



Conseil d'administration

325^e session, Genève, 29 octobre-12 novembre 2015

GB.325/INS/5/1

Section institutionnelle

INS

Date: 6 octobre 2015

Original: anglais

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Questions découlant des travaux de la 104^e session de la Conférence internationale du Travail: suivi de la résolution concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs)

Objet du document

Le présent document présente l'axe, l'objectif et les principaux éléments du plan d'action (2015-2022) visant à donner effet aux conclusions de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 104^e session, 2015.

Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur le plan de suivi proposé (voir le projet de décision au paragraphe 22).

Objectif stratégique pertinent: Protection sociale.

Incidences sur le plan des politiques: Ce plan d'action aura une influence sur les travaux du Bureau en matière de protection sociale pour la période prévisible, éventuellement 2015-2022, sur la base du délai de sept ans adopté pour le précédent cycle de discussions récurrentes, ainsi que sur le rôle connexe plus large de l'Organisation au niveau international, notamment dans le cadre du suivi du Programme de développement durable à l'horizon 2030 récemment adopté.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Incidences pour les futures Propositions de programme et de budget pour 2016-17. La mobilisation de ressources extrabudgétaires est nécessaire pour mettre en œuvre le plan de suivi.

Suivi nécessaire: Adaptation du plan d'action par le Département des conditions de travail et de l'égalité afin de tenir compte des orientations du Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: *Compte rendu provisoire*, n° 12-1, 104^e session, Conférence internationale du Travail, 2015; GB.325/INS/2; GB.325/INS/3; GB.325/INS/5/2; GB.325/INS/6; GB.325/POL/1/1; GB.325/POL/1/2; GB.325/POL/4; GB.325/LILS/3; GB.325/LILS/4.

Introduction

1. A sa 104^e session (juin 2015), la Conférence internationale du Travail (CIT) a mené une discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs), dans le cadre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.
2. C'était la première fois que la Conférence examinait l'objectif de la protection sociale sous l'angle de la protection des travailleurs ¹, donnant aux mandants la possibilité de débattre de leurs expériences et de leurs difficultés concernant les salaires, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail (SST) et la protection de la maternité. La Conférence a aussi passé en revue les mesures requises pour aider les Membres, notamment dans le cadre du suivi des récentes réunions d'experts et des discussions à la CIT et au Conseil d'administration, ainsi que dans le cadre de certains domaines de première importance (ACI) ². La Conférence a adopté une résolution et des conclusions.
3. Le présent document propose des mesures de suivi visant à donner effet à ces conclusions. Conformément au calendrier sur sept ans des plans d'action élaborés dans le contexte de la précédente discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), la période proposée pour ce plan d'action est 2015-2022.

Plan d'action proposé: axe et objectifs

4. Les conclusions de la discussion récurrente montrent le rôle primordial que joue la protection des travailleurs au service du travail décent, la justice sociale et la paix. La réglementation, par la législation ou par les conventions collectives, des conditions de travail – salaires, temps de travail, SST, protection de la maternité – est essentielle pour offrir cette protection aux travailleurs.
5. L'évolution en cours des modalités d'emploi et de l'organisation du travail crée de nouvelles possibilités d'emploi, mais aussi des difficultés pour ce qui est de faire de la protection des travailleurs une réalité. Cela est particulièrement vrai pour: *a)* les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi; *b)* les travailleurs des petites et moyennes entreprises (PME); *c)* les travailleurs traditionnellement exclus, en totalité ou en partie, du champ d'application de certaines protections. Pour certains travailleurs, le problème n'est pas l'absence de protection juridique, mais son insuffisance. Dans d'autres cas encore, ce peut être la loi qui est insuffisamment appliquée. Dans l'ensemble, les femmes et certains groupes de travailleurs – migrants, jeunes, personnes vivant avec le VIH et le sida – sont plus exposés aux déficits de protection de leurs droits.
6. L'objectif de ce plan d'action, conformément aux conclusions de la Conférence, est d'aboutir à ce que tous les travailleurs bénéficient d'une protection inclusive, générale et effective. Cela suppose que la législation nationale, la réglementation et les institutions: *a)* évoluent au rythme des transformations que connaît le monde du travail; *b)* étendent la protection à tous les travailleurs; et *c)* établissent un niveau de protection suffisant pour

¹ CIT: *Comptes rendus provisoires*, n^{os} 12-1 et 12-2, 104^e session, 2015. En 2011, la CIT a tenu une discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale).

