas d'objections, je considérerai que cette résolution est adoptée.

(La résolution est adoptée.)

L'examen du rapport de la Commission des ressources humaines est ainsi achevé. Je tiens à remercier le bureau de la commission, ainsi que tous ses membres, et aussi les membres du secrétariat.

(La séance est levée à 13 heures.)

Vingt-et-unième séance

Mercredi 18 juin 2003, 15 h 10

Présidence de M. Wamalwa, de M. Wojcik et de M. Noakes

RAPPORT DE LA COMMISSION DES GENS DE MER:
PRÉSENTATION, DISCUSSION ET ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT (M. WAMALWA) — Nous allons commencer par examiner le premier rapport de la Commission des gens de mer, qui figure au *Compte rendu provisoire* n° 20, parties I et II. Le bureau de la commission se composait des personnes suivantes: le président était M. Smefjell (membre gouvernemental, Norvège); le vice-président employeur était M. Cox (Etats-Unis); le vice-président travailleur était M. Orrell (Royaume-Uni), enfin, le rapporteur est M^{me} Martyn (membre gouvernemental, Royaume-Uni).

J'invite donc M^{me} Martyn, en sa qualité de rapporteuse de la commission, à nous présenter ce rapport.

Original anglais: M^{me} MARTYN (*conseillère technique gouvernementale, rapporteuse de la Commission des gens de mer*) — C'est un grand privilège pour moi d'intervenir devant la Conférence internationale du Travail et je suis honorée d'avoir été désignée par la Commission des gens de mer pour présenter son rapport. Je m'acquiesce de cette tâche avec d'autant plus de plaisir que notre commission a rempli sa mission, à savoir préparer un projet de convention révisée sur les pièces d'identité des gens de mer.

J'aimerais tout d'abord, en quelques mots, situer nos travaux dans leur contexte. C'est une évidence que le transport maritime est une industrie mondiale et que la profession des gens de mer est, plus qu'aucune autre, une profession mondiale. Pour les besoins de leur métier, les gens de mer doivent pouvoir se déplacer librement partout dans le monde, pour rejoindre leur navire en période de travail et ensuite retourner à leur domicile. Pendant qu'ils sont en mer, le navire sur lequel ils se trouvent est leur domicile, mais, de par nature, le navire est un espace réduit qui n'offre pas tout le confort auquel peuvent prétendre ceux qui travaillent à terre. Donc, pendant que les navires sont au port, les gens de mer ont besoin de pouvoir en descendre, que ce soit pour des raisons personnelles ou médicales ou simplement pour un moment de détente bien mérité. Et comme de nos jours, le temps d'escale est très court, ils doivent avoir l'autorisation de descendre immédiatement à terre.

En 1958, l'OIT a adopté la convention n° 108 sur les pièces d'identité des gens de mer, qui établit les normes d'un document qui confirme qu'un marin est, en toute bonne foi, le marin qu'il prétend être, et qui lui permet de voyager et de descendre à terre. Le document prévu dans la convention n° 108 est en fait un simple document d'identité. Mais le monde a changé et compte tenu de l'aggravation des problèmes

de sécurité et des préoccupations bien réelles qu'elle suscite, ce document ne remplit plus sa fonction. Le choc provoqué par les événements du 11 septembre 2001 a accéléré les choses.

L'institution sœur de l'OIT, l'Organisation maritime internationale (OMI), s'est immédiatement penchée sur la question de la sécurité dans le secteur maritime, priant l'OIT de revoir d'urgence celle de l'identification des gens de mer. Voici comment nous nous sommes lancés dans ce travail de révision de la convention n° 108. Notre but était donc d'aboutir à un document équilibré, qui renforce la sécurité garantie par la convention tout en facilitant les déplacements des gens de mer. Il s'agissait pour nous de concevoir un document d'identité qui inspire confiance aux pays, mais qui ne devienne pas trop difficile à obtenir par le marin.

Pour commencer, des consultations spéciales ont eu lieu avec les gouvernements, les armateurs et les gens de mer en 2002 et en février 2003, puis avec certains groupes régionaux avant la présente Conférence. Et même avec tout ce travail préparatoire, je peux vous dire que le travail en commission a été long et ardu, et qu'il a exigé plusieurs séances de nuit. Par moments, nous nous sommes demandé si nous arriverions à nous entendre sur un projet de convention dans les délais impartis. Nous avions à traiter des questions complexes et délicates, au sujet desquelles les avis étaient divergents et tranchés. Mais tous les membres de la commission sont restés motivés et tous – armateurs, gens de mer et gouvernements – avaient la ferme volonté de réussir.

Pour atteindre notre but, nous avons tenu 21 séances et créé trois groupes de travail. Nous avons examiné 207 amendements et un nombre encore plus considérable de sous et de sous-sous-amendements. Il y a eu deux votes, dont un vote enregistré. Le rapport dont vous êtes saisi est très long mais il devait l'être pour refléter correctement nos délibérations, les positions des différentes délégations et les compromis auxquels nous avons abouti sur les questions difficiles.

Ce rapport indique ce qu'il est advenu des 207 amendements et des résolutions soumises par les membres de la commission. Vous y trouverez également le compte rendu des travaux des trois groupes de travail, sans lesquels la commission n'aurait pu s'acquiesce de sa tâche. Et surtout, il contient le projet de convention, qui est le résultat final de nos travaux. Le corps de la convention comprend dix articles, auxquels s'ajoutent les dispositions finales. Il y a trois annexes importantes. Les dispositions de la convention sont extrêmement équilibrées. La nouvelle pièce d'identité des gens de mer est censée être un document d'identité autonome qui permet à son titulaire de descendre à terre. Elle est conforme aux normes

internationales et doit être facilement reconnaissable par les autorités d'immigration.

En outre, elle comporte une innovation: les données biométriques. Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas l'expression, il s'agit d'un moyen d'identification électronique d'une caractéristique physique propre à un individu. Pour ce volet technique, nous avons bénéficié de l'aide précieuse d'un représentant de l'Organisation de l'aviation civile internationale. En ce qui concerne les gens de mer, les données biométriques seraient un modèle de leurs empreintes digitales mis en mémoire dans un code-barres à deux dimensions. A ce propos, il serait important de mettre au point une norme technique destinée à garantir l'interopérabilité du système à l'échelle mondiale. De plus, le document inclut une photographie numérique ou numérisée.

Les Membres pourraient authentifier ce document en interrogeant une base de données, soit par voie électronique soit par l'intermédiaire d'un centre permanent. En outre, les conditions et procédures régissant la production et la délivrance de la pièce d'identité sont précisées dans le texte dont vous êtes saisis.

Je suis convaincue que le projet de convention que nous avons produit est un document précurseur pour l'organisation. Non seulement nous avons pu élaborer ce projet au cours d'une session unique de la Conférence, mais nous avons également apporté certaines innovations importantes. Nous avons élaboré les normes d'un document uniforme sur le plan international, la pièce d'identité des gens de mer. Le projet de convention comprend une procédure d'amendement simplifiée permettant de mettre à jour facilement ses annexes techniques. Elle comporte un mécanisme de notification dans le cadre de la surveillance internationale, mécanisme qui garantit à chacun des pays qui ratifiera l'instrument qu'il peut se fier aux pièces d'identité émises par les autres pays. Ces rapports, qui seront à la disposition des autres Membres, s'ajoutent aux rapports établis en vertu de l'article 22. Il sera demandé au Conseil d'administration de prendre les dispositions nécessaires pour approuver une liste de pays qui répondent pleinement aux normes d'émission des pièces d'identité des gens de mer.

Le projet maintient un équilibre délicat entre, d'une part, le renforcement de la sécurité et, de l'autre, l'amélioration de la vie quotidienne des gens de mer, obtenue en facilitant leurs voyages et leurs congés à terre. Pour les gens de mer, il devrait répondre à la nécessité de pouvoir se rendre rapidement à terre. Il devrait aussi convenir aux armateurs, dont l'activité touche au commerce international et qui veulent être sûrs que leurs navires ne sont pas soumis à des retards inutiles. Pour tous, y compris les gouvernements, le résultat obtenu ne se traduit pas seulement par des mots figurant dans une convention, mais aussi par la réalisation d'un document concret.

En bref, nous avons produit un document complet, dont il est à espérer qu'il fera rapidement l'objet d'une large ratification. C'est le vœu qu'a également exprimé la commission en recommandant que la convention entre en vigueur six mois après la réception par l'OIT des deux premières ratifications. Par la suite, la convention devrait entrer en vigueur pour chaque Etat Membre l'ayant ratifiée six mois après sa ratification.

Au cours de l'adoption du rapport de la commission, le Membre gouvernemental de la Grèce a soulevé la

question des liens existant entre le projet de nouvelle convention sur les documents d'identité des gens de mer et le protocole relatif à la convention n° 147 en ce qui concerne l'inclusion dans le protocole relatif à la convention n° 108. Le Conseiller juridique de la Conférence a considéré que cette question pourrait être soumise au comité de rédaction de la Conférence. Cependant, après un examen approfondi, il est parvenu à la conclusion que la situation juridique résultant de la ratification de la nouvelle convention n'exigeait aucune référence spécifique à ce protocole dans la nouvelle convention. Selon lui, il y a lieu de distinguer deux situations juridiques possibles. La première est celle où un Membre a ratifié la convention n° 108 et a accepté en même temps les obligations découlant de la partie B de l'annexe supplémentaire au Protocole de 1996. La ratification de la nouvelle convention par le Membre en question impliquerait la dénonciation automatique de la convention n° 108. Cependant, ce Membre serait lié par les dispositions de la nouvelle convention et, à ce titre, satisferait à toute obligation d'équivalence d'ensemble en vertu de la convention n° 147.

La seconde situation est celle où un Membre n'a pas ratifié la convention n° 108, mais a ratifié le Protocole de 1996 et a accepté les obligations découlant de la partie B. Au cas où ce Membre ratifierait la nouvelle convention, il resterait lié par l'équivalence d'ensemble pour ce qui est de la convention n° 108. Dans ce cas, les obligations résultant de la nouvelle convention constitueraient une équivalence d'ensemble en vertu du protocole. Le Conseiller juridique considère que, dans les deux situations, la ratification de la nouvelle convention permettrait aux Membres en question de satisfaire aux exigences du protocole.

Outre la convention, la commission a adopté quatre résolutions liées à l'application de l'instrument. L'une d'elles demande aux Etats Membres de faciliter le séjour à terre et les voyages des gens de mer; les autres portent respectivement sur la coopération technique, sur l'élaboration d'une norme biométrique technique à utiliser dans la pièce d'identité et l'établissement d'une liste des Membres qui se conforment à la convention.

J'espère en avoir assez dit pour vous donner une description claire de nos travaux. Nous remercions particulièrement, pour les résultats obtenus, le président, le vice-président représentant les armateurs et le vice-président représentant les gens de mer, ainsi que les présidents de nos groupes de travail. Nous n'aurions pu obtenir ces résultats si nous n'avions pas reçu une aide et un appui considérables du Bureau. M^{me} Cleo Doumbia-Henry et tous ses collaborateurs ont travaillé sans relâche pour notre compte. Je tiens à remercier particulièrement M^{me} Ann Herbert, M. Brandt Wagner et M. Norman Jennings, qui ont produit notre rapport si rapidement et avec tant de compétence.

Enfin, je recommande à la Conférence internationale du Travail l'adoption du rapport, de l'instrument révisé concernant les pièces d'identité des gens de mers (y compris les annexes) et des résolutions jointes. J'espère que, compte tenu du travail approfondi effectué au sein de la commission et du soutien tripartite au projet de convention, le scrutin sera unanimement favorable.

Dans ce cas, je demanderai à tous les gouvernements de prendre les mesures nécessaires pour ratifier et appliquer rapidement cette convention.

Original anglais: M. COX (conseiller technique des employeurs, États-Unis; vice-président employeur de la Commission des gens de mer) — En février 2002, j'ai eu le privilège d'être le représentant des armateurs au sein de la délégation des États-Unis à l'Organisation maritime internationale. Lors des débats qui ont alors eu lieu, nous avons étudié plusieurs scénarios possibles pour la sécurité des vaisseaux et des navires. L'un des sujets que nous avons traités concernait la question d'un système d'identification sûre pour les gens de mer. Après beaucoup de débats, nous sommes arrivés à la conclusion unanime entre représentants gouvernementaux que le lieu approprié pour discuter de cette question était l'OIT. J'ai personnellement vu le représentant de l'OIT appeler le Bureau de Genève pour savoir si celui-ci pouvait agir promptement en la matière. Et en quelques jours, la réponse est parvenue à l'OMI. Le BIT pouvait effectivement agir rapidement et produire un document en une année.

Nous sommes maintenant en juin 2003, seize mois plus tard et nous sommes saisis d'un document. Peu de temps après la conclusion des travaux de l'OMI, j'ai eu l'heureuse surprise de recevoir un coup de téléphone de l'Association internationale des armateurs qui me demandait d'être leur porte-parole sur ce dossier, ici, à l'OIT. Nous avons travaillé très dur au cours des seize derniers mois. Nous avons tenu de nombreuses réunions, beaucoup de séances de nuit. Nous avons aussi beaucoup travaillé sur la convention maritime consolidée dont nous parlerons dans un an.

La communauté internationale des armateurs a relevé trois points qui lui semblent revêtir une importance particulière. Tout d'abord, le fait qu'il faut faciliter les permissions à terre des gens de mer. Les voyages en mer sont de plus en plus longs, mais les temps d'escale de plus en plus courts. Cela ne va pas. Il faut faire en sorte que les gens de mer puissent descendre à terre plus facilement. Le deuxième point, c'est que nous, qui sommes très efficaces pour transporter les marchandises dans le monde entier, nous devons déplacer les équipages pour remplacer ceux qui sont à bord. Faciliter la mobilité des marins est un aspect extrêmement important de notre activité.

La troisième chose, c'est ce qui avait amené à saisir l'OMI de ce problème il y a seize mois, à savoir assurer une plus grande sécurité de votre industrie. Armateurs et gens de mer s'accordaient à penser qu'ils ne voulaient pas que leur secteur d'activité soit mis à mal par des personnes qui lui porteraient préjudice. Nous n'avions pas alors et nous n'avons toujours pas le sentiment que la question de la sécurité est incompatible avec les deux premiers points que j'ai cités. Dès le départ, nous savions que le débat essentiel porterait sur l'examen des différentes possibilités qui s'offraient à nous pour une meilleure identification des individus. Nous savions que le choix serait difficile. Et nous sommes ravis de voir que le système faisant intervenir la reconnaissance des empreintes digitales a été retenu. Le principe de base d'identification dans notre document est donc l'empreinte digitale. Nous avons en main un document que je vais vous demander d'approuver dans un instant. Mais, avant de le faire, je voudrais demander à tous les représentants de gouvernement d'examiner de très près tout ce que contient le document en question. Et de retour chez eux de commencer à mettre en œuvre ce qui est prescrit dans la convention et ses importantes annexes.

Au nom du groupe des employeurs, nous appuyons ce document et nous vous recommandons de l'adopter.

Je voudrais en terminant remercier un certain nombre de personnes et de groupes de personnes. D'abord, notre président, M. Georg Smefjell et Mary Martyn, qui a exercé ses fonctions de rapporteur avec beaucoup d'éloquence, puis les gens de mer, qui sont de l'autre côté de la salle, pour tout le travail que les uns et les autres ont fait sous la direction de MM. Brian Orrell et Dave Heindel.

Les armateurs voudraient tout particulièrement remercier M^{me} Cleo Doumbia-Henry et toute son équipe (Cléo est ici, à la tribune), ainsi que ceux d'entre vous assis au fond de la salle qui ont travaillé depuis des mois, et en particulier ces trois dernières semaines; nous pouvons dire que nous n'aurions pas pu nous acquitter de notre tâche sans votre aide. Nous vous disons donc un grand merci.

Original anglais: M. ZELLHOEFER (délégué des travailleurs, États-Unis) — C'est un honneur pour moi que de vous transmettre les commentaires du groupe des travailleurs au sujet du rapport de la Commission des gens de mer. Mais en premier, permettez-moi de féliciter le Bureau pour la documentation fournie, le travail difficile accompli au cours des deux dernières semaines et l'engagement extraordinaire et le professionnalisme de ses fonctionnaires qui nous ont permis d'arriver à cette étape. J'aimerais également transmettre les remerciements et les félicitations du groupe des travailleurs à la présidence et aux membres du bureau de la commission d'avoir réussi à obtenir dans les délais impartis à une simple discussion un accord aussi complet et équilibré sur un sujet technique aussi délicat. C'est une remarquable réalisation.

Il est généralement admis que ce problème est sensible et a des implications politiques importantes. C'est ce qu'ont montré les deux derniers sommets du G8 qui se sont référés dans leur communiqué final à la révision de la convention n° 108 de l'OIT. Le fait que l'OIT a été en mesure de réagir assez rapidement à ce qui était perçu comme un problème urgent et qu'elle a été suffisamment flexible pour utiliser les dispositions relatives à la simple discussion est à mettre au crédit de l'Organisation. Que l'OIT ait été en mesure de produire un instrument aussi vaste apporte la preuve de la force de l'Organisation et démontre sa capacité à traiter des problèmes qui ont des implications politiques importantes. Nous espérons que le fait pour l'OIT d'avoir relevé ce défi renforcera l'Organisation.

La question était sensible car elle aura des implications profondes pour les gens de mer qui travaillent à bord des navires et jouera un rôle essentiel dans l'économie mondialisée: 90 pour cent du commerce mondial se fait par bateau. Lorsque nous discutons de tels sujets, il ne faut jamais perdre de vue que nous parlons de personnes et de leurs capacités à exercer leur profession, à gagner leur vie tout en bénéficiant des droits humains et avantages fondamentaux pour lesquels nous sommes réunis ici, mais qui sont habituellement tenus pour acquis. Je crois qu'il faut être extrêmement prudent et ne pas rendre la profession de marin moins attractive et aggraver ainsi le problème du recrutement et de la stabilité de la main-d'œuvre. Le commerce international et l'économie mondiale requièrent un nombre adéquat de marins convenablement formés et qualifiés.

Les marins, de par la nature de leur profession, doivent être en mesure d'entrer sur le territoire d'un

autre Etat afin de pouvoir monter à bord d'un navire, de le quitter et de bénéficier du congé à terre. Les marins vivent et travaillent sur un navire souvent pendant de longues périodes et ont besoin de bénéficier du congé à terre afin d'avoir accès aux services de bien-être ainsi qu'aux services médicaux. Les dispositions de cette convention sont donc fondamentales pour permettre aux marins de bénéficier d'un travail décent. Grâce aux négociations, il a été possible d'établir un équilibre entre les préoccupations légitimes en matière de sécurité des Etats et les besoins des marins: cela a été réalisé grâce aux négociations très difficiles sur l'article 6: faciliter les permissions à terre, le transit et le transfert des marins. Ces préoccupations étaient également présentes dans la résolution de la Conférence sur le travail décent des gens de mers.

L'une de nos préoccupations principales était que ce nouvel instrument devait être conforme à la législation internationale et aux autres instruments internationaux pertinents, notamment ceux qui portent sur le congé à terre. Je crois que cela a pu être réalisé.