² Il s'agit de l'ACI 6 «Formalisation de l'économie informelle», de l'ACI 7 «Renforcement de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail» et de l'ACI 8 «Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables».

assurer le bien-être des travailleurs et prévenir l’informalité. Le respect de la législation applicable doit être assuré par des mécanismes de contrôle effectifs, avant toute chose par l’inspection du travail, dans l’intérêt tant des travailleurs que des employeurs, de façon à prévenir les pratiques anticoncurrentielles qui ont des effets préjudiciables sur les entreprises responsables.

7. Il s’agit donc pour le BIT d’aider les Etats Membres à concevoir et appliquer des lois et des politiques qui assurent une protection suffisante à tous les travailleurs, notamment en renforçant les protections existantes et en les étendant, en établissant des protections adaptées à la réalité du monde du travail et en améliorant leur degré de mise en œuvre au moyen de mécanismes d’exécution de la loi et d’aide aux employeurs.

Principes directeurs et éléments fondamentaux

8. Le plan d’action reconnaît la complémentarité et les liens entre les salaires, le temps de travail, la SST et la protection de la maternité et renforce les interventions dans chacun de ces domaines. Cette approche se rattachera aussi à la poursuite d’autres objectifs stratégiques et aux conclusions de discussions récurrentes sur des sujets connexes, en s’appuyant sur le respect des principes et droits fondamentaux au travail. La complémentarité entre la législation nationale et la négociation collective est un aspect central.
9. Il est proposé que le plan d’action:
 - Tienne compte des normes internationales du travail pertinentes, de la diversité et de la spécificité des situations nationales, des besoins et des préoccupations des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, ainsi que des demandes d’assistance technique dans les quatre domaines de la protection des travailleurs.
 - Intègre l’égalité entre femmes et hommes et la non-discrimination dans toutes ses activités et cible des groupes particuliers de travailleurs qui sont plus exposés aux déficits de protection.
 - Associe différents moyens d’action du BIT: normes internationales du travail pertinentes, recherches et conseils pour l’élaboration des politiques, renforcement des capacités des mandants, coopération pour le développement au niveau des pays, sensibilisation à l’échelle mondiale. Le dialogue sera facilité dans toutes les activités, et les partenariats seront renforcés aux niveaux national, régional et mondial.
 - Favorise les initiatives susceptibles d’accélérer la réalisation du Programme de développement durable à l’horizon 2030.
10. Les principales activités proposées s’articulent autour de six domaines, comme indiqué dans les conclusions de la discussion. Chacun de ces domaines comporte des priorités visant à améliorer la couverture, le niveau de protection et la conformité aux règles; à renforcer les synergies entre les divers aspects de la protection des travailleurs; ou à traiter tous les aspects en même temps du point de vue d’un groupe spécifique de travailleurs. Le plan vise aussi à faciliter l’échange de bonnes pratiques entre les Etats Membres et les partenaires sociaux.

Action dans le domaine des normes

11. Améliorer la protection des travailleurs suppose que le Bureau encourage la ratification et l'application effective des normes internationales du travail et qu'il fournisse un appui technique à l'évaluation de ces normes pour combler les lacunes recensées, si le Conseil d'administration en décide ainsi. Le Bureau propose donc les actions suivantes.
12. Promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail sur les thèmes suivants:
 - a) *Salaires minima*. Pour répondre aux préoccupations formulées par certains mandants au cours de la discussion de l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima, lors de la Conférence de 2014, des fiches seront préparées afin d'améliorer la compréhension de certaines dispositions de la convention (n° 131) et de la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970. Des outils conviviaux sur les instruments relatifs à la protection des salaires, notamment la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, seront conçus, et les pays envisageant de ratifier ces normes ou de mieux les mettre en œuvre bénéficieront d'une aide. L'assistance tiendra compte de la dimension sexospécifique de la fixation des salaires minima et de la protection des salaires.
 - b) *SST*. Le plan d'action (2010-2016) pour parvenir à une large ratification et à une mise en œuvre effective de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de son protocole de 2002, ainsi que de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, a permis de porter à 63 le nombre de ratifications de la convention n° 155 et à 33 celui correspondant à la convention n° 187. Le Bureau explorera les possibilités de ratification et d'application de ces normes, tout en renforçant les organes tripartites nationaux qui s'avèrent indispensables pour promouvoir le dialogue requis à cette fin. Les résultats de l'étude d'ensemble de 2007 sur les instruments relatifs à la SST renseigneront aussi ces travaux.
 - c) *Marchés publics*. La ratification et la mise en œuvre de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, seront favorisées, notamment par le biais de l'investissement à forte intensité d'emploi dans les infrastructures et de solides formations sur la passation des marchés publics offertes par le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin).
13. Promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail en faveur des travailleurs très exposés aux déficits de protection:
 - a) *Femmes au travail*. Compte tenu de l'engagement international renouvelé d'accroître la participation des femmes au marché du travail et de faciliter leur accès au travail décent, les conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'égalité, à savoir la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, acquièrent une pertinence accrue, de même que la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996. On s'attachera en particulier à promouvoir ces deux dernières conventions compte tenu de leur pertinence croissante.

- b) *Travailleurs migrants*. Le programme pour une migration équitable, qui met l'accent sur la protection des travailleurs migrants contre les inégalités de traitement et les abus, tout en favorisant la création d'emplois décents dans les pays d'origine, s'inscrit de façon très pertinente dans le débat actuel sur les migrations liées aux crises. Il s'agira d'encourager une stratégie mondiale visant à promouvoir la ratification et l'application de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. La stratégie tirera parti des conclusions de l'étude d'ensemble sur les migrations de main-d'œuvre et de la discussion à ce sujet qui aura lieu à la Conférence en juin 2016. Les résultats de la mise en œuvre de l'étude d'ensemble contribueront aux préparatifs d'une discussion possible sur les migrations de main-d'œuvre qui pourrait avoir lieu à la session de 2018 de la Conférence, si le Conseil d'administration en décide ainsi ³.
- c) *Travailleurs vivant avec le VIH et le sida*. Le Bureau continuera d'encourager l'application de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, afin de prévenir la stigmatisation et la discrimination à l'encontre de personnes vivant avec le VIH et le sida. Il s'attachera à aider les pays à promouvoir la confidentialité du dépistage et l'accès aux traitements et à assurer une couverture sociale à ces personnes et à leur famille.

14. Identifier les déficits de réglementation possibles et les combler:

- a) *Violence au travail*. Le thème de la violence exercée à l'encontre des femmes et des hommes dans le monde du travail a été proposé comme question normative à inscrire éventuellement à l'ordre du jour de la 106^e session (2017) de la Conférence, soit pour une discussion générale, soit pour la première discussion d'une question normative, conformément aux dispositions relatives aux stades préparatoires de la procédure de double discussion figurant dans l'article 39 du Règlement de la Conférence ⁴. Selon la décision que prendra le Conseil d'administration, le Bureau amorcera les préparatifs et les travaux de suivi.
- b) *Formes atypiques d'emploi*. Comme préconisé dans les conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi ainsi que dans les conclusions adoptées par la Conférence, le Conseil d'administration pourrait convoquer en 2017 une réunion d'experts qui serait chargée d'étudier les lacunes pouvant exister en matière de réglementation et de déterminer s'il convient d'envisager de nouvelles normes sur les formes atypiques d'emploi. A cet égard, les conclusions de la Conférence mentionnent aussi le rôle possible du mécanisme d'examen des normes. Les interactions et la coordination entre cette réunion d'experts et le mécanisme d'examen des normes seront précisées à l'issue de la discussion du Conseil d'administration sur le mandat du Groupe de travail tripartite sur le mécanisme d'examen des normes. Qui plus est, le Bureau préparera un guide sur les instruments relatifs aux formes atypiques d'emploi afin de promouvoir la connaissance et le respect de leurs dispositions.
- c) *Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée*. Le BIT organisera une réunion tripartite d'experts sur l'incidence des mutations découlant des technologies et des modèles et pratiques du monde de l'entreprise et sur l'organisation du temps de travail visant à concilier exigences professionnelles, besoin de repos, vie personnelle et sécurité de revenu, afin d'élaborer des

³ Document GB.325/INS/2.

⁴ *Ibid.*

recommandations de futurs travaux pour l'OIT et ses mandants. Pour préparer cette réunion ainsi que la prochaine discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), une étude d'ensemble sur toutes les normes relatives au temps de travail pourrait être envisagée⁵. Cette proposition est soumise pour examen au Conseil d'administration à sa présente session⁶.