Dans la foulée du 11 septembre 2001, un nouveau régime est donc une nécessité. Ayant été établi dans le secteur maritime, il faut répondre aux besoins de sécurité des gouvernements. L'Organisation maritime internationale a adopté des amendements très vastes à l'une de ses conventions clés et un Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2004. Cet instrument met les marins en première ligne dans la mise en œuvre du nouveau régime de sécurité maritime. L'application de ces dispositions exigera également beaucoup de travail de la part des gouvernements et entraînera des coûts importants pour les gouvernements et pour les employeurs. Il y aura également des coûts opérationnels importants pour les armateurs et pour les gens de mer. La nouvelle pièce d'identité pour les gens de mer augmentera encore les coûts car la mise en œuvre des systèmes de sécurité requis entraînera des coûts plus élevés pour l'industrie et les gouvernements, et c'était pour cette raison justement que le groupe de travailleurs a déposé la résolution sur la coopération technique.

Il faut une approche équilibrée, proportionnée et qui offre des motivations adéquates. Les négociations multilatérales impliquent aussi le compromis et les échanges entre toutes les parties. En tant que délégué des travailleurs américains, je pense qu'il est juste de vous faire remarquer que ce sont les Etats-Unis qui ont ouvert à tous la voie à cette négociation. Ce sont eux qui ont demandé l'adoption d'une nouvelle pièce d'identité, et de nombreux pays vont observer ce que font les Etats Unis lorsqu'ils examineront la possibilité de ratifier ou non la convention. C'est pourquoi je lance un appel aux Etats-Unis afin qu'ils continuent à montrer la voie par rapport à l'amélioration de la sécurité maritime et qu'ils soient le premier pays à ratifier ce nouvel instrument, car nous pensons que les Etats-Unis doivent montrer l'exemple. Si les Etats-Unis ne ratifient pas cette convention, d'autres pourraient ne pas le faire, pensant que la mise en œuvre de ses dispositions serait trop lourde pour peu de bénéfices.

Cette nouvelle pièce d'identité n'est pas un document de voyage, ce n'est qu'une pièce d'identité. Le groupe des travailleurs était déçu que les employeurs et le gouvernement se soient opposés à la proposition de délivrer cette nouvelle pièce d'identité sans coût

pour les gens de mer, ce qui signifie que les dispositions prévues par la convention de l'OACI de Chicago, qui établit un régime équivalent pour le secteur de l'aviation civile, ne s'appliqueront pas au transport maritime, même si le préambule de ce nouvel instrument reconnaît qu'étant donné le caractère mondial de l'industrie de transport maritime, les gens de mer ont besoin d'une protection spéciale. D'autre part, nous pensons qu'aucune autre catégorie de travailleurs n'est obligée de payer ses documents d'identité professionnels de même que les délégués à cette Conférence n'ont pas payé leur badge d'identité.

Nous demandons donc au Directeur général de s'assurer que le Bureau surveille de près cette question et qu'il garantisse que l'échec de l'adoption d'une disposition équivalente qui reflète les normes adoptées pour d'autres secteurs et notamment l'Aviation civile ne signifie pas que les marins soient désavantagés et souffrent alors de discrimination.

Le groupe des travailleurs était étonné et outré par les mesures du gouvernement canadien qui a annoncé, au cours de ces négociations délicates et avec un délai de trois jours seulement, que le Canada allait instituer un nouveau régime exigeant des gens de mer un visa de résidence temporaire afin de permettre le transit par son pays. Ce type de décision n'était pas seulement inopportun mais pouvait aussi saboter ces négociations délicates. Nous espérons ainsi que tous se joindront à nous pour condamner, de la manière la plus ferme, cette mesure du gouvernement canadien.

Il est juste de dire que les négociations ont été longues et ardues mais, en fin de compte, un ensemble de mesures complexes a été adopté qui pourrait résoudre les problèmes réels auxquels font face actuellement les gens de mer en raison des préoccupations de sécurité, et qu'en même temps ces mesures équilibrées pourraient apporter aux gouvernements les protections supplémentaires qu'ils réclament.

Je crois que nous n'aurons réussi que si ce nouvel instrument facilite vraiment la vie quotidienne des gens de mer. Et cela requiert que cet instrument soit largement ratifié. Nous espérons donc que le Directeur général prendra toutes les mesures nécessaires afin de promouvoir sérieusement sa ratification.

Enfin, comme cet ensemble de dispositions finales constitue un juste équilibre entre les différents intérêts, je peux conseiller au groupe des travailleurs de voter en faveur de son adoption.

Original anglais: M. SMEFJELL (*conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Norvège; président de la Commission des gens de mer*) — Nous venons de terminer un travail important non seulement pour les gens de mer mais pour l'ensemble de la communauté maritime: les armateurs, les législateurs, les organisations de contrôle, les consommateurs, et, bien sûr, les marins.

L'élaboration de cette convention a un précédent dans l'histoire de la Norvège. Harald le Blond, qui fut le premier roi de Norvège, il y a environ 1200 ans, courtisait la belle Ragnhild. Celle-ci, peu impressionnée, repoussa ses avances en décrétant qu'elle ne se ravisait que lorsque son prétendant aurait unifié l'ensemble de la Norvège. Harald releva le défi de cette «mission impossible», mais dut pour cela massacrer la plupart de ses rivaux. Pendant son entreprise, il se laissa pousser les cheveux, qu'il rasa lorsqu'il eut achevé l'unification du pays. Notre commission a, elle

aussi, réussi à triompher de l'épreuve insurmontable qu'elle s'était assignée, heureusement sans effusion de sang. J'ai toutefois senti qu'il fallait que, comme Harald, je sacrifie ma chevelure.

Le parallèle avec l'histoire de la Norvège ne s'arrête pas là. En effet, si les garde-côtes britanniques, irlandais, français et américains avaient été à l'époque en mesure de vérifier les pièces d'identité de mes ancêtres Vikings, ils auraient pu les empêcher de débarquer et de provoquer les chambardements que l'on sait.

Pour revenir à des choses un peu plus sérieuses, je dirai que la nécessité de faciliter les déplacements des gens de mer revêt une importance cruciale pour un secteur d'activité qui couvre véritablement le monde entier. Les navires ne peuvent pas fonctionner sans gens de mer; de ce fait, la facilitation de leurs déplacements est de l'intérêt de tous: des marins eux-mêmes, des armateurs, des gouvernements chargés d'assurer le bon déroulement des échanges commerciaux, et, bien sûr, de chacun des citoyens et consommateurs que nous sommes.

Le lancement des activités de l'OIT dans ce domaine a été une réponse aux tragiques événements du 11 septembre 2001. Pour faire droit à une demande de l'Organisation maritime internationale concernant la sécurité maritime, le Conseil d'administration, dans une première phase, a décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de notre Conférence, dans l'intention d'adopter un nouvel instrument. En effet, dans nombre de pays, les marins étaient touchés par des restrictions limitant leurs possibilités de déplacement et d'accès aux installations à terre. Il était donc urgent de trouver à ce problème une solution internationale.

J'ai eu l'honneur et le plaisir de présider cette commission qui présente un instrument exhaustif en vue de son adoption par la Conférence internationale du Travail. J'ai également participé activement aux nombreuses consultations qui se sont déroulées au sein de l'OIT en vue de cette Conférence. Je suis fier des résultats de notre travail.

Tout en reconnaissant qu'il est nécessaire d'exercer une sécurité plus stricte et de pouvoir procéder à une identification fiable des gens de mer lors de leurs déplacements internationaux, nous insistons sur le fait que les marins doivent pouvoir jouir d'une liberté de circulation aussi grande que possible, que ce soit pour rejoindre ou quitter leur lieu de travail — le navire —, de franchir une frontière ou de passer d'un pays à l'autre. Il s'est avéré encore plus important de veiller à ce que les gens de mer puissent bénéficier d'autorisations de descendre à terre; en effet, le rythme de rotation des navires dans les ports est aujourd'hui tellement rapide que les occasions de descendre à terre sont de plus en plus rares.

Je savais qu'il serait difficile, sinon impossible, de trouver des solutions nationales ou régionales aux problèmes d'un secteur qui déploie ses activités sur le plan international. La circulation maritime se caractérisant par le caractère éphémère des horaires et des plans de travail, il aurait été impossible d'appliquer des dispositions prises au niveau national ou régional, en raison notamment de leur trop grande diversité. Il importait donc d'appréhender le problème à l'échelon international, tâche dont de nombreux pays ont fait un objectif prioritaire et que nous nous efforçons également de mener à bien.

Les activités de la commission ont permis de trouver une solution internationale à deux problèmes —

faciliter les déplacements des gens de mer et assurer un renforcement de la sécurité — de portée internationale — et de mettre en place de nouvelles méthodes d'identification. L'innovation réside notamment dans le fait que la délivrance de documents d'identité n'avait encore jamais fait l'objet d'objectifs internationaux si précis.

Je vais demander instamment à tous les pays d'adopter cette convention, de la ratifier et de veiller à ce qu'elle soit mise en œuvre de manière efficace, pour que nous puissions assurer aux équipages et à leur navire des conditions de sécurité. Nous contribuerons ainsi à un renforcement général de la sécurité. Certains pays auront sans doute besoin d'une coopération technique pour pouvoir assurer l'application de la convention, et il importe que l'OIT mobilise à cette fin les ressources nécessaires.

La rapporteuse a mentionné dans sa déclaration la principale teneur de ce nouvel instrument qui est très vaste et qui contient les garanties nécessaires pour les gens de mer, les Etats et les armateurs. Je suis convaincu que nous pourrions tous ainsi contribuer à la ratification et à la mise en œuvre rapide de cette nouvelle convention, et que nous pourrions commencer à fabriquer de nouvelles pièces d'identité plus sûres pour tous les gens de mer, et à les adopter à la place des procédures d'entrée complexes. Nous avons réussi à conserver l'objectif essentiel de la convention n° 108 sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958, et à assurer la permission à terre, à faciliter l'entrée dans les Etats Membres des gens de mer qui vont à bord, sont en transfert vers un autre navire ou qui transitent dans un pays pour rejoindre leur navire ou à des fins de rapatriement.

Cette rentrée devra être autorisée, à moins qu'il n'y ait des raisons tout à fait évidentes de douter de l'authenticité de la pièce d'identité du marin et ce, pour autant que les autorités compétentes n'aient pas de raison de refuser l'entrée pour des raisons de santé publique, de sécurité publique, d'ordre public ou de sécurité nationale. Il est donc évident que sans une telle facilitation sur la base des préoccupations liées à la sécurité, ce problème aurait pris la place d'un autre, car des restrictions très sévères sur les permissions à terre et sur les déplacements, depuis et vers les navires, provoqueraient des problèmes de sécurité pour les gens de mer et pour les navires, et violeraient les droits fondamentaux des gens de mer.

Avant de conclure, permettez-moi de transmettre mes remerciements à tous ceux qui ont permis à la commission d'achever ses travaux, les vice-présidents, MM. Cox et Orrell, le président du groupe gouvernemental, le Capitaine Bell, des Bahamas, les présidents des groupes de travail M. Mangion, de Malte, M^{me} Olsen, du Danemark, M. Boumpoulous, de la Grèce, la rapporteuse M^{me} Martyn, du Royaume-Uni ainsi que les membres de la commission eux-mêmes et leurs conseillers techniques.

Permettez-moi de remercier tous les membres du comité de rédaction qui ont travaillé bien au-delà de minuit, samedi, afin de nous permettre de disposer d'un instrument lundi matin, avec le rapport.

Mes remerciements vont également au Greffier de la commission, ainsi qu'au secrétariat pour leur travail essentiel. Vraiment essentiel avant, pendant et même après nos réunions. Leurs compétences, leurs capacités, ont donné un sens à nos interventions et ensuite traduire cela en texte, en documents que j'ai vus tous les jours dans les bureaux de ma commission, c'est

vraiment impressionnant. J'aimerais également transmettre mes remerciements sincères à M^{me} Doumbia Henry, la représentante du Secrétaire général, et à M. Jennings, le représentant adjoint du Secrétaire général.

J'aimerais également remercier les interprètes qui ont des connaissances fantastiques et des capacités à rendre nos interventions compréhensibles, dans cette enceinte internationale — c'est vraiment essentiel.

Enfin, et pour conclure, je vais répéter mes propos encore une dernière fois, et je dirais très fermement que je lance un appel à toutes les délégations présentes pour qu'elles votent pour cet instrument. Un vote unanime est la seule manière légitime de concrétiser le soutien tripartite dont a bénéficié cet instrument tout au long de sa préparation. Je lance également un appel aux Etats Membres pour qu'ils ratifient cet instrument et pour qu'ils fassent en sorte qu'il soit mis en œuvre efficacement et rapidement, pour assurer la facilitation, la sécurité et la sûreté des bateaux et des équipages, et en même temps, le respect des droits humains fondamentaux des gens de mer, avec le moins de complications bureaucratiques possibles.

Original anglais: Le PRÉSIDENT — La discussion générale du rapport de la Commission des gens de mer est maintenant ouverte.

Original russe: M. SHMAKOV (*délégué des travailleurs, Fédération de Russie*) — J'aimerais me rallier aux orateurs qui m'ont précédé pour saluer le bureau, les présidents, les membres du bureau, ainsi que tous les membres de la Commission des gens de mer pour le travail effectué, travail qui a permis de produire un document tout à fait complet et équilibré dans le délai très bref que nous a laissé la simple discussion de la convention.

En tant que représentant des travailleurs russes, je suis tout à fait conscient des problèmes sérieux auxquels se heurtent les gens de mer russes pour obtenir des visas et des permissions à terre dans tel ou tel pays. Nous savons que ces problèmes concernent non seulement les gens de mer en Russie, mais également les gens de mer de beaucoup d'autres pays. Nous espérons que la ratification du nouvel instrument et que l'application rigoureuse de ses dispositions permettront de remédier à la situation actuelle et de garantir un travail décent pour tous les gens de mer.

Nous notons également qu'au cours de leurs deux derniers sommets, les pays du G8 se sont entendus pour qu'une pièce d'identité sûre et fiable pour les gens de mer soit mise au point, sous l'égide de l'Organisation internationale du Travail. C'est aujourd'hui chose faite et c'est pourquoi nous avons toutes les raisons de penser que les pays du G8 donneront suite à cet accord et feront partie des pays qui seront parmi les premiers à ratifier la nouvelle convention. Le système qui sera mis en place par la nouvelle convention aura une incidence considérable sur la vie quotidienne des gens de mer, mais seulement à la condition que ce nouvel instrument soit largement ratifié.

Le nouveau régime de sécurité maritime internationale, qui a été élaboré par plusieurs institutions des Nations Unies, aura une incidence considérable sur tout le secteur et sur la situation des gens de mer qui composent les équipages de la flotte mondiale. Nous espérons que l'application de la convention facilitera les déplacements des gens de mer et leur permission à terre.

La question de la coopération technique est importante et nous notons que le G8 a adopté également un plan d'action visant à renforcer la volonté et la capacité politiques à l'échelon international et à lutter contre le terrorisme. Ce plan d'action comporte une section qui précise divers domaines présentant un intérêt mutuel pour ce qui est du renforcement des capacités. Nous espérons que les pays concernés, à l'issue de la négociation fructueuse de cette convention, voudront bien ajouter l'Organisation internationale du Travail à la liste des organisations qui s'occupent de ces questions, à savoir l'Organisation mondiale des douanes, l'Organisation de l'aviation civile internationale et l'Organisation maritime internationale. C'est ainsi que sera grandement facilitée une large ratification du nouvel instrument. Nous espérons également que ces pays pourront exercer toute leur influence politique pour garantir une application rapide de la résolution de la Conférence, qui avait été proposée par le groupe des travailleurs, concernant l'élaboration d'un modèle biométrique universel.

Demander au Bureau international du Travail d'examiner cette question dans le cadre d'une simple discussion était une véritable gageure pour l'organisation et le document qui nous est soumis, nous montre que l'organisation a su relever le défi. Aujourd'hui, les Etats Membres doivent jouer leur rôle en ratifiant le plus rapidement possible la nouvelle convention.

Le transport maritime est un secteur mondial qui exige des normes minimales mondiales, et ces normes auront une importance décisive pour garantir un travail décent aux gens de mer. Nous appuyons l'adoption de ce nouvel instrument et espérons que seront prises les mesures qui s'imposent pour promouvoir sa ratification rapide et large.

Original espagnol: M. VIDAUD MÁRQUEZ (*délégué des employeurs, Cuba*) — Je vous remercie de me donner la possibilité d'exprimer ma pensée et de dire quelques mots aux délégations qui sont présentes à cette séance plénière.

J'estime qu'il est extrêmement important que les armateurs et les gens de mer aient abouti à une convention sur les pièces d'identité des gens de mer parce que, non seulement, elle accroît la protection et la sécurité des Etats, mais en plus, elle permet aux gens de mer d'exercer leurs droits à une permission de terre et de passer en transit sans problème afin de rejoindre leur navire ou d'être transféré sur un autre navire. Nous souhaitons que les gouvernements éliminent les difficultés qui se présentent lorsque nous voulons nous prévaloir de nos droits. Si l'on veut que cette convention soit couronnée de succès, il est important que la résolution concernant la coopération technique avec les pays en développement et les pays pauvres soit approuvée et mise en œuvre. Cela permettra de débloquer les ressources nécessaires pour financer le programme de coopération de l'Organisation, en donnant la priorité aux pays qui la demandent. Cela permettra aussi de définir l'aide que les pays les plus développés, tant du point de vue technologique que du point de vue de la procédure, peuvent apporter à ceux qui sont moins avancés dans le domaine de la biométrie.

Je demande à l'OIT de donner la priorité à la mise en œuvre de cette résolution. A mon avis, la commission a fait un excellent travail et l'accord obtenu montre sa volonté de promouvoir des conditions de travail décentes et humaines pour les gens de mer.

Original anglais: M. SERANG (*conseiller technique des travailleurs, Inde*) — J'aimerais à mon tour et comme les autres orateurs féliciter M. le Président de son élection à ce poste. Je voudrais aussi féliciter les membres du bureau et la Commission des gens de mer d'avoir préparé cette convention nouvelle et importante dans le peu de temps dont nous disposions.

En tant que représentant des gens de mer de l'Inde qui, comme leurs collègues de la région de l'Asie et du Pacifique, représentent un pourcentage considérable de l'approvisionnement en main-d'œuvre pour la flotte mondiale, je suis venu à cette Conférence en nourrissant l'espoir que nous pourrions nous pencher sur les graves problèmes que rencontrent aujourd'hui les gens de mer dans notre région. Certes, nous sommes conscients du fait que tous les gens de mer rencontrent des difficultés, mais elles sont particulièrement graves pour les gens de mer de notre région.

Etre détenteur d'un visa pour tel ou tel pays est devenu une condition préalable à l'engagement. En même temps, les gens de mer rencontrent des difficultés lorsqu'il s'agit de leur assurer une permission à terre. Ceci a des effets négatifs sur leurs capacités à trouver un emploi, à bénéficier d'un emploi décent et à garder le contact avec leurs familles durant les longs mois de leur service à bord. Nombre de marins sont à bord pendant neuf mois d'affilée et n'ont aucune idée du port où leur navire fera escale pendant leur période de service. Ainsi, les gens de mer comptent sur les installations à terre prévues dans les instruments de l'OIT relatifs au bien-être des gens de mer, et l'accès à ces installations est pour eux d'une importance capitale.

Il arrive que l'autorisation de descendre à terre soit refusée, les gens de mer étant priés de demander un visa aux autorités du pays dont ils sont ressortissants. Or lorsqu'ils s'adressent à leur administration nationale, celle-ci leur refuse le visa, le plus souvent sans explications. Cela réduit les perspectives d'emploi des gens de mer, même chevronnés. Il y a des gens de mer qui travaillent à bord des navires depuis 10 ou 15 ans et à qui l'on refuse le visa d'un trait de plume. Cette attitude engendre des tendances suicidaires chez les gens de mer des pays pourvoyeurs en main-d'œuvre.

Nous en arrivons à la permission à terre. Lorsque les gens de mer ont été loin de chez eux pendant une longue période et qu'ils voient un port à l'horizon, ils se réjouissent car ils pensent qu'ils vont avoir une permission à terre, mais il arrive qu'elle leur soit refusée.

Alors, je pose la question aux Membres de la Conférence: avons-nous été ici pendant près de trois semaines sans avoir contacté nos familles, sans avoir parlé avec nos épouses ou avec nos enfants? Moi-même, j'ai pu parler avec ma femme et avec la femme de mon voisin (et aussi avec mon voisin mais, heureusement, il n'était pas là). (*Rires.*)

Ce que je voulais dire, c'est que pendant les vingt jours que nous avons passés à Genève, si vous n'aviez pas contacté vos familles, imaginez le sort des marins qui passent six, sept, neuf mois à bord d'un navire et à qui on refuse la permission à terre. Je crois que c'est vraiment un problème auquel il faut réfléchir. Lorsque nous voulons boire de l'eau, nous pouvons nous abstenir dans une certaine mesure, mais lorsque nous sommes tout près de la source et que l'eau nous est refusée, notre soif devient encore plus brûlante, et il en va de même pour les permissions de terre des gens de mer.

C'est pourquoi on ne devrait pas empêcher les marins de descendre à terre pour quelque motif que ce soit. Aujourd'hui, de nombreux marins ont l'impression d'être traités comme des criminels ou des terroristes et, pourtant, une fois qu'ils regagnent leur navire, on attend d'eux qu'ils soient en première ligne dans le nouveau régime de sécurité maritime.

Nous espérons que ce nouvel instrument, qui contient tous les garde-fous nécessaires, sera largement ratifié, en particulier par les pays qui ont été très actifs et qui ont demandé son adoption tout en veillant à ce que soient insérées des prescriptions très contraignantes.

Comme l'ont déclaré les Nations Unies, il est nécessaire de protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales tout en combattant le terrorisme, et que les Etats veillent à ce que leurs actions contre le terrorisme soient compatibles avec leurs obligations découlant du droit international, et en particulier, les droits de l'homme, le droit des réfugiés et le droit humanitaire. Au centre de toutes ces préoccupations doit figurer la protection du travail décent pour les gens de mer, et ce qui est plus central encore, c'est la permission à terre.

La permission de terre est l'une des coutumes les plus ancrées dans le monde maritime, c'est également l'un des éléments vitaux du bien-être des gens de mer, aussi bien pour leurs conditions de vie que pour leurs conditions de travail.

Toutefois, ce droit est menacé tant dans la loi que dans la pratique. Faciliter le voyage des gens de mer pour leur permettre de rejoindre leur navire et d'être rapatriés après leur période de service est aussi d'une importance cruciale.

Nous regrettons vivement que la proposition tendant à ce que les pièces d'identité de gens de mer soient délivrées gratuitement ait été rejetée et nous espérons que l'OIT fera ce qui est nécessaire pour qu'il n'y ait pas de discrimination contre les gens de mer. Le préambule de la convention et la résolution adoptée par la Conférence sur le travail décent pour les gens de mer stipulent que compte tenu du caractère universel, de l'industrie maritime, les gens de mer doivent bénéficier d'une protection spéciale. Nous espérons vivement que l'OIT veillera à ce que ce soit le cas dans la pratique.

La nuit passée, j'ai fait un rêve, et souvent mes rêves deviennent réalité. J'ai rêvé que le premier pays qui ratifierait cette convention serait le plus prospère. Nous appuyons l'adoption de cette convention et nous aimerions qu'elle soit largement ratifiée dans l'espoir qu'elle aplanisse les difficultés auxquelles sont actuellement confrontés les gens de mer.

Maintenant, j'aimerais, pour changer un peu de registre, préciser l'essence même de mon intervention. Je dirais que si nous, gens de mer, nous rejoignons nos navires, c'est à cause de l'appel de la mer auquel aucun marin ne saurait résister, quitte à laisser derrière lui sa famille, ses amis, ses voisins, l'épouse de ses voisins, les yeux embués de larmes. Nous bravons les vagues pendant des mois, nous bravons les tempêtes, nous trimons trempés de sueur car nous savons qu'au bout, nous attend la terre, notre seule source d'inspiration. Lorsque enfin la côte se profile à l'horizon, quelle joie! Nous poussons un soupir de soulagement car nous savons que bientôt nous pourrions profiter de notre permission à terre. Mais à peine avons-nous accosté, qu'apprenons-nous? La permission à terre nous est refusée. C'est pour nous un ébranlement physique et mental, une frustration et l'évanouisse-

ment de toute notre joie. Nous prions donc les gouvernements de ratifier cette convention et de ne pas invoquer tel ou tel prétexte pour nous refuser notre permission à terre.

Notre espoir, c'est que les gouvernements nous écoutent, partageant notre avis et soient les premiers à ratifier la convention. Nous espérons que le premier à ratifier sera Big Brother.

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous en avons ainsi terminé avec la discussion du rapport de la Commission des gens de mer. Je vous propose de passer maintenant à l'adoption du rapport proprement dit, c'est-à-dire du compte rendu des discussions de la commission qui figure aux paragraphes n^{os} 1 à 736 du document. S'il n'y a pas d'objections, je considérerai que la Conférence adopte ce rapport.

(Le rapport — paragraphes n^{os} 1 à 736 — est adopté.)

PROJET DE CONVENTION SUR LES PIÈCES D'IDENTITÉ
DES GENS DE MER (RÉVISÉE): ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous allons ensuite procéder à l'adoption du projet de convention article par article et de ses annexes.

S'il n'y a pas d'objections, je considérerai que le projet de convention et ses annexes sont adoptés.

(Le projet de convention — articles I à X — et ses annexes I à III sont adoptés successivement.)

RÉSOLUTION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT
POUR LES GENS DE MER: ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous allons maintenant procéder à l'adoption des résolutions présentées par la Commission des gens de mer, en commençant par la résolution concernant le travail décent pour les gens de mer. En l'absence d'objection, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

RÉSOLUTION SUR LA COOPÉRATION TECHNIQUE
EN MATIÈRE D'ÉTABLISSEMENT DES PIÈCES D'IDENTITÉ
DES GENS DE MER: ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous passons à la résolution sur la coopération technique en matière d'établissement des pièces d'identité des gens de mer. En l'absence d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

RÉSOLUTION SUR LA CONCEPTION D'UNE TECHNIQUE
BIOMÉTRIQUE INTEROPÉRABLE AU PLAN MONDIAL:
ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Résolution sur la conception d'une technique biométrique interopérable au plan mondial. En l'absence d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

RÉSOLUTION CONCERNANT L'ÉTABLISSEMENT D'UNE LISTE
DES ÉTATS MEMBRES SE CONFORMANT À LA CONVENTION
DE 2003 SUR LES PIÈCES D'IDENTITÉ DES GENS DE MER
(RÉVISÉE): ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Résolution concernant l'établissement d'une liste des États Membres se conformant à la convention de 2003 sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée). En l'absence d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Conformément au paragraphe n^o 7 de l'article du Règlement de la Conférence, les dispositions de la convention seront soumises au Comité de rédaction de la Conférence pour la préparation d'un texte définitif.

La convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée) fera l'objet d'un vote final en séance plénière demain, jeudi 19 juin.

Nous avons maintenant terminé l'examen du rapport de la Commission des gens de mer. Il ne me reste qu'à remercier chaleureusement le Bureau et les membres de la commission ainsi que les membres du secrétariat de l'excellent travail qu'ils ont accompli.

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA RELATION
DE TRAVAIL: PRÉSENTATION, DISCUSSION ET ADOPTION.

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous allons maintenant passer à l'examen du rapport de la Commission de la relation de travail, que vous trouverez dans le *Compte rendu provisoire* n^o 21. Le bureau de la commission était composé comme suit: le président était M^{me} Van Leur (membre gouvernemental, Pays-Bas); le vice-président était M. Finlay (Canada); le vice-président travailleur était M. Patel (Afrique du Sud); enfin, le rapporteur est M^{me} Khazâl (membre gouvernementale, Liban).

J'invite donc M^{me} Khazâl, en sa qualité de rapporteuse de la commission, à nous présenter ce rapport.

Original arabe: M^{me} KHAZÂL (*conseillère technique gouvernementale, rapporteuse de la Commission de la relation de travail, Liban*) — J'ai l'honneur de soumettre à votre considération le rapport de la Commission de la relation de travail que vous trouverez dans le *Compte rendu provisoire* n^o 21.

Le rapport que vous avez devant vous et que je vous prie d'adopter est divisé en quatre parties. La première, qui comprend les paragraphes n^{os} 1 à 23, est la partie introductive. Elle porte d'abord sur la composition de la commission, la manière dont elle a organisé ses travaux et le nombre de séances qu'elle a tenues. Au total, quatorze séances. Puis, elle consacre plusieurs paragraphes aux déclarations liminaires des vice-présidents employeurs et travailleurs, ainsi que de plusieurs membres gouvernementaux, qui ont servi comme point de départ pour tout le travail de discussion et de réflexion que la commission a engagé par la suite.

La seconde partie du rapport offre une description du débat qui s'est engagé autour des six points que le Bureau a proposés en vue de faciliter la discussion et que la commission a acceptés. Ce débat est résumé dans les paragraphes n^{os} 24 à 86. Il a été, je dois le dire, un débat difficile car les vues étaient très divergentes.

On pourrait d'ailleurs ajouter qu'il a été un véritable débat d'idées autour de ce qu'est la relation de travail. Je me dois de souligner comment nous avons été aidés et guidés par le remarquable rapport que le Bureau a préparé en tant que document de base pour nos discussions.

La troisième partie de notre rapport est présentée dans les paragraphes nos 87 à 140. Elle porte sur la discussion d'un projet de conclusions que la commission a eu devant elle à la suite de plusieurs séances de travail de son groupe de travail sur les conclusions. Ces séances ont été consacrées à l'étude des conclusions. Le groupe de travail a tenu cinq séances au cours desquelles il a examiné un projet de conclusions préparé par le Bureau. S'il n'a pu se mettre d'accord sur la totalité des conclusions, il a en revanche fait beaucoup de progrès sur un certain nombre de celles-ci, ce qui lui a permis de revenir devant la commission avec un projet de conclusions en vingt-six paragraphes, dont un certain nombre avait fait l'objet d'un consensus. Ensuite, la commission a consacré six séances à l'examen du projet de conclusions à l'égard duquel 73 propositions d'amendements ont été déposées. Plusieurs amendements ont été retirés par leurs auteurs, alors qu'un débat, parfois très approfondi, s'est engagé autour d'un certain nombre d'autres amendements. Il faut signaler, et cela est à porter au crédit de la Commission de la relation de travail, mais également à l'actif de la crédibilité du tripartisme dans l'OIT, que très peu de votes ont eu lieu dans cette seconde partie de notre discussion, car la commission a été capable de parvenir à des textes par consensus à l'égard de la très grande majorité des paragraphes de ses conclusions, y compris ceux qui semblaient poser les plus grandes difficultés.

Venons-en finalement aux conclusions adoptées par la Commission de la relation de travail qui vous sont présentées dans la quatrième et dernière partie de ce rapport. Ces conclusions reconnaissent tout d'abord que la relation de travail est un concept qui est partagé dans tous les systèmes et traditions juridiques du monde entier, même s'il n'est pas possible de s'accorder sur une définition de la relation de travail qui soit également valable pour tous les pays du monde. Elles reconnaissent aussi que dans chaque pays, il doit exister des critères pour qu'on puisse déterminer s'il existe ou non une relation de travail entre ceux qui fournissent un travail ou des services et ceux pour qui ce travail ou ces services sont fournis, ce qui est d'autant plus indispensable que dans les conditions changeantes du monde d'aujourd'hui, il peut parfois être difficile de déterminer si le travailleur est un salarié ou un véritable travailleur indépendant.

Les conclusions se penchent sur la situation des travailleurs qui sont en fait des salariés mais qui se trouvent privés de protection liée à la relation de travail, et ce pour un certain nombre de raisons, parmi lesquelles on peut mentionner l'inadaptation de la loi, la nature ambiguë de la relation de travail, le déguisement de la relation de travail sous la forme d'un arrangement civil ou commercial, le manque d'identification d'un employeur, notamment lors des rapports dits «triangulaires», ou encore le non-respect de la loi. Elles précisent d'une manière tout à fait claire que l'emploi déguisé constitue une pratique abusive qui porte préjudice aux travailleurs autant qu'aux employeurs, qu'il va à l'encontre du travail décent et qu'il ne saurait être toléré.

Un autre aspect du problème qui est abordé dans les conclusions concerne le rôle de l'Etat pour veiller à ce que la loi soit appliquée. Les conclusions lancent un appel aux Etats Membres, non seulement pour qu'ils renforcent leurs services d'inspection du travail, mais aussi pour qu'ils étudient les tendances du marché du travail et l'évolution des modalités de travail et qu'ils combattent les relations de travail déguisées. Elles préconisent également la mise en place de mécanismes appropriés pour faciliter le règlement des différends concernant la détermination du statut des travailleurs qui doivent être d'un accès facile, tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

Signalons, d'autre part, la dimension sexospécifique des questions dont la Commission de la relation de travail a eu à se saisir. Les conclusions rappellent que l'absence de protection aggrave les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, et adressent un appel solennel pour que les politiques d'égalité entre hommes et femmes soient plus claires et que les lois et accords en la matière soient mieux appliqués.

Passons maintenant à l'action, tant au niveau national qu'international que les conclusions nous proposent. Les conclusions soulignent le rôle central, je dirai même le rôle crucial du dialogue social dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques nationales visant à mieux évaluer et traiter les divers problèmes relatifs au champ de la relation de travail. Ces politiques devraient avoir pour cible différents objectifs: elles devraient ainsi fournir aux travailleurs et aux employeurs des orientations claires relatives à la relation de travail et en particulier pour ce qui est de la distinction entre travailleurs dépendants et indépendants; elles devraient fournir une protection efficace aux travailleurs, combattre les relations d'emplois déguisés, faciliter l'accès à des mécanismes appropriés de règlement de litiges et en dernier, mais certainement pas de moindre importance, éviter tout conflit avec les relations contractuelles authentiquement indépendantes ou véritablement commerciales.

La partie finale des conclusions porte sur le rôle de l'OIT. Ici les conclusions rappellent la capacité du Bureau comme observatoire mondial des tendances du marché du travail et par conséquent sa capacité à entreprendre des études, diffuser des informations et produire des publications qui rendent compte des évolutions y compris dans la législation du travail concernant cette matière. Le Bureau devrait également offrir sa coopération technique pour que les Etats Membres puissent mieux aborder toutes ces questions ainsi que pour aider à la formation de ceux qui sont chargés de faire appliquer la loi, notamment les inspecteurs du travail, mais aussi les juges.

Est-ce que l'OIT doit également entreprendre d'élaborer des normes internationales en cette matière? La commission s'est penchée sur cette question qui, comme on peut aisément l'imaginer, faisait l'objet de positions très opposées en début de nos discussions, mais finalement elle est parvenue à la conclusion que des normes sont tout à fait possibles. C'est ainsi que la commission considère qu'une recommandation axée sur la question des relations de travail déguisées et sur la nécessité de disposer de mécanismes garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail aient accès à la protection qui leur est due au niveau national est une réponse appropriée. Pour davantage de détails sur le contenu éventuel d'une telle recommandation, je vous réfère au paragraphe n° 25 de nos

conclusions qui a été adopté par consensus, au prix, il est vrai de concessions parfois difficiles mais toujours dans l'esprit du dialogue et du tripartisme qui sont si chers à notre Organisation.

Pour conclure, permettez-moi de saisir cette occasion pour adresser toutes mes félicitations à la présidente de notre commission, M^{me} Van Leur et aux deux vice-présidents, MM. Finlay et Patel, dont le rôle a été essentiel pour que la commission puisse mener à bien ses travaux sans oublier tout le travail de mes collègues dans le groupe gouvernemental; de même que celui de nos membres employeurs et travailleurs dans leurs groupes respectifs et finalement mais sûrement pas par ordre d'importance, remercier le Secrétariat pour l'aide précieuse qu'il nous a fournie afin que nous puissions mener à bien nos travaux.

Le rapport des travaux de notre commission est maintenant devant vous, je prie le Président de le soumettre à la considération de l'assemblée afin qu'il puisse être discuté, puis adopté de même que la Résolution et les conclusions que la Commission de la relation de travail soumet à votre considération.

(M. Wojcik prend place au fauteuil présidentiel.)

Original anglais: M. FINLAY (conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Canada) — Notre discussion sur le champ d'application de la relation de travail a été très difficile, les problèmes étant particulièrement complexes.

Au nom du groupe des employeurs qui ont participé à cette discussion, je voudrais remercier le Bureau de tous les efforts qu'il a déployés pour faire de ce débat un succès. Je tiens aussi à remercier les gouvernements de leur participation active et de leur volonté de parvenir à un compromis. Je voudrais aussi féliciter les travailleurs car ils ont participé à la discussion avec beaucoup de vigueur. En bref, la participation et l'engagement de tous ont été manifestes. La résolution, assortie de réserves, à laquelle cette discussion a abouti suscite un optimisme prudent.

Optimisme, parce que nous avons pu élaborer une résolution qui donne une orientation à l'OIT et aux gouvernements.

Prudent, parce qu'il faudra être très précautionneux, eu égard à la suite que les diverses parties envisagent de lui donner. Tout le monde convient qu'il y a des travailleurs liés par une relation de travail qui ne sont pas protégés comme ils devraient l'être, du fait de leur statut et de la législation en vigueur.

Le groupe des employeurs est d'avis que les problèmes auxquels on se heurte en ce qui concerne la protection des personnes liées par une relation de travail ne peuvent être réglés de façon satisfaisante, ni concrète, ni significative par des normes internationales, en raison des multiples causes et moyens d'y faire face, ainsi que des particularités culturelles, économiques, sociales et industrielles propres au système dans lequel ces relations s'inscrivent. Il n'existe pas non plus de solution standard qui puisse s'appliquer à toutes les situations, du fait des différences d'un pays à l'autre, voire d'un même pays, et du large éventail de solutions possibles. Cela étant, nous ne demandons pas mieux qu'à être convaincus du contraire.

Il faut reconnaître et respecter les différences nationales et pour cela, il faut notamment étudier de près les différents besoins, ce qui rend l'application de solutions standards très difficile, voire impossible.

Pourtant, les gouvernements prônent l'adoption d'une recommandation qui les aiderait à trouver des solutions. Or, nous avons fait valoir, à maintes reprises au cours des travaux de la commission, que l'adoption de mesures au niveau national, par l'OIT ou par les autorités nationales, permettrait d'obtenir des solutions plus réalistes et plus efficaces.

Depuis 1997, date à laquelle nous avons engagé cette discussion, nous avons toujours été divisés sur la question. Nos vues divergent, tant sur les enjeux que sur les solutions. Nous nous sommes interrogés sur les caractéristiques de la relation de travail, sur le bien-fondé d'un instrument de portée internationale et sur les risques d'entrer en conflit avec des relations commerciales légitimes et crédibles.

La conclusion qui figure au paragraphe n° 25 est présentée avec beaucoup de réserve et nous devons soigneusement veiller à tenir compte de ces réserves, sous peine de soulever d'autres obstacles, qui pourraient faire avorter l'action constructive amorcée.