Renforcement et diffusion des connaissances

15. Le Bureau accentuera ses efforts afin de développer sa base de connaissances sur des thèmes qui l'occupent actuellement et qui sont déterminants pour la protection des travailleurs ainsi que sur les thèmes émergents recensés dans les conclusions, à savoir:

- a) *Formes atypiques d'emploi.* Le Bureau collectera et analysera des données sur les différentes formes atypiques d'emploi et leurs conséquences pour les travailleurs, les entreprises (les données étant ventilées par taille d'entreprise si possible), les économies et les sociétés. La recherche portera notamment sur la nécessité de promouvoir l'égalité, la non-discrimination et la liberté syndicale ainsi que le droit de négociation collective; d'accompagner les transitions du marché du travail; d'assurer une couverture sociale suffisante et des lieux de travail sûrs et sans danger pour la santé; ainsi que des conditions de travail décentes. Des études seront lancées sur des sujets d'actualité comme les plates-formes de travail collaboratif (*crowd-work*) et «l'économie à la demande», ou encore «l'économie des petits boulots» (*gig economy*). Un rapport sur les formes atypiques d'emploi, offrant des données et des analyses au niveau mondial ainsi que des recommandations fondées sur les meilleures pratiques, sera publié en 2016.
- b) *Salaires.* Le Rapport mondial sur les salaires restera la publication phare pour diffuser les recherches menées par le BIT et ses conseils pour l'élaboration des politiques salariales. De multiples produits conviviaux seront élaborés à l'intention des mandants et des experts en tirant parti des connaissances accumulées sur les politiques de salaire minimum. Ils traiteront de questions diverses telles que l'extension du salaire minimum aux travailleurs non protégés et le respect des règles, et ils seront utilisés pour les activités de renforcement des capacités. Des recherches plus empiriques seront menées sur la formation des salaires dans les entreprises, si possible en fonction de la taille; sur les critères de fixation du salaire minimum conformément à la convention n° 131, et sur la protection des salaires – versement des salaires, déductions salariales légales, réglementation. La question des salaires des jeunes et d'un salaire minimum pour les jeunes sera traitée dans ce contexte.
- c) *Temps de travail.* Le BIT mènera des études comparatives de la législation et fera des propositions sur les moyens d'offrir une protection suffisante au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, qui sont exclus du champ d'application des principales normes de l'OIT sur le temps de travail. Il mènera des recherches sur les moyens de réduire les horaires de travail trop prolongés en étudiant la législation et la pratique en matière d'heures de repos, ainsi que les modalités d'organisation du temps de travail caractérisées par l'imprévisibilité et la forte variabilité des horaires. Conjointement avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND), le BIT étudiera l'utilisation des nouvelles

⁵ Le prochain examen pertinent d'une étude d'ensemble par la Conférence porte sur la SST (2017).

⁶ Document GB.325/LILS/4.

technologies de l'information et de la communication (TIC) pour travailler en dehors des locaux de l'employeur, et les effets qui en découlent sur le temps de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la performance au travail et la santé et le bien-être des travailleurs, dans dix Etats membres de l'UE et cinq Etats non membres.

- d) *SST*. Une étude mondiale sur les risques psychosociaux et le stress lié au travail sera conduite afin de concevoir des méthodes pour aider les mandants à traiter le problème des conditions de travail qui entraînent des risques et des dangers psychosociaux, y compris dans l'économie informelle⁷. Les orientations visant à aider les mandants à intégrer la dimension de l'égalité entre hommes et femmes dans les politiques et programmes nationaux de SST seront élaborées et diffusées.
- e) *Liberté syndicale et négociation collective*. Le Bureau produira des notes d'information et de synthèse sur les bonnes pratiques en matière de réglementation et autres initiatives visant à étendre la couverture de la négociation collective, conformément à la législation et à la pratique nationales, et à contribuer à combler le déficit de représentation dans certains secteurs tels que le nettoyage en sous-traitance, les services de sécurité privés, la construction, la pêche, l'agriculture et le travail domestique; des notes seront consacrées aussi aux façons d'inclure les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels et les travailleurs des PME dans les conventions collectives.
- f) *Egalité entre hommes et femmes*. L'initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail examinera le statut et la condition des femmes dans le monde du travail⁸, en se fondant sur une enquête consacrée aux perceptions des hommes et des femmes pour ce qui est des progrès réalisés sur la voie de l'égalité, des déficits et des obstacles en la matière et de la discrimination au travail. L'enquête sera conçue et menée par une entreprise de sondage réputée. Un rapport analysera les évolutions constatées dans l'accès des femmes à l'emploi et leurs conditions de travail au cours des vingt dernières années, ainsi que les politiques propices à cet égard, au niveau national et au niveau du lieu de travail.
- g) *Travailleurs migrants*. Des études seront menées sur des secteurs économiques à fort taux de travailleurs migrants – services à la personne, agriculture, construction, mines – afin de répondre aux préoccupations concernant les mauvaises conditions de travail et de rémunération en tant que sources de concurrence déloyale. Ces études recommanderont des mesures de suivi.