Les gouvernements sont favorables à une action internationale qui les aiderait à s'orienter. Les paragraphes n°s 20 à 24 donnent des exemples d'actions internationales qui pourraient être mises en œuvre dès maintenant. Des actions qui peuvent être mises en œuvre sans pour autant avoir un instrument ou une norme et qui concernent deux domaines dans lesquels les gouvernements ont dit avoir avec beaucoup de difficultés, à savoir l'application des lois et règlements et la capacité de leur administration du travail.

Je voudrais attirer votre attention sur l'amendement au paragraphe n° 20, proposé par les employeurs mais non retenu, et que vous retrouvez dans le rapport au paragraphe n° 129. Nous y exposons dans le détail toutes les possibilités aux niveaux national et international de résoudre les difficultés auxquelles se heurtent les gouvernements.

Si d'aventure nous devons discuter à nouveau de l'adoption d'une recommandation sur les relations de travail déguisées, je crois que nous serions bien avisés de réfléchir aux avantages des propositions que contient cet amendement, lesquelles sont concrètes, peuvent être mises en œuvre immédiatement et reposent sur la crédibilité de l'OIT et la renforcent.

Si nous devons un jour reprendre ce débat, nous devrions veiller à ne pas nous laisser distraire par des considérations telles que les critères communs ou les relations triangulaires.

Le large éventail de démarches possibles, mises en lumière au cours de la discussion ou dans le cadre des études effectuées à ce sujet, montre que l'établissement d'une norme internationale n'est pas la solution appropriée et ne peut pas être mise en œuvre dans la pratique.

La diabolisation de la sous-traitance et de l'externalisation et le recours à des notions telles que les relations triangulaires doivent être évités à tout prix. Il convient de reconnaître que la relation de travail dans un système de sous-traitance n'est pas une relation triangulaire. La responsabilité de l'employeur ne peut pas être partagée. Il ne peut y avoir qu'un employeur et qu'un employé.

Nous ne devrions pas non plus faire obstacle à des méthodes créatives d'organisation du travail. Il faut faire très attention que ces mesures n'entrent pas en conflit avec les relations commerciales, créant ainsi des incertitudes. Il faut aussi s'assurer que nous ne faisons rien qui puisse perturber le bon fonctionnement de marchés du travail souples et adaptés à la demande.

Il faut s'assurer que les décisions que nous prenons favorisent l'investissement et la création d'emplois.

Je voudrais aussi souligner le fait que les employeurs sont en profond désaccord avec les paragraphes nos 5, 7, 8 et 9 des conclusions. Ce sont des paragraphes malencontreux, qui nous amènent dans une voie qui risque fort de ne pas aboutir et qui crée des dissensions.

Ces paragraphes contiennent des suggestions qui risquent de créer des incertitudes en ce qui concerne les relations et de rendre les marchés du travail rigides.

Le traitement de la relation de travail triangulaire, en particulier, va entraîner des mesures qui risquent de décourager l'investissement et l'innovation. Ces paragraphes ne permettent pas de comprendre les vrais problèmes et n'apportent pas non plus de solutions réelles.

Pour certains d'entre nous, ces deux semaines ont été pleines de défis. Pour beaucoup, ce sont ces six dernières années qui l'ont été. Tirons des leçons de nos erreurs et avançons avec précaution, dans le cadre des paramètres définis au paragraphe n° 25. Plus précisément, le groupe des employeurs accepte que la commission pense que seule la question de la relation de travail déguisée peut faire l'objet d'une recommandation, mais il continue à douter qu'un concept aussi vague puisse être traité de façon satisfaisante par la voie normative.

En outre, pour autant que le Conseil d'administration décide que ce sujet fasse l'objet d'une discussion aux fins d'une recommandation, celle-ci devra porter uniquement sur la relation de travail déguisée et éviter de fixer des critères décrivant la relation de travail.

Elle ne devra pas non plus traiter des relations commerciales, y compris des structures commerciales telles que la sous-traitance ou l'externalisation. D'autre part, elle devra respecter les différences culturelles, sociales et économiques qui existent d'un pays à l'autre. Elle pourrait aussi se concentrer sur l'application de la législation, sans toutefois se porter vers des solutions standards. Nous pensons que si telle est la base du débat, il pourra être fructueux. Sinon, nous ne ferons que cultiver les différences et les divisions qui ont marqué les débats précédents.

Comme j'ai déjà eu l'occasion de le dire, cette discussion a suscité en nous un optimisme prudent quant à un traitement constructif des problèmes identifiés. Mais nous soulignons le mot «prudence» et encourageons toutes les parties à tirer des leçons des erreurs passées. Si nous ne le faisons pas, nous serons voués à les reproduire.

Original anglais: M. PATEL (délégué des travailleurs, Afrique du Sud; vice-président travailleur de la Commission de la relation de travail) — Je voudrais tout d'abord féliciter la rapporteuse du résumé qu'elle a fait des conclusions de la commission.

Le travail de la commission a été enrichi par d'excellentes contributions de la part de nombreux gouvernements — et par ailleurs, notre charmante présidente, M^{me} Alette van Leur, a toujours su créer un climat favorable à une discussion féconde —, le travail solide accompli par le personnel de l'OIT, les conseils que m'a prodigués le groupe des travailleurs, l'assistance précieuse de mes conseillers, le bon sens de l'humour et la souplesse de mon homologue M. Andrew Finlay.

Les conclusions de la commission sur le champ d'application de la relation de travail sont équilibrées, sensées et tournées vers l'avenir. Dans ces conclu-

sions, la commission a maintenant une base de travail solide permettant à l'OIT de poser toute une série de questions tout à fait fondamentales.

Qu'est-ce qu'un employé, qu'est-ce qu'un employeur et qu'entend-on par relation de travail? Ces questions ne sont pas nouvelles, mais elles se posent maintenant dans des circonstances nouvelles, et les réponses touchent au cœur même du mandat de l'OIT. Elles concernent les protections dont ont besoin des millions de travailleurs partout dans le monde.

Au cours des cent cinquante dernières années, le monde du travail a fait un tour complet. Dans mes remarques, lors de l'ouverture des travaux de la commission, j'ai fait remarquer que les ateliers presque clandestins du XIX^e siècle ont été remplacés dans de nombreux pays, des espaces de travail plus sûrs et plus efficaces au XX^e siècle, grâce à des lois et à des institutions qui régissent le marché du travail. Toutefois, j'ai aussi indiqué qu'une forte tendance à contourner les lois du travail est venue ces dernières années saper les progrès que nous avons accomplis par le passé. J'en ai conclu que le vrai défi pour le XXI^e siècle était de ne pas revenir au climat d'insécurité et d'inégalité qui caractérisait le monde du travail un siècle plutôt.

Nombre des arguments avancés contre la protection des travailleurs indépendants reposent sur des notions économiques classiques du XIX^e siècle. Dans les débats sur la portée de la notion de relation de travail, on a laissé entendre que l'effondrement de la protection du travail avait induit la création de millions de nouveaux postes qui, sinon, n'auraient pas existé. On a également dit que donner aux travailleurs dépendants une protection à laquelle ils avaient droit légalement ne ferait qu'augmenter le coût de la main-d'œuvre, et par conséquent détruirait des postes de travail.

Ce sont des arguments qui méritent qu'on les examine de plus près. D'abord, l'idée que l'accroissement des formes de travail, sans protection, ambiguës, déguisées, entraîne un apport net en termes d'emploi, est dénuée de fondement. Aucune preuve n'a été apportée que des relations de travail triangulaires déguisées, ambiguës ont accru le bilan global de l'emploi.

Lorsque le conducteur de camion ou le garde de sécurité ou encore le travailleur de l'industrie vestimentaire, qui a été l'employé d'une entreprise pendant de nombreuses années, apprend que, à partir de la semaine prochaine, il ou elle sera classé comme un sous-traitant indépendant, cela n'ajoute rien au nombre d'emplois existants dans une économie.

Tout se résume à une conversion d'emplois décents en emplois indécents.

L'érosion de la relation de travail ne fait rien pour accroître la quantité agrégée d'emplois; en revanche, elle contribue certainement à la dégradation de la qualité d'emploi.

Deuxièmement, affirmer que le fait d'accorder une protection aux travailleurs dépendants entraînera une hausse des coûts et une baisse de l'emploi est également un raisonnement fallacieux. Si un faible niveau des coûts du travail était le secret d'une économie forte, les pays où l'on paye les travailleurs un dollar par jour seraient les grandes puissances économiques de la planète. La leçon d'économie la plus importante du XX^e siècle est que le développement économique ne peut être fondé sur l'exploitation de la main-d'œuvre. Bien au contraire, le développement du capital humain est un facteur essentiel du progrès économique, comme le sont des marchés de capitaux qui fonctionnent

bien, des institutions stables, l'innovation en matière de produits et de technologie, une organisation moderne du travail et des politiques macroéconomiques appropriées.

Les politiques s'appuyant sur des hypothèses simplistes de réduction des coûts du travail sont incompatibles avec les niveaux de productivité et les progrès techniques requis dans une économie compétitive moderne.

Pendant les débats, la commission a régulièrement invoqué cet argument, selon lequel la portée de la notion de relation de travail était un sujet qui ne se prêtait pas au travail normatif. Nous avons considéré que c'était là un sujet trop complexe, et que seul des solutions nationales qui tiendraient compte de la situation spécifique du pays, tant sur le plan économique, social et culturel, seraient appropriées. Il est vrai que c'est un sujet complexe, qui a plusieurs facettes, mais le débat dans cette commission, au cours des deux dernières semaines, a en fait permis d'écarter les mythes et de dissiper les craintes suscitées par ce débat sur le travail contractuel, qui remonte à six ans.

La commission a pu prouver que les mandants de l'OIT, sont tout à fait capables de s'attaquer à des problèmes complexes et d'arriver à des conclusions qui permettent de trouver des résultats efficaces et justes.

Ce débat a également réhaussé la réputation de l'OIT en tant qu'organisation capable de s'attaquer aux problèmes du marché du travail contemporain. L'érosion de la relation de travail, l'incapacité à adapter au fur et à mesure la législation du travail à l'évolution des réalités du marché du travail sont des questions les plus importantes de notre temps dans le domaine des relations professionnelles. Cette érosion a mis en péril les mécanismes mis en place par des sociétés prospères pour canaliser et redistribuer le risque économique et social. Parallèlement à cette érosion de la relation de travail, l'insécurité s'est accentuée et le fossé entre les nantis et les démunis s'est creusé, et pour reprendre l'image du Président Lula du Brésil, on voit de plus en plus d'«îlots de richesse dans des océans de pauvreté». Cette érosion contribue à l'extension de la pauvreté parmi les travailleurs pauvres et au moment où, et là je cite le président Mbeki d'Afrique du Sud qui dit: «L'économie mondiale et la société disposent des ressources pour atteindre cet objectif de l'éradication de la pauvreté dans le monde entier.»

Ces inégalités de revenus à l'intérieur des pays sont revenues à des propositions qui nous ramènent à l'époque antérieure aux programmes d'intégration économique. Le choc en retour de la mondialisation est intrinsèquement lié à l'incapacité des Etats à maîtriser ce phénomène et à ajuster leurs lois du travail et leurs institutions pour faire face à cette puissance croissante du capital mobile dans une économie mondiale de plus en plus interconnectée.

L'incapacité à relever ce défi et à trouver un consensus suffisant pour entreprendre la recherche de solutions aurait constitué la plus grande menace pour la crédibilité de l'OIT. Mais heureusement maintenant, nous avons la possibilité d'aller de l'avant, nous avons la possibilité d'apporter une contribution internationale, d'abord, par le biais de cette recommandation et par un travail important qui a été fait par l'OIT. Cela correspond vraiment à la réalité d'aujourd'hui. Cela permet de se poser les problèmes de l'insécurité du marché qui a été caractérisé par la dernière vague de mondialisation depuis un siècle.

En agissant dans ce sens, nous défendrons les intérêts des travailleurs, des employeurs dignes de ce nom et des sociétés qui se préoccupent de justice et d'équité.

Comme je ne voudrais pas que l'on pense que je ne cite que des chefs d'Etat du Sud ou des dirigeants contemporains qui ont honoré l'OIT de leur présence ces trois dernières semaines, permettez-moi de vous rapporter ce commentaire de Winston Churchill en 1909, lorsqu'il avait préconisé l'introduction d'un salaire minimum, je le cite: «Le bon employeur est toujours sapé par le mauvais employeur. Et le mauvais employeur est toujours sapé par un pire employeur.» Un commentaire qui va dans l'autre sens, mais cela va tout à fait dans le sens du défi que posent les diverses formes de travail non protégé.

La rapporteuse a très bien résumé les conclusions. Je voudrais revenir sur un certain nombre de choses utiles pour avancer sur la voie des droits qu'il convient d'obtenir pour les travailleurs. Les conclusions dévoilent les pratiques concernant des relations de travail déguisées, ambiguës et triangulaires et montrent la nécessité d'assurer une protection aux travailleurs qui sont de facto dans une relation de travail mais n'ont pas le statut d'employés ni en droit ni en pratique. C'est un véritable défi que ce travail non protégé.

Les conclusions de la commission touchent à l'essence même du travail de l'OIT. Il explique pourquoi nous avons une relation de travail avec une législation du travail et un système sophistiqué de relations professionnelles qui diffèrent des relations commerciales qui caractérisent normalement l'interaction entre les fournisseurs et les consommateurs dans une économie donnée. Il explique pourquoi nous avons des salaires minima, des horaires maxima de travail, pourquoi on conclut des négociations collectives au lieu de laisser les choses se régler simplement dans le cadre des contrats entre les différentes parties contractantes. Les conclusions reconnaissent que c'est parce qu'il y a des inégalités entre les pourvoyeurs de travail, les travailleurs et les clients qui sont des utilisateurs de ce travail. Il existe des corps de lois, notamment des lois sur l'emploi et sur le travail pour rétablir le droit.

Tant qu'une société existe, elle a besoin d'un cadre juridique régissant la relation de travail ainsi que les protections et les droits associés, qui sont différents de relations commerciales normales. Sans cela nous sommes dans la jungle. Nous avons là un système où le plus fort imposera sa volonté au plus faible. Malgré la grande diversité de systèmes juridiques de par le monde, la relation de travail apparaît comme un concept universel. Dans chaque système juridique, la relation de l'emploi est la base essentielle pour toute forme de droit distincte, en particulier le droit du travail et droit de l'emploi. Il faut donc se rendre compte qu'il y a une grande cohérence entre les différents systèmes juridiques et les différentes juridictions. Il y a des notions communes telles que la relation de subordination ou de dépendance. Le travail a changé de façon radicale au cours des dix dernières années: le déclin de l'entreprise à intégration verticale dans de nombreuses parties du monde, la féminisation de la population active, le développement des formes atypiques de travail et l'expansion de l'économie informelle représentent autant de défis à la relation de travail et aux diverses fonctions qu'elle est censée remplir au sein de l'entreprise et de la société.

Malgré ces révolutions qui s'opèrent dans le monde du travail, la relation de travail a su très bien réagir à tous ces défis.

Comme l'a fait remarquer un des commentateurs, «la relation de travail a été une institution remarquable du point de vue social et économique, aussi importante que l'invention de la responsabilité limitée pour les sociétés».

Les conclusions ajoutent une pierre à l'ensemble des accords de l'OIT traitant des relations de travail déguisées, dont il a été question pour la première fois dans la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, adoptée l'an dernier par la Conférence internationale du Travail. Les conclusions décrivent les relations de travail déguisées comme suit: «Il y a emploi déguisé lorsque l'employeur traite un travailleur salarié autrement que comme un salarié afin de dissimuler son statut juridique réel.» Un tel système fait appel à des accords civils ou commerciaux inappropriés et repose souvent sur le recours à de faux indépendants ou à de faux sous-traitants, ou encore sur l'établissement de pseudo coopératives, des prestations de services prétendues, ou une restructuration fictive de l'entreprise. Il peut priver le travailleur de la protection qui lui revient ou permettre à l'entreprise d'échapper à ses obligations en matière fiscale ou en matière de sécurité sociale. Cette définition est utile et pourrait servir de base pour une action au niveau national ou international.

De ce fait, nos conclusions se penchent sur les aspects liés au marché du travail du phénomène de plus en plus fréquent des entreprises qui franchissent les limites de la loi et des bonnes pratiques. Enron et WorldCom sont l'équivalent du point de vue de la comptabilité de l'emploi déguisé et il est vrai que les gouvernements interviennent pour assurer le respect des arrangements réglementaires appropriés. La fraude fiscale et l'évasion fiscale sont l'équivalent sur le plan financier des relations de travail déguisées et ambiguës. Il faut que l'Etat veille constamment à ce que rien ne nuise à sa capacité de financer les programmes sociaux. Il ne fait aucun doute que des mesures s'imposent d'urgence concernant le marché du travail.

En ce qui concerne les relations triangulaires, que les conclusions abordent, où le travailleur est effectivement un salarié, mais où il n'est pas clair qui est l'employeur et qui est la personne responsable de ses droits, le paragraphe n° 9 des conclusions précise qu'il y a lieu d'examiner dans quelle mesure la relation triangulaire induit une absence de protection préjudiciable au salarié. Il demande l'instauration de mécanismes pour clarifier la relation entre les diverses parties afin d'assigner les responsabilités respectives.

Les conclusions mentionnent la nécessité d'instaurer des mécanismes qui garantissent aux personnes, dans une relation de travail, l'accès à la protection qui leur est due au niveau national. Le paragraphe n° 23 des conclusions présente les mesures qui ont été adoptées par certains pays, y compris la présomption juridique d'existence de la relation de travail, si le travail est exécuté ou les services sont fournis, habilitant l'autorité compétente à déclarer l'existence d'une relation de travail et les critères permettant d'identifier la relation de travail.

Les conclusions reconnaissent que l'OIT a un rôle essentiel et permanent à jouer pour recueillir, évaluer et diffuser l'information sur les différentes réformes qui ont lieu au niveau national. Elles contiennent

aussi un programme de travail conséquent sur les réunions régionales, d'experts, tripartites, sectorielles et de coopération technique qui doivent être organisées sur la portée et la relation de travail. Tous les pays n'ont pas les moyens de lancer une réforme de leur législation du travail en partant de rien.

Nous voyons depuis les deux dernières semaines que les décideurs tournent leur regard vers l'OIT pour avoir un avis et s'en remettent à elle et pour essayer de suivre l'évolution du marché du travail contemporain et d'assurer une protection à tous les travailleurs dépendants. Une recommandation est nécessaire d'urgence pour répondre à la demande, donner une direction, et rétablir la pertinence de la relation de travail.

Des signaux très forts qui sont apparus dans le paragraphe n° 25 de la conclusion, on voit que le point de vue de la commission est unanime: travailleurs, employeurs et gouvernements s'accordent pour dire qu'une recommandation serait la réponse appropriée. Nous serons ravis de travailler avec les autres mandants de l'OIT pour atteindre ce but.

Si le rapport de la commission est accepté aujourd'hui, nous espérons pouvoir reprendre nos travaux à une Conférence ultérieure pour arriver à un texte international sous forme d'une recommandation.

Les différents partenaires ont tous dit qu'ils étaient désireux d'aller de l'avant. Ils ont tous rejeté l'argument selon lequel l'absence de protection chez un nombre croissant de travailleurs dépendants est une nécessité économique.

Un homme d'Etat britannique, M. William Pitt, a déclaré que «la nécessité est l'argument que l'on invoque pour empiéter sur la liberté humaine. C'est l'argument des tyrans et c'est la croyance des esclaves». Pour des millions de travailleurs, de la partie du monde d'où je viens, la relation de travail est en fait ce qui fait la différence entre le travail et l'esclavage.

Il est donc important de rappeler le fondement même des normes internationales du travail. La Constitution dit que la non adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays.

Dans une économie mondialisée, caractérisée par une concurrence internationale effrénée, où l'on cherche à obtenir un avantage commercial par une exploitation intense de la main-d'œuvre, les normes internationales du travail sont plus pertinentes que jamais. C'est la raison pour laquelle le groupe des travailleurs est heureux d'appuyer les conclusions de notre commission.

Original anglais: M^{me} VAN LEUR (*conseillère technique et déléguée suppléante gouvernementale, Pays-Bas; présidente de la Commission de la relation de travail*) — Qu'il me soit permis, en ma qualité de Présidente de la Commission de la relation de travail, de dire quelques mots concernant notre discussion générale. Comme vous venez de l'entendre de la bouche de notre rapporteuse, M^{me} Khazâl, nous avons achevé les travaux de la commission d'une manière plus que satisfaisante. J'ai le sentiment que nous pouvons même retirer une certaine fierté des résultats que nous avons obtenus.

Je crois ne pas divulguer un secret en vous disant que nos discussions ont parfois été très difficiles et

que, dès le début, notre commission a dû faire face à une importante divergence de point de vue sur ce qui est souvent considéré comme la question controversée de la relation de travail.

Je dois reconnaître qu'à certains moments, l'échec des discussions de 1997-98 sur le travail en sous-traitance a plané comme une ombre sur notre commission. Comme l'a souligné l'une des délégations de la commission, nous avions l'impression que les différents groupes étaient campés sur leur petite île respective et qu'ils n'étaient pas à même de jeter les passerelles de l'OIT, passerelles indispensables au progrès de nos discussions. Et pourtant, dans le même temps, nous nous sommes bien rendu compte, comme l'indiquent nos conclusions, que cette question était au cœur même de l'action de l'OIT, puisqu'elle concerne la protection des travailleurs dans le monde entier. C'est pourquoi je suis heureuse de pouvoir dire que nous sommes parvenus pour finir à construire la passerelle de l'OIT, passerelle du dialogue social.

Qu'il me soit permis de mettre en exergue ce que je considère comme les principaux résultats de notre commission. Premièrement et avant tout, nous sommes parvenus à un consensus, non seulement sur la définition des questions liées à la relation de travail, mais également sur ce que doivent faire les partenaires tripartites sous les auspices de l'OIT. Pour cette question, le consensus est crucial en effet, et ne peut se construire, à mon sens, qu'au sein de l'OIT. Après tout, le tripartisme et le consensus sont les deux points forts de l'Organisation.

Deuxièmement, nous avons eu un échange de vues libre et franc, ce qui, parfois, a encore compliqué les choses, mais a permis dans l'ensemble de mieux comprendre les positions et les intérêts des uns et des autres.

Troisièmement, les conclusions de notre discussion générale reflètent les préoccupations des membres de la commission et tracent la voie à suivre pour les mesures devant être prises à l'avenir, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale, ainsi que par toutes les parties concernées.

Quatrièmement, nous avons bénéficié de la participation active des trois groupes au cours de nos délibérations. Je tiens à souligner tout particulièrement le rôle actif des gouvernements au sein de cette commission. Les gouvernements ont apporté des contributions précieuses qui ont montré combien ils étaient attachés au succès de nos travaux.

Cinquièmement, je pense que nos discussions ont permis de jeter la lumière sur plusieurs questions fondamentales concernant la relation d'emploi et que ces éclaircissements ressortent de nos conclusions. Il est apparu ainsi que les femmes et les hommes, où qu'ils travaillent dans le monde, et dès lors qu'ils se trouvent dans une relation de travail, doivent avoir accès à la protection à laquelle ils ont droit.

Au niveau national ensuite, les mesures devraient porter notamment sur la réforme de la législation du travail, la mise en place de mécanismes de mise en œuvre appropriés, des mécanismes de règlement des litiges et l'amélioration de l'administration du travail ainsi que de l'inspection du travail. Il convient aussi que les accords de sous-traitance commerciaux et indépendants véritables, ainsi que l'emploi indépendant véritable soient exclus du champ de la relation de travail.

Il est ressorti en outre qu'il fallait s'attaquer au problème traité au plan international, que l'OIT

appelée à jouer un rôle marquant en la matière, notamment par le biais de ses programmes de coopération technique et de recherche et que la recommandation devrait s'inscrire dans cette réponse internationale. Qui plus est, le texte devait porter en particulier sur les relations de travail occultées et sur la nécessité de mettre en place des mécanismes propres à garantir que toutes les personnes se trouvant dans une relation d'emploi jouissent effectivement de protection à laquelle elles ont droit. Enfin et surtout, il a paru clair que le tripartisme et le dialogue social devaient être au cœur même de toutes les mesures concernant la relation de travail, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale.

Ces résultats justifient, à mon sens, la fierté que suscite en nous les travaux accomplis par la commission. Le succès de la commission est imputable essentiellement aux vice-présidents travailleurs et employeurs, je veux parler de M. Ebrahim Patel et de M. Andrew Finlay, ainsi qu'à leur groupe respectif. Ils sont parvenus, grâce au dialogue, à surmonter des divergences apparemment insurmontables et à parvenir au consensus.

Nous devons aussi rendre hommage à des représentants gouvernementaux hors pairs qui ont pris une part active à la discussion et qui, à certains moments, ont même joué un rôle crucial pour nous aider à trouver le consensus.

Nous autres, représentants gouvernementaux, vous le savez sans doute, apprécions beaucoup de jouer ce rôle à l'OIT, mais le cas de figure se présente rarement, malheureusement. Nous devons aussi adresser un grand merci au Bureau, à tout le Secrétariat, y compris aux interprètes et aux représentants du secrétaire général sans lesquels notre tâche aurait été tout simplement impossible.

Patricia O'Donovan, Arturo Bronstein, Enrique Marin, Javier Escobar et tant d'autres méritent aussi nos remerciements pour le travail remarquable qu'ils ont accompli et leur coopération chaleureuse. J'aimerais rendre particulièrement hommage à M^{me} Flory Lopez, qui nous a dit que c'était probablement sa dernière Conférence. La commission a pu compter sur sa grande expérience du Travail en commission à la Conférence.

Pour conclure, je recommande de tout cœur à la Conférence internationale du Travail d'adopter le rapport et les conclusions de la Commission de la relation de travail. J'ai eu l'honneur de présider cette commission importante, et malgré les difficultés que nous avons rencontrées pendant nos travaux, ce fut pour moi un grand plaisir. C'est une expérience que je n'oublierai sans doute jamais.

Original anglais: Le PRÉSIDENT (M. WOJCIK) — J'ouvre maintenant la discussion générale du rapport de la Commission de la relation de travail.

Original anglais: M. ANDERSON (*conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Australie*) — J'appuie la déclaration du vice-président employeur, M. Finlay. Je le félicite, ainsi que les membres du secrétariat de l'OIE et d'ACTEM et tout particulièrement M. Gary Rynhardt et M. Roy Chako, qui ont aidé les employeurs avec compétence et dévouement. Je rends hommage également à la contribution des gouvernements, du groupe des travailleurs ainsi qu'au personnel du BIT. La simplicité apparente du projet de conclusions cache les difficultés

qui ont marqué ces discussions. Au départ, en fait, on avait l'impression d'une solution réglementaire qui recherchait un problème. Les conclusions dont nous sommes saisis heureusement définissent mieux le problème avant que les solutions ne soient préconisées. Ces questions ne se prêtent pas facilement à un travail de normalisation. Il y a également des principes importants qui sont en jeu ici. Des principes dont nous pouvons débattre mais dont nous ne pouvons permettre qu'ils soient compromis. Le droit de conclure des contrats de travail librement est aussi important que le travail décent. Les ingérences dans les arrangements contractuels légitimes, par le biais d'une réglementation du travail, sont tout à fait inacceptables.

Heureusement, nous l'avons reconnu dans le projet de rapport puisque le paragraphe premier dit cela très clairement et cela est répété à plusieurs reprises dans le projet de conclusions, surtout au paragraphe n° 25. Sans ces déclarations de principes très claires, ce rapport n'aurait pas pu être accepté par les entreprises et les véritables entrepreneurs. Garantir un travail décent n'exige pas l'établissement d'un contrat de travail. Le travail existe sous diverses formes juridiques, notamment le travail indépendant ou en sous-traitance. Il y a des millions de personnes qui choisissent de travailler de manière indépendante et qui ne souhaitent pas de relation de travail ni la protection d'une législation du travail. Nous devrions tous aspirer à un travail plus décent, que ce soit à titre de salariés, de travailleurs indépendants ou d'entrepreneurs.

Nous avons beaucoup parlé de la pauvreté, à juste titre, au cours de cette Conférence lorsque nous avons discuté du rapport du Directeur général. Le chômage et le manque de possibilités de gains comptent parmi les causes principales de la pauvreté. Des marchés du travail dynamiques offrant une variété de possibilités d'exercer son travail représentent le meilleur remède contre le chômage et la pauvreté.

Résister contre la tentation d'élaborer une réglementation bien intentionnée mais inappropriée est un exemple de décision difficile à prendre mais correcte. Les gouvernements qui doivent réduire le chômage ne doivent pas étendre la réglementation du travail au travail en sous-traitance ou indépendant et ils ne peuvent s'appuyer sur ces conclusions pour le faire. Les employeurs n'ont pas de mal à accepter que des solutions doivent être dégagées pour des personnes qui sont en fait salariées, même si cela n'est pas apparent, et qui doivent bénéficier des avantages et des droits auxquels elles ont droit en tant que salariées. Ce n'est pas une solution de définir arbitrairement quelqu'un comme ayant un statut qu'il n'a pas. C'en est une de mettre en place des mécanismes nationaux qui permettent de définir ce qu'il est et a toujours été.

Il y a encore beaucoup de travail à faire. Les conclusions que nous avons sous les yeux devraient servir pour les objectifs auxquels elles sont destinées. On ne devrait pas les exploiter pour instaurer une réglementation qu'elles ne prévoyaient pas à l'origine. Il y a beaucoup de solutions autres que la réglementation, même au niveau national, comme l'a rappelé M. Finlay

Les ressources limitées de l'OIT doivent être utilisées là où elles sont le plus efficaces. Aborder le domaine de la relation d'emploi dans la sous-traitance pour trouver des solutions à des problèmes mal définis est une mauvaise utilisation de ces ressources.

Même avec ce qui n'est qu'un projet de conclusions, il faut faire preuve de la plus grande prudence. Toute tentative à l'avenir pour transformer ces conclusions en quelque chose qu'elles ne sont pas ou pour en élargir la portée sera contre-productive.

Original anglais: M. CABRERA (conseiller technique et délégué suppléant des travailleurs, Trinité-et-Tobago) — Le phénomène de l'emploi déguisé est un problème de plus en plus important en Amérique du Nord ainsi que dans les Caraïbes anglophones.

De nouvelles formes d'emploi ne cessent d'apparaître. Certes, nous n'avons pas l'intention d'empêcher la création d'emplois par des entrepreneurs novateurs, mais nous pensons que les employeurs ont des responsabilités, en particulier celles de respecter la législation nationale.

Malheureusement, il y a des habitudes qui poussent de trop nombreux employeurs à esquiver les droits des travailleurs, à contourner la loi concernant la sécurité et la santé, à contourner aussi les lois fiscales et les cotisations de sécurité sociale et à empêcher les travailleurs d'être représentés par des syndicats.

Les syndicats ne savent que trop bien qu'il y a de nombreux travailleurs qui ne sont pas protégés par la législation et que les syndicats ne peuvent pas les protéger non plus parce que ces travailleurs se trouvent en dehors de la relation de travail, ceci parce que l'on déguise leur emploi sous des arrangements contractuels ou commerciaux.

L'employeur y gagne bien sûr à court terme une main-d'œuvre bon marché et le travailleur un emploi, mais ces arrangements ont des incidences négatives à plus long terme. Ces travailleurs ont au bout du compte besoin d'une protection sociale, mais ils n'ont pas versé des cotisations suffisantes, et ce n'est pas de leur faute.

Dans mon propre pays, la Trinité-et-Tobago, mon syndicat s'est porté partie civile à un procès contre un employeur qui a refusé à des travailleurs ce qui était prévu par la convention collective et qui n'a pas versé de cotisations à la sécurité sociale au nom des travailleurs.

Ce n'est pas un cas isolé. Les travailleurs concernés sont des journalistes, des photographes et des représentants de commerce employés par un publicitaire. Ces personnes se sont vu refuser ces cotisations parce qu'elles travaillent en tant qu'indépendants. Pourtant, elles travaillent pour un seul employeur, et sous la direction de cet employeur. Ce sont des personnes qui sont soumises à la discipline de cet employeur, qui peut les licencier, ce qu'il n'a d'ailleurs pas hésité à faire pour certaines d'entre elles.

Toutes ces caractéristiques montrent qu'il y a bien une relation de travail, mais du fait que ces personnes travaillent comme indépendants, et qu'elles sont payées au nombre d'articles, de photos ou de ventes réalisées, elles se voient refuser un certain nombre de droits. L'employeur déguise cette relation de travail et refuse aux travailleurs concernés tout droit à une protection légitime. Quel est le résultat final? Eh bien c'est que les travailleurs en souffrent. Il nous faut absolument arracher ces mauvaises herbes avant qu'elles n'envahissent le jardin de l'emploi.

A travers les conclusions de cette commission, l'OIT s'oppose à ces pratiques néfastes d'emplois déguisés. La mondialisation n'a toujours pas un visage humain, mais nous espérons qu'une recommandation concernant l'emploi déguisé parviendra à donner un

visage plus humain à la concurrence économique. C'est pourquoi je recommande vivement les conclusions de la commission à la plénière.

Original anglais: M^{me} KARIKARI ANANG (*conseillère technique des employeurs, Ghana*) — Merci de me donner la possibilité de m'exprimer au nom des employeurs de la région africaine et de faire quelques observations sur le débat ainsi que sur les conclusions de la Commission de la relation de travail. La relation de travail a été présentée comme un concept universel, mais elle a aussi été présentée comme un concept complexe qui varie en fonction des réalités nationales. C'est donc un domaine dans lequel la réglementation internationale pourrait avoir un rôle perturbateur imprévu et involontaire. Pourquoi? Parce que la même recette ne saurait s'appliquer à tous.

En Afrique, le secteur informel est le principal moteur de la macroéconomie. C'est même le terrain sur lequel naissent l'esprit d'entreprise, la création d'emplois et l'emploi. C'est pourquoi il faut traiter ce secteur avec adresse et tact. En outre, la panacée de tous les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté qui inondent le monde en développement, et plus particulièrement l'Afrique, est la création d'emplois pour les millions de pauvres de nos pays.

La mondialisation a poussé les entreprises à restructurer leurs activités pour mettre l'accent sur leurs avantages compétitifs. Mais quel est l'avantage compétitif des entreprises du monde en développement? C'est l'énorme potentiel que représentent les millions de chômeurs ainsi que notre vaste économie informelle. C'est dans ce contexte que nos gouvernements, quels qu'ils soient, se battent pour prendre des mesures de lutte contre le chômage et contre le cercle vicieux de la pauvreté. Toute tentative visant à réglementer le milieu du travail, à l'échelle internationale, peut donc avoir un effet perturbateur et constituer un obstacle à la croissance et aux opportunités parce que s'il est vrai que les emplois migrent ce n'est pas le cas de la protection. Je tiens à le répéter, les emplois migrent mais pas la protection. C'est pourquoi toute mesure dans ce domaine doit se caractériser par la flexibilité et la diversité, et tenir compte des différences nationales. Le groupe des employeurs n'est pas favorable à des activités qui, sous prétexte de création d'emplois, esquiveraient des obligations valables. C'est pourquoi une réponse politique appropriée devrait plutôt consister à apporter des précisions sur cette question à l'échelle nationale, en tenant compte des spécificités et des difficultés nationales et en mettant en œuvre les lois permettant de protéger ceux qui se trouvent dans cette relation d'emploi. De telles mesures devraient être encouragées conjointement par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Pour nous, la question centrale au cours des deux dernières semaines de discussion a peut-être été la nécessité d'appliquer les lois en vigueur et de rappeler que les pays en développement, bien souvent, n'ont tout simplement pas les ressources nécessaires pour appliquer ces lois. Or à l'absence d'application des lois existantes s'ajoute la question de la responsabilité. L'option que nous préférons, celle que nous jugeons idéale, est que l'OIT mette l'accent sur la coopération et l'assistance techniques afin de donner aux partenaires tripartites, à l'échelon national, les moyens nécessaires pour adopter ou élaborer les mécanismes et/ou les directives les plus

appropriés afin d'assurer la protection de la relation de travail une fois qu'elle est identifiée. Ce qui est particulièrement important c'est que l'OIT apporte son aide pour assurer une formation et renforcer l'application des lois ainsi que les structures et les mécanismes dans les pays qui en ont le plus besoin. En adoptant des instruments à l'OIT, on risque d'ignorer par inadvertance les différents niveaux de développement économique des pays. Ces instruments, dans la mesure où ils sont universels, peuvent constituer des obstacles ou des mesures décourageant les arrangements commerciaux et civils novateurs, en particulier dans les pays en développement. Toutefois, dans ces conditions, l'examen d'un texte de recommandation, qui porte essentiellement sur la relation d'emploi déguisée et qui a pour but d'assurer aux personnes la protection qui leur est due au niveau national, est positif car cela répondra aux besoins divers et multiples des pays, tout en prévoyant des traitements différents. Une fois encore, une seule et même recette ne saurait s'appliquer à tous.

Enfin, il est intéressant de constater que la question de l'égalité hommes-femmes si importante et qui, bien souvent, est marginalisée, a été seulement abordée en passant au cours de nos discussions sur la relation de travail. Nous pensons que cette question mérite une attention plus soutenue que celle que nous lui avons accordée dans les conclusions.

Original anglais: M^{me} TUCH (*députée des travailleurs, Estonie*) — La discussion de la Commission de la relation de travail a été précédée d'une présentation complète par le Bureau qui a sensibilisé les trois groupes, à savoir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs du monde entier à cette difficile question.

Nous nous sommes rendu compte que les failles dans la protection de l'emploi sont désormais reconnues comme un problème général qui touche aussi bien les pays industrialisés que les pays en développement. Un certain nombre d'enquêtes de l'OIT réalisées dans les pays européens sur la portée de la relation de travail montrent que les questions discutées ici, en particulier les relations d'emploi déguisées ou ambiguës ne se limitent pas à la frontière d'un Etat donné. Le problème des travailleurs qui se voient nier la protection de la relation d'emploi se rencontre dans les pays, dans les régions et dans le monde. C'est donc un problème mondial. Même dans mon pays, il y a des travailleurs qui sont en fait des travailleurs, salariés d'une entreprise, mais qui sont considérés comme des travailleurs indépendants. Bien souvent ces travailleurs n'osent pas réclamer les droits, parce que leur relation avec leur employeur allégué n'est pas claire; elle est ambiguë, pour eux, pour leur employeur, et même pour le juge.

La relation d'emploi peut donc être déguisée ou cachée de différentes manières, mais la véritable motivation de l'employeur est de se soustraire à ses obligations. Je souhaiterais que nous soyons aussi imaginatifs dans la création du travail décent que nous le sommes pour déguiser les relations d'emploi. Laissez moi vous donner un exemple: un certain nombre de porteurs de courrier dont le travail consiste à transporter un sac avec du courrier d'un bureau de poste à notre boîte aux lettres ont été contraints à acquérir un statut d'entrepreneur. En raison de la demande croissante pour plus de souplesse dans le monde du travail, on arrive à affirmer que ce type de

travail peut être exécuté dans le cadre d'un contrat de droit civil, ou par un travailleur indépendant.