Services consultatifs techniques et coopération

16. Le Bureau s'attachera à intensifier la coopération technique, en particulier dans les domaines où il est très sollicité:

- a) *Politiques salariales*. Le Bureau facilitera l'échange de bonnes pratiques et leur diffusion en organisant des activités de formation au niveau régional ainsi que des forums d'échange entre pairs et augmentera le nombre de spécialistes des salaires présents sur le terrain. Il cherchera aussi à concevoir d'autres projets de coopération

⁷ Document GB.325/POL/1/2.

⁸ Document GB.322/INS/13/2.

technique portant sur les salaires et la négociation collective, du type de ceux mis en œuvre avec le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne sur les normes du travail dans l'industrie de la confection. Ces projets favorisent les approches intégrées, en visant à améliorer le respect des normes au niveau de l'entreprise, ainsi que les cadres directeurs au niveau national⁹.

- b) *Temps de travail.* Le Bureau continuera de fournir une assistance technique et des conseils pour l'élaboration de politiques d'aménagement du temps de travail permettant de concilier effectivement les besoins des travailleurs et ceux des entreprises.
- c) *SST.* Tirant parti de l'expérience de son plan d'action (2010-2016) pour parvenir à une large ratification et à une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la SST, le Bureau aidera les Etats Membres à élaborer des programmes et des profils nationaux en matière de SST, et à intégrer la SST dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Le programme phare récemment annoncé (Prévention à l'échelle mondiale en matière de SST) deviendra le principal outil que le Bureau utilisera pour donner effet aux conclusions de la discussion récurrente, notamment en ce qui concerne le renforcement des services d'inspection du travail en tant que stratégie de mise en application effective des règles.
- d) *Migration équitable.* Le Bureau aidera les Etats Membres à donner effet au Programme de l'OIT pour une migration équitable en organisant des dialogues à l'intérieur des régions et entre elles et en les conseillant sur la façon d'améliorer les droits au travail de tous les migrants et d'assurer le recrutement équitable et l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs migrants.
- e) *Travail domestique.* En 2011-2015, le Bureau a fourni une assistance pour aider les mandants d'une cinquantaine de pays à offrir une protection suffisante et effective aux travailleurs domestiques, dans le cadre de la stratégie approuvée par le Conseil d'administration visant à faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques. L'étude d'impact de cette stratégie renseignera les futurs services offerts par le Bureau dans ce domaine.

17. On peut s'attendre à un accroissement des demandes de conseils techniques concernant les risques psychosociaux et les formes atypiques d'emploi. Le Bureau se prépare à répondre à cette demande, notamment en concevant des méthodes pour renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à aider leurs mandants.

Renforcement des capacités

18. S'appuyant sur ses recherches et ses services consultatifs et formations pour l'élaboration des politiques nationales, le Bureau propose de développer les ressources en matière de renforcement des capacités dans les domaines suivants:

- a) *L'égalité entre les sexes par le biais de la négociation collective.* Le Bureau concevra un ensemble d'outils et actualisera son matériel de formation sur les dispositions des conventions collectives relatives à l'amélioration de la protection de la maternité, à la lutte contre la violence au travail et à la promotion de l'égalité des salaires, dans un

⁹ Ces projets donnent également effet aux recommandations formulées par le Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, http://www.ilo.org/sector/Resources/recommandations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_311155/lang--fr/index.htm.

certain nombre de secteurs et de pays. Des rapports seront établis sur les pratiques novatrices, notamment la négociation collective pour les travailleurs domestiques et les dispositions des conventions collectives portant sur les formes atypiques d'emploi et prévoyant un congé spécial dans les cas de violence domestique. Sont aussi prévues des activités de renforcement de la capacité des organisations d'employeurs de promouvoir des mécanismes équitables pour financer la protection de la maternité.