Les personnes qui transportent votre courrier, celles qui peignent vos murs, ou qui donnent des cours à vos enfants sont en réalité dans une relation de subordination. Pourquoi faut-il qu'ils perdent leurs droits en matière de protection de l'emploi et de négociation collective, simplement parce que le législateur ne tient pas compte des particularités de la relation d'emploi.

Dans cette commission, grâce à un travail acharné et à des compromis extrêmement difficiles nous avons montré qu'il était possible de trouver une solution, une solution internationale à ces problèmes.

Les travailleurs du monde entier, y compris ceux de mon pays, attendent avec intérêt que soient trouvées des réponses sur le plan international. Ils attendent le jour où le fait de considérer juridiquement un simple porteur de lettres comme un entrepreneur fera réellement sourire.

Original allemand: M. KLOTZ (conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Allemagne) — Le rapport dont nous sommes saisis et les résultats auxquels nous sommes parvenus au sein de notre commission montrent que nous avons travaillé dur et que nous avons vraiment la volonté, cette fois-ci, de parvenir à des résultats concrets en ce qui concerne un thème controversé et fort complexe.

Il s'agit ici, et je l'ai déjà dit auparavant, d'une des plus anciennes et importantes questions relatives au droit du travail. Il y a eu, bien sûr, des divergences de vue. Il fallait s'y attendre. Mais il y a eu aussi convergence de vue sur certaines questions.

Nous étions néanmoins tous d'accord sur le fait qu'il fallait faire quelque chose pour protéger les nombreuses personnes qui travaillent dans le cadre de relations de travail qui, jusqu'alors, ne prévoyaient aucune protection. Nous étions, en revanche, moins d'accord sur la manière d'y parvenir et sur le rôle de l'OIT dans ce processus.

Je n'entends pas examiner tous les détails du compromis auquel nous sommes parvenus, d'autres orateurs l'ayant déjà fait. C'était un compromis pour les trois parties, pour les employeurs, tout comme pour les travailleurs et les gouvernements. Ce qui est important, c'est que nous demeurions en contact et poursuivions le dialogue car il est fort possible que, dans quelques années nous nous retrouvions ici à Genève, dans le cadre d'une autre Conférence internationale du Travail, pour parler à nouveau de cette question et examiner les éléments qui pourraient figurer dans une recommandation visant à fournir aux Etats Membres et aux partenaires sociaux des orientations à l'échelon mondial.

J'aimerais remercier tous ceux qui ont pris part aux discussions de la commission et qui ont participé à l'élaboration de ce compromis. Tout d'abord, je voudrais remercier mes collègues du groupe gouvernemental qui ont participé avec beaucoup de compétence à la résolution des problèmes, dans le cadre des travaux de la commission. Je tiens également à les remercier de leur patience et de leur persévérance, que ce soit pendant ou entre les négociations.

J'aimerais également remercier les porte-parole des employeurs et des travailleurs qui ont su présenter de manière claire et exhaustive les positions opposées — et souvent fortement divergentes — des deux groupes.

J'aimerais également remercier le comité de rédaction qui a résumé avec une précision remarquable les opinions émises pendant les travaux de la commission et qui a élaboré le projet de conclusions qui, à quelques exceptions près, a pu être adopté sans grande discussion ni sans grandes modifications. J'aimerais également remercier le secrétariat qui nous a aidé de manière discrète et efficace lors de nos travaux.

Je tiens, pour terminer, à remercier notre présidente qui, avec beaucoup de patience, de finesse et surtout d'humour, a su nous motiver et nous diriger vers l'objectif qui nous tient à cœur.

Bien sûr, compte tenu de la complexité de la question à traiter et des divergences d'opinions, nous n'avons pas toujours réussi à mener des travaux sans que surviennent quelques heurts. Comme l'a dit notre présidente à la fin de nos travaux, il ne s'agissait pas d'un concours de beauté où la palme reviendrait à la procédure la plus séduisante. Nous savions tous qu'il nous faudrait parvenir à un compromis acceptable et nous avons attendu patiemment que les négociations dans les petits groupes se terminent et que les résultats nous soient communiqués.

Pour terminer, j'aimerais émettre le vœu que les négociations et le dialogue social que nous avons menés dans le cadre de cette Conférence internationale du Travail se poursuivent, tant au niveau national qu'au niveau international. La législation du travail, et surtout le monde du travail, avec ses relations diverses et multiples, s'inscrivent dans un processus dynamique. Nous devons veiller à ce que les droits des travailleurs ne soient pas négligés, qu'ils ne soient pas affaiblis et à ce que le plus grand nombre possible de travailleurs encore sans protection puissent bénéficier de certaines garanties et jouir de certains droits. Il convient également de protéger les employeurs qui sont responsables de l'octroi et garants du respect de ces droits et doivent respecter honnêtement les lois et les conventions collectives élaborées et négociées à cet effet.

Ils doivent également profiter de la protection d'un instrument international qui pourra permettre de lutter contre la concurrence déloyale qui compromet leurs efforts.

Je vous recommande d'adopter à l'unanimité les conclusions de la commission.

Original anglais: M. MAGNUSSEN (conseiller technique et délégué suppléant des employeurs, Norvège) — Contrairement à certaines autres commissions, cette commission n'était pas censée établir un instrument qui revêtirait la forme d'une convention ou d'une recommandation. Ses conclusions devraient toutefois suggérer à l'OIT des travaux à mener sur cette question, l'une des options étant l'élaboration d'un instrument.

Après la première lecture du rapport élaboré par le Bureau pour la Conférence, j'ai tiré deux conclusions. Premièrement, la question du champ d'application de la relation de travail ne se prête pas facilement à la normalisation et à la prescription, rôles qui reviennent à des instruments. Et, deuxièmement, il y a tout un chapitre qui n'aurait pas dû figurer dans le rapport, c'est le chapitre III sur la relation triangulaire.

Par le passé, l'OIT a fortement contribué, par le biais de ses instruments, à l'instauration d'un monde du travail civilisé sur toute la planète. Mais les instruments, pour être efficaces et acceptés, devraient répondre à des préoccupations fondamentales et

communes, en poursuivant des objectifs partagés par-delà les frontières. Mais le champ d'application de la relation de travail, bien qu'il soit courant et qu'il soit important, est lié à des mécanismes et des processus qui s'inscrivent dans des contextes juridiques nationaux. Ce qui ressort de manière très convaincante du rapport du Bureau c'est à mes yeux la diversité considérable des cas traités et des approches choisies dans les différents pays. En fait, pour moi, le rapport contient un argument tout à fait convaincant qui plaide contre des instruments internationaux et en faveur au contraire de conclusions nationales souples. Mais dans le même temps, il donne des arguments en faveur du rôle important que peut jouer l'OIT en ce qui concerne la diffusion d'informations et l'élaboration de conclusions, même si ces dernières doivent être habillées de couleurs bien nationales pour être efficaces. Dans les conclusions des travaux de la commission, nous ne sommes pas parvenus aussi loin, mais assez loin pour accepter les résultats.

Ce qui est tout aussi important, sinon plus, c'est le résultat en ce qui concerne la relation triangulaire, dont j'ai déjà parlé et qui n'aurait pas dû être traitée, selon moi. Nous sommes satisfaits du fait que le paragraphe n° 25 des conclusions se termine ainsi: «La question des relations du travail triangulaire n'a pas été réglée.» La principale raison, même si elle n'était pas intentionnelle, figure dans le même paragraphe, où l'on dit: «Cette recommandation devrait éviter tout conflit avec les relations contractuelles authentiquement indépendantes ou véritablement commerciales.» Or, dans les relations triangulaires, on trouve ce type d'arrangements partout. C'est le cas, pour ne citer qu'elles, des agences de placement temporaire.

On ne peut préjuger de l'avenir cependant, et la question de la relation de travail triangulaire risque de reparaitre à l'ordre du jour, mais j'invite les parties intéressées, fortes de l'expérience qu'elles ont acquise à cette commission et à la commission qui s'est penchée sur le travail en sous-traitance en 1997-98, à réfléchir aux difficultés qui surgiraient si cette relation particulière devait figurer à un moment où à un autre à l'ordre du jour de l'OIT pour faire l'objet d'un instrument. J'espère que cette possibilité ne se concrétisera pas.

J'aimerais également dans ce contexte parler de la nature du marché de l'emploi, qui est à la base de nos préoccupations. Le marché de l'emploi n'est pas un bloc de béton, ce n'est pas une entité statique qui exige une solution permanente, mais au contraire une créature qui ne cesse d'évoluer et qui appelle une certaine souplesse. Le concept d'emploi standard n'a pas sa place dans le monde moderne. Peut-être que le principal aspect du changement c'est la liberté de choix qu'il confère aux travailleurs. Cette liberté de choix doit être respectée. La liberté de choix est extrêmement importante et on ne devrait pas y toucher. Les relations ne sont plus ce qu'elles étaient, et le lien direct entre employeurs et salariés peut paraître déguisé, parce que les individus sont de plus en plus autonomes. Ils peuvent ainsi forger avec des entreprises des relations qui s'apparentent davantage à celles que l'on peut nouer avec un fournisseur de services qu'à une relation classique d'employeur à salarié.

Enfin, l'économie informelle a été évoquée à plusieurs reprises pendant les discussions. Cela illustre, me semble-t-il, on ne peut mieux la nécessité d'adopter une approche pragmatique concernant,

d'une part, la législation et, d'autre part, la création d'emplois. Pour les gens qui travaillent dans l'économie informelle, la solution à leurs problèmes ne réside pas dans la création de lois qui ne peuvent pas leur être appliquées. La réponse réside plutôt dans la conception de politiques qui permettront aux travailleurs de l'économie informelle de passer dans l'économie structurée et d'y rester.

Original espagnol: M. MONTES DE OCCA (*conseiller technique des travailleurs, Colombie*) — Au nom des travailleurs d'Amérique latine et de leurs délégués, j'aimerais rendre hommage aux efforts et à la compréhension des délégués gouvernementaux et employeurs de cette commission, grâce auxquels nous avons pu produire un rapport et des conclusions sur une base tripartite.

Le rapport et les conclusions sur la relation de travail représentent une avancée considérable par rapport au débat qui a eu lieu en 1998. Nous souscrivons à ces conclusions mais elles ne seront utiles que si les employeurs et les gouvernements les appliquent et évitent ainsi que le nombre de travailleurs, qui sont sans protection sociale de par le monde, continue d'augmenter.

Dans les pays peu développés en particulier, la montée du chômage, le développement du travail informel et l'absence de protection des travailleurs résultent des relations de travail déguisées, triangulaires et ambiguës qui sont contraires aux efforts que déploie l'OIT pour réaliser l'objectif du travail décent dans le monde.

En Colombie, il est fréquent que le gouvernement emploie des enseignants, par le biais de pseudo-coopératives, en leur niant la possibilité de bénéficier d'un véritable contrat de travail. C'est une pratique qui, depuis cinq ans, tend à se généraliser dans le secteur privé, dans des secteurs comme l'industrie, les transports, les communications et l'énergie.

C'est pourquoi nous enjoignons aux employeurs et aux gouvernements d'appliquer pleinement et sincèrement les conclusions que nous avons adoptées. Nous espérons qu'il sera possible d'adopter par la suite une convention qui renforcera la relation de travail entre un travailleur et son employeur, afin que les conflits du travail se règlent par la voie du dialogue social.

Original anglais: M^{me} RANTSOLASE (*conseillère technique et déléguée suppléante des travailleurs, Afrique du Sud*) — Au nom de la délégation des travailleurs de la région africaine, j'aimerais faire certains commentaires sur le rapport et les conclusions présentés en plénière par la Commission de la relation de travail. Moi-même je viens du secteur du commerce de détail en Afrique du Sud où plus de 75 pour cent des travailleurs sont des travailleurs en sous-traitance auxquels les employeurs ne veulent accorder aucun avantage social.

Lorsque les travailleurs en sous-traitance travaillent côte à côte avec les employés ordinaires, il n'existe en général aucune différence dans le travail qu'ils effectuent mais on note des différences énormes dans les salaires et les prestations qu'ils reçoivent.

Des relations de travail déguisées et ambiguës non seulement privent les travailleurs de leurs droits mais créent des divisions et des discriminations sur le lieu de travail et bien sûr entre les travailleurs eux-mêmes.

Les travailleurs en sous-traitance se qualifient souvent eux-mêmes d'esclaves car ils ne bénéficient d'aucune des protections dont jouissent les salariés ordinaires.

Leurs conditions d'emploi sont très incertaines par rapport aux salariés. Ils n'ont pas d'horaire fixe de travail; les salaires ne sont pas versés de manière régulière, ils font souvent du travail sur demande, ils sont obligés de travailler pendant des horaires extrêmement difficiles et ils n'ont aucune facilité de transport après le travail.

Les salariés considèrent cette main-d'œuvre souple et bon marché comme une menace pour leur propre emploi car elle est prête à travailler pour un salaire inférieur et sans aucun avantage social.

Malgré des changements récents et très positifs de notre législation qui aideront les travailleurs à combattre les employeurs peu scrupuleux et à défendre les droits au travail, il y a toujours une résistance de la part des entreprises quant à la mise en œuvre de ces dispositions.

Dans la région Afrique, des multinationales s'installent et font des promesses d'investissements, de création d'emplois mais la réalité, comme on peut la constater dans mon secteur, est que si elles sont en mesure de fournir un travail décent avec des conditions de travail et des salaires plus élevés que la moyenne, elles ne sont en fait que la petite tête d'une longue chaîne de sous-traitance qui permet de faire arriver tout un complexe auprès de petites entreprises locales. Dans ces cas-là, les relations de travail sont ambiguës. Les travailleurs se trouvent sans protection et sans droits, incapables d'introduire un recours en justice, soit parce qu'ils ne savent pas qu'ils sont en fait employés, ou qui est leur employeur ou alors parce qu'ils sont trop dépendants du travail qu'ils ont et ne veulent pas risquer de perdre cet emploi précaire.

Nous avons discuté en commission des rapports entre les droits des travailleurs, le système des relations de travail et la bonne marche des entreprises. Je pense que ce message est particulièrement important pour les pays en développement, notamment ceux du continent africain.

Je crois que les conclusions des travaux de notre commission représentent un grand pas en avant pour l'OIT pour répondre au problème crucial et préoccupant de la portée de la relation d'emploi et chacun doit consacrer du temps, de l'énergie et des ressources afin de trouver une solution concrète aux problèmes que nous avons mis en lumière et d'aller plus loin en s'appuyant sur ces conclusions.

Original espagnol: M. RICCI MUADI (*délégué des employeurs, Guatemala*) — Au nom des employeurs des cinq pays d'Amérique centrale, du Panama et de la République dominicaine, je voudrais insister sur le remarquable travail de la Présidente de notre commission, M^{me} A. van Leur, et des vice-présidents employeur et travailleur, MM. A.J. Finlay et E. Patel. Je voudrais appuyer ce qu'ont dit un certain nombre d'orateurs avant moi et j'aimerais aussi partager avec vous un certain nombre d'idées qui militent en faveur de la non-adoption de normes internationales en la matière.

En effet, les employeurs dans ce débat ont clairement indiqué que la relation de travail n'est pas un concept universel, mais qu'elle s'est agencée de façon différente selon les pays. Nous avons pu le constater au cours de la discussion, au fur et à mesure

que les exemples les plus divers nous étaient exposés en commission par le Bureau lui-même ainsi que par les gouvernements qui ont pris part au débat. C'est pourquoi toute tentative visant à établir une définition universelle de la relation de travail est vouée à l'échec.

Nous estimons, nous les employeurs, que les différents concepts de relation de travail présentent des similitudes certes, mais nous reconnaissons par ailleurs que l'élément probablement le plus important qui s'est dégagé de ce débat, c'est justement le caractère national de cette relation de travail. En fin de compte, c'est au niveau local que l'on peut trouver des solutions satisfaisantes.

Il n'est pas nécessaire d'insister sur la complexité du sujet. Nous savons très bien que la distinction entre certaines relations de travail et entre certains types de contrats civils et commerciaux est ténue mais il faut la respecter.

Nous ne pouvons pas intervenir dans le choix de certaines personnes ayant opté pour des formules telles que l'emploi indépendant. Nous apprécions le consensus qui s'est dégagé sur des questions que nous jugeons très importantes telles que le rejet de certains types de contrats frauduleux qui visent à éluder des obligations légales. Le travail déguisé prive les travailleurs de leurs droits et de toute protection juridique. En outre, les entreprises qui opèrent de la sorte font une concurrence déloyale à celles qui s'acquittent rigoureusement de leurs obligations.

La discussion a aussi fait ressortir clairement la différence qui existe entre les pratiques illégales et les contrats qui sont passés de bonne foi entre deux personnes qui décident de gérer leur relation de travail de la façon la plus satisfaisante pour leurs intérêts respectifs.

Les employeurs ont centré le débat sur le thème du travail déguisé afin de trouver des solutions pratiques. Un point de vue a été confirmé par les nombreux pays en développement qui ont estimé que la solution à ce problème réside dans l'application effective des lois déjà existantes.

Je me demande, pour conclure, si la solution consiste réellement à promouvoir encore des lois qui ne pourront pas être appliquées.

Original anglais: M. SANDRASEKERE (*délégué des travailleurs, Sri Lanka*) — Mesdames et Messieurs les délégués, aujourd'hui, je prends la parole au nom des syndicats de la région Asie-Pacifique et j'aimerais faire part des préoccupations de millions de travailleurs qui travaillent surtout dans le secteur de l'agriculture.

Ce texte de la résolution relatif au champ d'application de la relation de travail résulte de débats longs et parfois difficiles. Il représente un compromis difficile entre employeurs, travailleurs et gouvernements, et selon moi, illustre magnifiquement les tactiques de négociation collective. Je crois que ce texte représente un jalon important, qui réaffirme l'importance de l'action de l'OIT dans le contexte de la mondialisation et de son impact sur les travailleurs. Nous pensons que, si ces conclusions sont bien utilisées, elles représenteront un ensemble d'outils utiles et efficaces pour les partenaires sociaux et les gouvernements, afin de commencer à surmonter les effets de l'accroissement du travail occasionnel et informel et de la série de phénomènes qui y sont associés, et qui ont entraîné le

déni des droits, de la protection sociale, des soins de santé et des garanties de revenu pour des millions de travailleurs dans le monde.

A Sri Lanka, malgré l'existence de systèmes de protection sociale, les processus de privatisation ont entraîné la mise à l'écart d'un pourcentage très élevé de travailleurs qui ne bénéficient plus de la couverture des lois du travail ni de la protection des syndicats. Dans le secteur public de la construction, par exemple, et dans d'autres entreprises d'Etat qui ont été privatisées, les travailleurs, qui étaient précédemment salariés, ont vu leurs contrats de travail résiliés et ont été réembauchés en tant que travailleurs occasionnels ou temporaires, et sont considérés comme des travailleurs indépendants, bien qu'ils soient, en fait, le plus souvent dépendants mais ils ne relèvent pas de la législation du travail puisqu'il n'y a toujours pas, dans la législation du travail, des dispositions qui s'appliquent aux travailleurs indépendants à Sri Lanka. Ainsi, les travailleurs se retrouvent dans un no man's land et ne peuvent bénéficier d'aucune protection au travail.

Le secteur du transport représente un autre exemple où l'on retrouve de nombreux arrangements, en ce qui concerne la sous-location de taxis ou d'autres véhicules à un conducteur à la journée en échange d'une partie des bénéfices. Une somme est fixée qui couvre les dépenses, et le reste est partagé entre le propriétaire et le conducteur du véhicule. De tels arrangements ne créent pas des relations claires de travail. Dans d'autres cas, des entreprises évitent d'employer leurs propres conducteurs et ont recours à la sous-traitance et aux services de conducteurs extérieurs. Souvent, ces conducteurs ont déjà été employés par l'entreprise et conduisaient des véhicules appartenant à l'entreprise. Mais lorsque le contrat de travail avait pris fin, ces conducteurs avaient été contraints de racheter les véhicules, et ils effectuent alors le même travail, mais sans bénéficier de la protection d'une relation d'emploi, et sont obligés d'assurer la maintenance de leur véhicule.

J'estime que les conclusions de notre commission et les débats qui vont suivre vont aider les Etats Membres et l'OIT à s'engager dans la solution des problèmes que j'ai mentionnés. Ceci représentera un pas important vers la justice sociale et la garantie que, en agissant ensemble, nous pourrions nous affranchir de la pauvreté. Je recommande donc à la Conférence d'adopter les conclusions de cette commission et j'appelle tous les Etats Membres à leur donner la priorité. J'invite également l'OIT à commencer la préparation d'une recommandation détaillée sur le chômage déguisé, afin de fournir des orientations destinées non seulement, aux gouvernements, mais également respectives.

Pour conclure, je dirais que la fausse rhétorique et les paroles mielleuses ne permettront pas aux masses qui souffrent de sortir de leur misère.

Original anglais: M. DEWAN (conseiller technique des employeurs, Inde) — Merci de me donner l'occasion d'exprimer mes vues sur la question complexe que pose la relation d'emploi.

Après de longues discussions, la commission est parvenue à un certain nombre de conclusions, même si le problème de la relation de travail triangulaire n'a pas été résolu. Sur la base de ces conclusions, l'OIT devra faire preuve d'une grande prudence si elle envisage l'adoption d'un instrument sur la relation

d'emploi déguisée et tente d'établir un mécanisme afin d'offrir une protection aux travailleurs concernés.

D'une grande prudence en vérité, car nous vivons dans l'économie du savoir et que les formes de rapports entre les usagers et les prestataires de services connaissent une évolution rapide et diverse. Certaines relations traditionnelles ont changé, et les liens directs entre employés et employeurs peuvent sembler occultés parce que les individus deviennent de plus en plus autonomes, qu'ils ont souvent de nombreuses activités, travaillant à domicile, ou avec des horaires assouplis ou sur des lieux de travail différents.

En outre, il est de plus en plus fréquent que des individus détenant des qualifications, des compétences et une expérience spécialisées préfèrent travailler à leur compte. Ce sont des entrepreneurs en germe.

La situation des chefs d'entreprise et des indépendants ne peut être conçue que comme un type de rapport d'égal à égal. Le travail indépendant, notamment lorsqu'il se fonde sur des contrats commerciaux ou civils, ne doit pas entrer en ligne de compte lorsqu'on examine la question de la relation de travail.

Nous savons tous que l'économie informelle et la petite et moyenne entreprise offrent un potentiel énorme en matière de création d'emplois, notamment dans les pays en développement.

Les incertitudes qui naîtraient de la définition de telles relations contractuelles légitimes comme des relations déguisées ou triangulaires affecteraient de manière négative la création d'emplois au sein des nations et des régions, dans le domaine informatique, par exemple, ou dans celui des services auxiliaires et d'autres branches du secteur des services qui jouent un rôle moteur pour la création d'emplois dans les pays en développement.

L'externalisation des tâches et la sous-traitance sont une réponse à l'intégration mondiale des économies et un moyen de faire face aux défis qui en découlent.

Il est donc proposé que tout instrument de l'OIT se concentre sur la relation de travail déguisée en évitant soigneusement de fixer des critères afin de décrire la relation de travail en général. L'instrument ne devrait pas prendre en compte les relations commerciales, y compris la sous-traitance, l'externalisation et le recours à des travailleurs à temps partiel, etc. Un tel texte, je le répète, ne devrait pas couvrir les relations commerciales légitimes.

Notre objectif devrait être la suppression des barrières et la création de marchés du travail flexibles, capables de répondre aux besoins et propres à soutenir l'investissement et la création d'emplois.

La plupart des pays, notamment les pays en développement disposent de textes législatifs portant sur ces aspects, qui garantissent la protection nécessaire aux travailleurs, et ce à tous les niveaux.

Par ailleurs, les obligations qui incombent aux travailleurs, à l'égard des entreprises, et en matière de productivité, de créativité et de performance, ne peuvent plus être ignorées. Nous vivons dans une société mue par la concurrence et devons donc traiter cette question de manière efficace.

Dans mon pays, en Inde, nous avons des lois qui traitent de travail en sous-traitance, de la protection des salaires, de l'assurance des travailleurs contre les accidents, etc. La Cour suprême indienne a estimé elle-même que la sous-traitance était une forme légale d'externalisation pour autant que l'on ne

cherchait pas ce faisant à occulter une relation de travail véritable. Les législations protègent les travailleurs. Ce dont nous avons besoin, ce n'est donc pas de nouvelles lois, mais que les textes existants soient dûment appliqués.

Les différents types de relations économiques, sociales et professionnelles, et les traditions et les pratiques des uns et des autres, ne permettent pas l'application d'un remède unique pour toutes les nations. Un tel remède doit être trouvé grâce au dialogue social, et dans la perspective de la création d'emplois.

Permettez-moi en dernier lieu de souligner que la consultation ou le dialogue perdent toute valeur si la mise en œuvre des résultats obtenus est reportée au-delà d'un délai raisonnable.

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous avons épuisé la liste des orateurs. Je propose de procéder maintenant à l'adoption du rapport proprement dit, c'est-à-dire du résumé des discussions de la commission qui figure aux paragraphes n^{os} 1 à 143. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte le rapport?

(Le rapport — paragraphes n^{os} 1 à 143 — est adopté.)

RÉSOLUTION CONCERNANT LA RELATION DE TRAVAIL:
ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous passons à l'adoption de la résolution concernant la relation de travail. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte la résolution?

(La résolution est adoptée.)

CONCLUSIONS CONCERNANT LA RELATION DE TRAVAIL:
ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous allons procéder ensuite à l'adoption des conclusions concernant la relation de travail, paragraphes n^{os} 1 à 25. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que les conclusions sont adoptées?

(Les conclusions – paragraphes n^{os} 1 à 25 – sont adoptées.)

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Je tiens à remercier le bureau et les membres de la commission, ainsi que les membres du secrétariat de l'excellent travail qu'ils ont accompli.

(M. Noakes prend place au fauteuil présidentiel.)

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ
ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL:
PRÉSENTATION, DISCUSSION ET ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT (M. NOAKES) — Nous allons maintenant passer au point suivant de notre ordre du jour: le rapport de la Commission de la sécurité et de la santé au travail, publié dans le *Compte rendu provisoire*, n^o 22. Le bureau de la commission se composait de : M. Békés, président de la Commission de la sécurité et de la santé au travail (membre gouvernemental, Hongrie), M^{me} Knowles, vice-présidente employeuse (Nouvelle-Zélande),

M. Bennett, vice-président travailleur (Canada) et de M^{me} Nouthé, rapporteuse (Cameroun).

Je donne la parole à M^{me} Nouthé afin qu'elle nous présente le rapport.

M^{me} NOUTHÉ (*conseillère technique et déléguée suppléante gouvernementale; rapporteuse de la Commission de la sécurité et de la santé au travail, Cameroun*) — Environ deux millions de personnes meurent chaque année dans le monde des suites d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Selon l'OIT, ce chiffre ne cesse d'augmenter.

L'OIT estime également que, chaque année, environ 270 millions de travailleurs sont blessés sur leur lieu de travail et que 160 millions d'autres sont victimes de maladies liées à l'exercice de leur activité professionnelle. Ces chiffres sont présentés dans les paragraphes n^{os} 21 et 22 du Rapport VI.

Il s'agit là d'estimations au niveau mondial, mais les accidents du travail et les maladies professionnelles posent un problème particulièrement grave dans les pays en développement et les pays en voie d'industrialisation, dans lesquels les taux sont beaucoup plus élevés que dans les économies de marché établies de longue date.

Au plan économique, le coût estimatif des accidents du travail et des problèmes de santé d'origine professionnelle se monte à 4 pour cent du produit national brut mondial.

C'est sur le triste constat de ces chiffres effarants que s'est ouverte la discussion générale de la Commission de la sécurité et de la santé au travail. Je suis chargée de vous faire connaître la conclusion à laquelle nous sommes parvenus, à savoir que la situation actuelle exige l'adoption et la mise en œuvre urgente, par l'OIT et ses mandants tripartites, d'une nouvelle stratégie globale concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Cette stratégie a pour but de contribuer à faire baisser sensiblement ces chiffres, de manière que le travail décent soit synonyme de sécurité et de santé au travail.

Publié dans le *Compte rendu provisoire* n^o 22, le rapport que je sou mets à votre examen, et qui a été adopté le mardi 17 juin 2003 par la Commission de la sécurité et de la santé au travail, récapitule de manière concise les débats riches et animés – mais aussi extrêmement constructifs – qui se sont déroulés au cours de ces deux dernières semaines et se sont appuyés, entre autres, sur le rapport VI intitulé *Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail*, préparé par le Bureau. Notre intérêt pour la question et l'ambition commune que nous avons d'agir de manière urgente et décisive sont attestés, entre autres, par la forte participation qu'a connue notre commission. Outre les deux groupes, représentés avec compétence par M^{me} Anne Knowles pour les employeurs et M. David Bennett pour les travailleurs, plus de cent Etats Membres ont pris part aux débats, et toutes les régions du monde y ont vu leurs préoccupations dûment exposées et prises en considération.

Les conclusions adoptées par la commission, qui figurent à la fin du rapport, reposent sur deux postulats fondamentaux. D'une part, la sécurité et la santé au travail ne sont pas seulement une affaire de spécialistes, mais concernent la société tout entière et l'ensemble des partenaires sociaux. D'autre part, l'objectif prioritaire est pour l'heure de mobiliser les

énergies pour que la sécurité et la santé au travail se voient accorder un rang de priorité plus élevé à tous les niveaux concernés.

Les conclusions qu'il vous est proposé d'examiner ont donc pour finalité l'adoption, d'une part, d'une stratégie globale qui mettra la sécurité et la santé au travail au cœur des priorités de la société et, d'autre part, d'un plan d'action pour la mettre en œuvre. Ce plan d'action sera centré sur plusieurs domaines comme suit.

Tout d'abord la promotion, la sensibilisation et la mobilisation, tels sont les éléments essentiels de toute stratégie globale. Aussi une campagne promotionnelle devrait-elle viser à instaurer une culture préventive de sécurité et de santé à l'échelle mondiale. Car la prévention crée les conditions d'un milieu de travail sûr et salubre.

Les pouvoirs publics et les entreprises doivent agir plutôt que réagir et prendre des mesures avant qu'il ne soit trop tard, c'est-à-dire avant que les accidents et les problèmes de santé ne surviennent. Il convient également de susciter dans l'opinion publique une plus large prise de conscience des risques liés au travail en élaborant des programmes de sensibilisation destinés aux écoles et autres établissements d'enseignement ainsi qu'aux lieux de travail. Nous proposons également de dédier chaque année une journée, pourquoi pas une semaine, mondiale pour la sécurité et la santé au travail, en s'inspirant de la manifestation commémorative du 28 avril en hommage aux travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Dans les domaines des instruments de l'OIT, si nous voulons que priorité soit donnée à la sécurité et à la santé au travail dans les politiques, les stratégies et les plans d'action nationaux, il est essentiel d'élaborer et d'adopter un nouvel instrument promotionnel comme nous l'avons proposé. Cet instrument constituerait en soi une innovation puisqu'il s'agirait d'un instrument faitier de nature promotionnelle plutôt que contraignante qui devrait permettre une meilleure application des normes existantes. Le cautionnement par la plus haute autorité de l'Etat des programmes de santé et de sécurité au travail élaborés à l'échelon national, pourrait jouer un rôle capital. En ce qui concerne la mise à jour des normes existantes, je me félicite de constater que nous sommes convenus d'accorder la priorité aux normes relatives à la protection des machines et aux produits chimiques. Moi qui viens d'Afrique, je puis témoigner que la protection des machines est une question très importante.

Nous sommes également tombés d'accord pour que l'OIT examine la possibilité d'élaborer de nouveaux instruments sur des problèmes qui font ou refont surface tels que l'ergonomie et les risques biologiques.

Il faudrait également prendre en compte les risques psychosociaux liés au travail dans les futures activités de l'OIT.

L'assistance et la coopération techniques sont également déterminantes pour que les normes se traduisent par des résultats concrets. Ces résultats dépendent toutefois du degré d'engagement au niveau national. Il s'agit d'abord et avant tout de veiller à ce que les programmes de santé et de sécurité au travail soient élaborés et adoptés au niveau national. Si elles s'appuient sur de tels programmes, la coopération et l'assistance techniques peuvent être mieux ciblées, plus efficaces et avoir le maximum de chance de produire leur effet.

Quant au développement social, à la gestion et à la diffusion des connaissances, il ressort de nos débats que l'accès aux connaissances en matière de sécurité et de santé au travail, et plus particulièrement l'enseignement et la formation, sont à l'évidence la condition sine qua non pour susciter et entretenir une culture préventive de sécurité et de santé solide et durable. Une infrastructure est déjà en place au sein du Département des normes internationales du travail et du Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SAFework), dont les bases de données offrent une vue d'ensemble de la question. L'OIT devrait envisager de mettre cette information à la disposition de ces mandants, soit gratuitement, soit pour un prix symbolique. Etant donné l'énorme volume de connaissances à gérer, l'OIT devrait renforcer sa collaboration avec d'autres organisations concernées en vue de créer des réseaux mondiaux d'information en santé et sécurité au travail. Dans cette perspective, il conviendrait de développer le réseau du Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS) en renforçant les centres nationaux existants et, le cas échéant, en en créant de nouveaux.

Pour la coopération internationale, ce n'est qu'en instaurant une bonne collaboration entre le BIT et les nombreuses autres organisations intéressées comme l'OMS que nous pourrions œuvrer plus efficacement en faveur de la sécurité et de la santé au travail. Nous devons échanger nos idées sur les bonnes pratiques et les approches qui permettent de s'attaquer avec succès aux problèmes concrets. Dans le cadre du Bureau, il faudrait intégrer plus efficacement la santé et la sécurité au travail aux nombreux programmes et secteurs d'activités de l'Organisation, notamment le travail des enfants, les entreprises multinationales et le dialogue social.

Pendant que je m'adressais ainsi à vous, une cinquantaine de personnes sont sans doute décédées des suites d'un accident du travail ou d'un problème de santé d'origine professionnelle. Je me permets de vous le rappeler. Pour qu'une nouvelle culture préventive de sécurité et de santé au travail puisse voir le jour, je m'autorise à vous demander, premièrement, de donner à l'OIT le mandat clair et précis de s'attacher à mettre en œuvre cette stratégie globale et générale le plus rapidement possible, deuxièmement, de relire le contenu de cette stratégie et de nos conclusions pendant votre voyage de retour, et de réfléchir à ce que vous pouvez faire pour la mettre en œuvre sans délai.

Merci à tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à la réussite de notre discussion et surtout à l'obtention du consensus auquel la commission est parvenue.

Original anglais: M^{me} KNOWLES (déléguee des employeurs, Nouvelle-Zélande, vice-présidente employeuse de la Commission de la sécurité et de la santé au travail) — Au nom du groupe des employeurs de la Commission de la sécurité et de la santé au travail, j'ai le plaisir de m'exprimer en faveur de l'adoption du rapport de la commission. Ce faisant, je tiens à remercier tous les participants qui nous ont permis d'aboutir à un consensus. Je remercie également le président, M Békés, le porte-parole des travailleurs, M. Dave Bennett, les gouvernements et, bien entendu, le bureau, pour tous les efforts accomplis pour que les conclusions de la commission puissent bénéficier d'un si vaste appui.

Je remercie aussi la rapporteuse, M^{me} Nouthé, d'avoir présenté de manière si concise à la séance plénière les éléments saillants de nos conclusions.

Lorsque j'ai pris la parole à la première séance plénière de notre commission, j'ai dit que le groupe des employeurs avait présent à l'esprit deux considérations primordiales, qui caractériseraient tout ce qui serait dit et fait au cours des différentes séances de la commission. La première est qu'un seul mort sur un lieu de travail est un mort de trop. Nous nous sommes engagés à mettre en place la meilleure culture de la santé et de la sécurité possible, ainsi qu'à appliquer les meilleures pratiques et les meilleurs systèmes. Deuxièmement, nous souhaitons que l'approche intégrée puisse fonctionner.

Le groupe des employeurs est d'avis que, si nous réussissons sur le deuxième point — le processus —, un progrès notable aura été fait en matière d'amélioration de la sécurité et la santé au travail.

Les travaux de la Conférence de l'OIT se sont toujours concentrés sur l'élaboration d'instruments formels, des conventions et des recommandations. On s'attendait à ce que, étant donné que ces instruments étaient élaborés au sein d'enceintes tripartites, les Etats Membres les ratifient rapidement. Au début des années quatre-vingt-dix, on a constaté avec préoccupation que, bien que de nouvelles conventions fussent élaborées les unes après les autres, les ratifications ne se produisaient tout simplement pas, alors que les instruments en question portaient sur des principes fondamentaux pour le monde du travail.

Une solution initiale consistait à renégocier des conventions anciennes pour les actualiser et les rendre plus faciles à ratifier. Ainsi a-t-on procédé pour la convention sur la protection de la maternité au travail. Il en est résulté une convention encore plus prescriptible que celle qui l'avait précédée, si bien qu'au cours des trois années écoulées depuis son adoption par la majorité de la Conférence, quatre pays seulement l'ont ratifiée. Quatre sur 174 qui auraient pu la faire.

Il fallait trouver une formule plus efficace, et le Conseil d'administration a accepté en 2000 la proposition du groupe des employeurs visant à adopter une approche holistique des travaux de l'OIT, dans le cadre d'un système permettant d'intégrer les instruments existants de manière plus étroite avec la coopération technique, les activités de promotion, la recherche et l'éducation. Le défi, pour notre commission, a consisté à réévaluer les réactions de l'OIT à ce jour dans tous les domaines de la SST et à définir ce qu'il y avait lieu de faire pour rendre l'action de l'OIT, en matière de SST, cohérente, moderne et applicable à l'échelle mondiale.

A notre première réunion plénière, j'ai dit que la commission devait avoir des idées novatrices. Il fallait qu'ensemble nous imaginions tous les différents éléments à rassembler, pour mettre au point un modèle permettant d'aller de l'avant et d'élaborer un plan d'action prévoyant les adaptations voulues au niveau national en fonction de chacun des pays Membres et étayé par les programmes et une assistance fournie par l'OIT.

Nous avons donc proposé une réponse globale sous forme de cadre promotionnel. C'est délibérément que nous n'avons pas parlé ni de convention, ni de déclaration, ni de recommandation, ni de ligne directrice, ni d'aucun autre type de document ayant cours à l'OIT. Nous avons voulu que ce soit quelque chose de

nouveau et de différent, quelque chose qui réponde aux besoins nationaux essentiels.

Nous sommes très satisfaits que la commission ait adhéré à notre point de vue, comme en témoigne l'adoption du paragraphe n° 6 des conclusions. Nous nous réjouissons d'avoir pu si tôt élaborer une telle approche. A notre avis, les pays ne seraient pas tenus de ratifier ce cadre promotionnel, non plus qu'à présenter de rapport, ou faire évoluer leur législation nationale d'une façon contraignante dans une direction donnée. Nous avons estimé que la simple adoption d'un engagement d'élaborer un plan d'action national pour la sécurité et la santé, premier élément de notre cadre promotionnel, pourrait suffire à déclencher une assistance pratique de l'OIT dans chaque pays selon ses besoins, tels qu'ils auront été évalués.

Nos conclusions indiquent dans un projet de plan d'action pour l'OIT la meilleure manière de fournir cette assistance technique, qui est un élément si important de toute l'approche intégrée. Par ailleurs, le groupe des employeurs souhaite que les programmes de travail de l'OIT soient eux-mêmes mieux intégrés. Nous avons dit combien nous apprécions la façon dont SAFEWORK et POLNORM travaillent ensemble de manière si constructive en vue de résultats, mais nous avons regretté qu'une réunion sectorielle, largement axée sur la SST, ait déjà eu lieu sur le stress et la violence dans le secteur des services, sans attendre qu'aient été définies les priorités qui devaient être établies par notre commission.

Une telle mentalité est tout simplement contraire aux besoins des mandants. La seule manière d'aller de l'avant consiste à intégrer tous les éléments des activités de l'OIT.

J'en reviens au souci premier du groupe des employeurs, à savoir, qu'un mort au travail est un mort et que la santé et la sécurité doivent préoccuper chacun. La seule façon d'intégrer cette notion à la psychologie collective des peuples, consiste à créer une culture de la prévention chez chaque individu et dans chaque entreprise. Nous espérons que le rapport présenté aujourd'hui permettra de commencer à concrétiser l'objectif qui consiste à garantir à tous un lieu de travail sujet salubre.

Original anglais: M. BENNETT (*conseiller technique des travailleurs, Canada, vice-président travailleur de la Commission de la sécurité et de la santé au travail*) — Nous nous félicitons des exposés de notre rapporteuse M^{me} Knowles, pour le groupe des employeurs. D'emblée, je voudrais dire que le groupe des travailleurs est très fier du rapport et des conclusions élaborées par la commission. Tout d'abord, je souhaite remercier le groupe des travailleurs de la commission et en particulier notre secrétaire, Fiona Munie, de la FITBB, pour leur excellent travail, leur participation, leur soutien et leur engagement. Je voudrais également remercier le groupe des employeurs du respect et de l'estime qu'ils ont témoignés à notre groupe, et pour de la souplesse dont ils ont fait preuve sur les questions qui nous tenaient à cœur à tous. Nous remercions également le président M. Békés de l'équité et de la fermeté avec lesquelles il a conduit nos délibérations.

A travers lui, nous remercions le groupe gouvernemental pour le sérieux avec lequel il a abordé l'ordre du jour et pour ses propositions novatrices et concrètes, tenant compte des points de vue des deux autres groupes. Après un démarrage quelque peu chaotique,

nous avons pu instaurer un esprit de coopération et un véritable souci de consensus, de telle sorte que chacun peut se reconnaître dans les conclusions adoptées.

Les conclusions de la commission sont de nature à promouvoir en priorité la sécurité et la santé, aussi bien à l'OIT que parmi ses mandants, les gouvernements nationaux, les travailleurs et les employeurs.

J'aimerais expliquer brièvement les parties principales des conclusions, qui, selon nous, devraient nous aider à atteindre ce but. L'élaboration d'un nouvel instrument établissant un cadre promotionnel dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail est une proposition que nous souhaitons voir traitée avec le plus grand sérieux par le Conseil d'administration.

La définition et la description de la culture préventive de sécurité et de santé constituent un volet essentiel du programme notamment, en ce qui concerne la référence aux droits des travailleurs et la nécessité de prévenir les risques avant qu'ils ne surgissent, plutôt que d'y remédier une fois qu'ils sont là.

Ensuite, il faut instituer une manifestation internationale annuelle afin de susciter une plus large prise de conscience de l'importance de la santé et de la sécurité au travail et de promouvoir le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre, tout en respectant la journée nationale des travailleurs, dont 2004 est le 20^e anniversaire, et la campagne en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des normes de l'OIT.

Enfin, j'aimerais brièvement expliquer ce qui pour nous sont les aspects de l'approche intégrée, qui pourront le mieux contribuer à la promotion de la sécurité et de la santé. Au sein du BIT, le programme SAFEWORK a besoin de l'appui et de la participation des autres départements et programmes pour renforcer le programme de sécurité et de santé.

L'OIT, à son tour, doit collaborer avec d'autres institutions internationales comme l'OMS, collaboration que nous aimerions retrouver dans des activités et dispositions relatives à la sécurité et à la santé, de portée nationale et conformes au mandat tripartite de l'OIT.

Enfin, il faut que l'élaboration d'instruments et de normes soit menée parallèlement à toute une série d'activités liées aux normes, avant, pendant et après leur élaboration, de façon à ce que ces instruments puissent être efficacement intégrés dans la pratique nationale.

Il serait peut-être bien de rappeler pourquoi nous sommes ici. Deux millions de travailleurs meurent chaque année de maladies et de lésions d'origine professionnelle. On enregistre un décès toutes les cinq minutes dans le bâtiment et un décès toutes les trois minutes dans l'agriculture. Sont inclus dans ces chiffres, les décès d'enfants dus à toute la gamme de risques professionnels et à l'empoisonnement par des pesticides. Tous ces risques sont évitables.

Vu la brutalité de ces faits, la sécurité et la santé doivent être une priorité nationale; cela tombe sous le sens. Et il est tout aussi évident que travailler dans un milieu sûr et salubre doit être considéré comme un droit de l'homme fondamental. C'est pourquoi nous souhaitons vivement que les résultats de nos travaux, tels qu'ils figurent dans les conclusions et dans notre recommandation au Conseil d'administration, soient appliqués dans la pratique.

Nous n'aurions pas pu mener à bien nos travaux sans le secrétariat de l'OIT, POLNORM, SAFEWORK et ACTRAV, et nous tenons à remer-

cier, en particulier M^{me} Beth Goodson et Ahmad Khalif, et tous ceux qui, pendant des mois, ont œuvré dans les coulisses à la réussite des travaux de cette commission.

Les interprètes nous ont permis de nous entendre et le travail de qualité qu'ils ont fourni démontre qu'il est erroné de dire que personne n'est indispensable.

Original anglais: M. BÉKÉS (conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Hongrie, président de la commission de la sécurité et de la santé au travail) — C'est un privilège pour mon pays et pour moi-même que de m'adresser à cette auguste assemblée en tant que président de la Commission de la sécurité et de la santé au travail. L'excellent exposé de notre rapporteuse et les contributions de mes deux vice-présidents, me facilitent considérablement la tâche. Cette question a été placée à l'ordre du jour de notre Conférence pour une discussion générale fondée sur une approche intégrée.

Je suis convaincu que ce qui a été réalisé par la commission aura des conséquences profondes et une incidence considérable non seulement dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail mais aussi au sein de cette Organisation.

Les conclusions sont novatrices et constructives et constituent un signal très clair de la part des mandants, qui indiquent ainsi que la sécurité et la santé au travail doivent maintenant être en tête des priorités nationales et des priorités de l'OIT.

Les deux piliers fondamentaux de la stratégie tels qu'ils sont définis dans le projet de conclusions précisent encore plus aux Etats Membres et à l'OIT la route à prendre. Le premier pilier introduit l'idée d'une culture préventive de la sécurité et de la santé, avec un droit à un milieu de travail sûr et salubre qui serait respecté par tous et instauré avec la participation des partenaires sociaux, sous la forme d'un système de droits, de responsabilités et de devoirs bien définis et où la prévention aurait la priorité absolue. Ce premier pilier introduit également une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail en tant que méthode la plus efficace pour accroître l'impact des structures et programmes nationaux.

Le deuxième pilier de la stratégie vise à mettre en place une boîte à outils intégrée de l'OIT pour aider les mandants tripartites à transformer les objectifs de la stratégie mondiale en une réalité. Le principal outil, c'est l'élaboration d'un instrument promotionnel qui vise à placer la sécurité et la santé en tête des priorités des Etats Membres, à réactualiser les normes existantes de l'OIT, dans ce domaine, à sensibiliser tous les partenaires sociaux au fait que la sécurité et la santé sont de la responsabilité de tous, et à renforcer les systèmes nationaux de sécurité et de santé.

Comme l'a déjà dit la rapporteuse, les conclusions se concentrent également sur l'assistance technique et la coopération technique à offrir aux pays pour les aider à évaluer leurs besoins et à prendre les mesures qui s'imposent pour améliorer leurs systèmes nationaux, tout en défendant les instruments et les valeurs de l'OIT.

Cette assistance devrait privilégier la mise en œuvre de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail par les gouvernements, en collaboration étroite avec les employeurs et les travailleurs. C'est le mécanisme principal qui permettra d'améliorer les systèmes nationaux. A cet égard, j'ai le plaisir de vous informer qu'en Hongrie nous avons récemment lancé

un programme de ce type avec l'aval du Parlement. Les manifestations telles que la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail font partie des outils qui sont à la disposition de l'OIT.

Enfin, un des résultats importants de la discussion générale c'est que l'OIT devrait envisager d'utiliser progressivement l'approche intégrée dans toutes ses autres activités.

Cette année, j'ai eu le grand plaisir de collaborer avec une commission qui est très attachée au consensus. Je n'aurais pu mener à bien mon travail sans l'aide constante des deux vice-présidents, M^{me} Anne Knowles, pour les employeurs, et M. David Bennett, pour les travailleurs, qui ont réussi à préserver une atmosphère cordiale pendant tout le débat et qui ont toujours su trouver la base d'un consensus sur les questions fondamentales.

Je tiens également à remercier les membres gouvernementaux de s'être aussi bien préparés à ce débat général et de s'être montré aussi constructifs.

Je remercie le bureau, sous la houlette du docteur Takala et de M^{me} Zarcia-Martres qui nous ont soutenus avec un grand professionnalisme et un grand dévouement. Enfin, je remercie le bureau pour l'excellent rapport qu'il nous a présenté et qui a été notre fil rouge pendant la discussion et a souvent été utilisé comme référence pour telle ou telle remarque.

J'espère que la plénière reconnaîtra la grande qualité de ces conclusions et les adoptera à l'unanimité.

Original anglais: Le PRÉSIDENT — La discussion générale du rapport de la Commission de la sécurité et de la santé au travail peut maintenant commencer.

Original anglais: M^{me} SAAB (*membre gouvernemental, Liban*) — Je souhaite féliciter la Commission de la sécurité et de la santé au travail pour la qualité de son rapport. L'approche intégrée sur la question de la sécurité et de la santé au travail est le premier projet pilote d'une série destinée à traiter d'autres normes internationales du travail portant sur des sujets similaires. Elle a prouvé qu'elle était pertinente et présentait de réelles chances d'harmoniser ces politiques et les initiatives qui visent des objectifs communs.

Les conclusions qui présentent les éléments d'une stratégie mondiale et le plan d'action pour la promotion de la SST comprennent les conditions préalables permettant d'assurer un environnement sûr et salubre, ce qui est au cœur même du bien-être et de l'existence aussi bien des travailleurs que de l'entreprise. La mise en œuvre des plans d'action et des stratégies en matière de sécurité et de santé au travail, qui figurent dans les résolutions, doit être appuyée par une législation appropriée et le plein engagement des gouvernements, des travailleurs et des employeurs, chacun de leur côté, pour partager la charge de l'intégration des principes dans leurs objectifs. En ce qui concerne les nouveaux instruments envisagés dans ce domaine, nous aimerions un texte de nature promotionnelle, un instrument cadre qui offre une certaine souplesse, n'entre pas trop dans les détails et soit pleinement applicable.

Le programme focal de l'OIT pourrait être une très bonne contribution du Bureau au renforcement des capacités et des ressources humaines des Etats Membres qui sont appelés à répondre aux exigences qui figurent dans ces documents. Il est donc important que le programme focal soit soutenu financièrement

pour permettre de relever les nombreux défis qui se posent dans le domaine de la SST dans le monde entier.

Original anglais: M. CHAVALITNITIKUL (*conseiller technique et délégué suppléant gouvernemental, Thaïlande*) — Tout d'abord, j'aimerais me joindre aux intervenants précédents et confirmer que la Commission sur la sécurité et la santé au travail a mené des débats constructifs et fructueux.

La SST a été une question fondamentale pour l'OIT depuis 1919. Nombre d'instruments, notamment des conventions, ont été élaborés. L'OIT a aussi élaboré beaucoup de matériels d'appui et une base de connaissances. Le problème est de savoir comment utiliser ces instruments et ces connaissances partout dans le monde.

Pour atteindre cet objectif, le grand défi, c'est que la SST soit une des priorités nationales et internationales. Nous devons œuvrer à garantir que les gouvernements vont s'engager à prendre des mesures dans ce domaine. La promotion de la SST doit se baser sur des campagnes locales, nationales et mondiales de sensibilisation.

La Thaïlande organise des campagnes nationales annuelles depuis 1986, dans ce domaine. Nous croyons beaucoup au renforcement de ces activités et nous pensons qu'il faut se rallier à des campagnes mondiales. L'instrument cadre promotionnel proposé pourrait jouer un rôle essentiel à cet égard. Il importe d'élaborer des programmes nationaux de SST en tant qu'action stratégique à moyen terme. Je suis heureux de vous annoncer que la Thaïlande a élaboré un programme national en collaboration avec l'OIT, lequel est en cours d'application. Pour être efficace, l'instrument proposé doit revêtir la forme, soit d'une convention, soit d'une déclaration. Parallèlement, nous devons nous efforcer de rendre cet instrument applicable partout. S'il prend la forme d'une convention, il devrait être ratifié par tous les pays, rapidement. A cet égard, il devrait mettre l'accent sur les aspects de promotion essentiels, évitant tout double emploi avec des dispositions figurant dans des conventions existantes. Autre point important de cette nouvelle approche, celui de faciliter une amélioration continue et progressive des programmes et systèmes nationaux de SST.

Les pays en développement comme la Thaïlande ont besoin d'une coopération technique de la part de l'OIT, pour une mise en œuvre efficace des programmes nationaux. A cet égard, j'aimerais demander aux institutions et pays donateurs d'accorder une attention particulière aux domaines de la SST.

La commission a confirmé l'importance d'un renforcement accru de la base de connaissances sur les SST pour aider aux prises de décision. L'Internet, notamment, peut permettre de partager l'expérience et les connaissances de façon plus efficace et plus rapide. L'OIT devrait jouer un rôle important dans l'échange des savoirs et de l'expérience. Elle doit mettre librement et gratuitement son information à la disposition des mandants et aider à la traduction dans les langues locales.

Pour conclure, je dirai que même si les conclusions adoptées par la Conférence étaient bonnes, il ne faut voir là qu'un point de départ d'une nouvelle approche intégrée des activités liées aux normes dans le domaine de la SST, alors que de nombreuses tâches nous attendent encore. Nous réussirons si nous pouvons élaborer un instrument pratique qui aura un impact important sur le terrain.

Enfin, au nom du gouvernement de la Thaïlande, je tiens à remercier l'OIT à rendre notamment hommage au travail du programme «SAFEWORK», du département des «NORMES» et du secrétariat. Je tiens également à remercier la commission, son président, ses co-présidents, et les coordonnateurs régionaux qui ont contribué à la réussite du travail de cette commission. Enfin, merci aux interprètes pour leur patience et de l'efficacité de leur travail.

Original anglais: Le PRÉSIDENT — La liste des orateurs est maintenant close. Je vous propose donc de passer à l'approbation du rapport proprement dit, c'est-à-dire du résumé des discussions qui figure aux paragraphes nos 1 à 197. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte ce rapport?

(Le rapport — paragraphes nos 1 à 197 — est adopté.)

RÉSOLUTION CONCERNANT LA SÉCURITÉ
ET LA SANTÉ AU TRAVAIL: ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous passons maintenant à l'adoption de la résolution concernant la sécurité et la santé au travail. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

CONCLUSIONS CONCERNANT LES ACTIVITÉS NORMATIVES
DE L'OIT DANS LE DOMAINE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA
SANTÉ AU TRAVAIL — UNE STRATÉGIE GLOBALE:
ADOPTION

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Nous passons maintenant à l'adoption des conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail: une stratégie globale.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions?

(Les conclusions sont adoptées.)

Original anglais: Le PRÉSIDENT — Je saisis cette occasion pour remercier tous les intéressés du travail qu'ils ont accompli pour que cette première expérience d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée soit une réussite. Beaucoup de travail a été fait en très peu de temps, et je tiens à remercier et féliciter, au nom de la Conférence, le bureau, les membres et le secrétariat de la commission, ainsi que les fonctionnaires du BIT qui ont mis en forme les vues de la commission.

Je déclare levée la 21^e séance de la Conférence internationale du Travail.

(La séance est levée à 18 h 55.)

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Vingtième séance</i>	
Ratification de trois conventions internationales du travail par le Mozambique	1
Rapport de la Commission des ressources humaines: Présentation, discussion et adoption	1
<i>Orateurs:</i> M ^{me} Allones (<i>rapporteuse</i>), M. Renique, M ^{me} Yacob, M. Chetwin, M. Assimakis, M ^{me} Rojvithee, M. Tarneja, M. Barreto, M. Potter, M ^{me} Bhengu, M. Tricoche, M. El Yafi, M ^{me} Lenoir, M. Hewett, M. Thenge, M. Raman, M. Lambert, M ^{me} Awassi Atsimadja, M. Hefdahtan, M. Owuor	
Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence de la question intitulée «Mise en valeur des ressources humaines et formation»: Adoption	16
<i>Vingt-et-unième séance</i>	
Rapport de la Commission des gens de mer: Présentation, discussion et adoption	18
<i>Orateurs:</i> M ^{me} Martyn (<i>rapporteuse</i>), M. Cox, M. Zellhoefer, M. Smefjell, M. Shmakov, M. Vidaud Márquez, M. Serang	
Projet de convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée): Adoption	25
Résolution concernant le travail décent pour les gens de mer: Adoption	25
Résolution sur la coopération technique en matière d'établissement des pièces d'identité des gens de mer: Adoption	25
Résolution sur la conception d'une technique biométrique interopérable au plan mondial: Adoption	25
Résolution concernant l'établissement d'une liste des Etats Membres se conformant à la convention de 2003 sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée): Adoption	25
Rapport de la Commission de la relation de travail: Présentation, discussion et adoption	25
<i>Orateurs:</i> M ^{me} Khazâl (<i>rapporteuse</i>), M. Finlay, M. Patel, M ^{me} van Leur, M. Anderson, M. Cabrera, M ^{me} KariKari Anang, M ^{me} Tuch, M. Klotz, M. Magnussen, M. Montes de Occa, M ^{me} Rantsolase, M. Ricci Muadi, M. Sandrasekere, M. Dewan	
Résolution concernant la relation de travail: Adoption	38
Conclusions concernant la relation de travail: Adoption	38
Rapport de la Commission de la sécurité et de la santé au travail: Présentation, discussion et adoption	38
<i>Orateurs:</i> M ^{me} Nouthé (<i>rapporteuse</i>), M ^{me} Knowles, M. Bennett, M. Békés, M ^{me} Saab, M. Chavalitnitikul	
Résolution concernant la sécurité et la santé au travail: Adoption	43
Conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail — une stratégie globale: Adoption	43