- b) *Temps de travail et protection de la maternité dans les PME.* Des matériels de formation seront conçus pour faciliter l'aménagement du temps de travail dans les PME de façon à concilier les besoins des travailleurs et ceux des employeurs et seront mis à l'essai à titre pilote dans des entreprises inscrites au programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables). Des orientations pratiques seront élaborées sur la base d'un examen international des bonnes pratiques en matière de protection de la maternité dans les PME. A titre de suivi de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, le Bureau appuiera les efforts visant à étendre la protection légale aux travailleurs des PME, notamment en encourageant le respect des règles par le biais d'incitations.
- c) *Tirer parti de l'expérience des travailleurs domestiques.* Un programme de formation modulaire sera élaboré à l'intention des mandants intéressés pour regrouper les pratiques exemplaires et les enseignements à tirer de l'extension des protections aux travailleurs domestiques.
- d) *Partenariat avec le Centre de Turin.* La coopération qui existe de longue date avec le Centre de Turin sur les questions de protection des travailleurs sera renforcée grâce à l'organisation d'académies consacrées à l'égalité entre les sexes, aux migrations de main-d'œuvre et aux formes inacceptables de travail et de cours intitulés «VIH/sida et le monde du travail: Perspective de prévention et de protection sociale» et «Formes émergentes de relations de travail et travail décent». Des modules de formation sur la prévention de la violence au travail et les moyens d'y remédier seront conçus et mis à l'essai conjointement. Les outils sur le salaire minimum seront diffusés dans le cadre d'activités de formation menées aux niveaux mondial et régional avec le Centre de Turin. Des modules sur les salaires, la SST, le temps de travail, la protection de la maternité et les travailleurs domestiques seront actualisés et intégrés dans le cours interrégional sur les normes internationales du travail à l'intention des délégués à la Conférence.

Suivi et évaluation de l'impact

19. La discussion a conclu à l'importance de suivre les progrès et d'évaluer leur impact, raison pour laquelle le Bureau propose de concevoir les nouveaux outils suivants:

- a) *Suivi de l'évolution de la législation à l'échelle mondiale en matière de protection des travailleurs.* Les bases de données du BIT concernant les différents domaines de la protection des travailleurs¹⁰ seront regroupées dans un portail commun unique afin d'améliorer l'accès à l'information et de réduire les coûts.
- b) *Suivi des conditions de travail dans les pays en développement.* En coopération avec EUROFOUND, le Bureau adaptera et appliquera l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) aux pays non européens et s'attachera à analyser et

¹⁰ Bases de données sur la législation relative aux conditions de travail, sur les relations professionnelles, sur la législation relative à la protection de l'emploi, sur les salaires dans le monde, sur la législation en matière de sécurité et santé au travail.

diffuser les résultats en 2016-17. Sous réserve de trouver les financements nécessaires, l'EWCS sera appliquée dans d'autres pays.

- c) *Formes atypiques d'emploi (contrats de durée déterminée)*. Le Bureau étendra aux contrats de durée déterminée sa méthodologie ¹¹ lui permettant de quantifier les informations sur la législation relative à la protection de l'emploi, pour contribuer au suivi de l'impact de la législation.
- d) *Politiques salariales*. Le Bureau concevra et mettra à l'essai, dans un certain nombre de pays, des méthodes visant à analyser l'effet du salaire minimum sur la répartition des salaires et des revenus, le niveau de l'emploi, la réduction de la pauvreté, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et la productivité des entreprises.
- e) *Révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93)*. Le Bureau jouera un rôle de chef de file pour la révision de la CISP-93, qui sera le futur instrument de suivi de l'évolution du travail rémunéré ou à but lucratif, y compris les formes atypiques d'emploi et les divers types d'emploi indépendant.
- f) *SST*. Le Bureau concevra une méthode et des moyens pour collecter des données sur la SST, notamment en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles à des fins de prévention compte tenu des normes pertinentes de l'OIT. Des indicateurs seront conçus pour faciliter l'évaluation des progrès, suivre les engagements pris en matière de SST et l'impact de l'assistance du BIT.

Mise en œuvre, financement, suivi et examen du plan d'action

- 20. Le BIT poursuivra ses efforts pour mobiliser des ressources extrabudgétaires à l'appui du plan d'action.
- 21. Le plan d'action repose sur la coopération et la coordination des travaux dans l'ensemble du Bureau, au siège et sur le terrain. Au cours des prochaines années, il conviendra d'analyser la pertinence des activités et de suivre et d'actualiser la mise en œuvre, conformément au cycle de programmation du processus de gestion du Bureau axé sur les résultats, y compris le programme et budget, les plans de travail basés sur les résultats et les PPTD.

Projet de décision

- 22. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour l'exécution du plan d'action donnant effet aux conclusions concernant la première discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) et de s'en inspirer pour préparer les futures propositions de programme et de budget et pour élaborer des initiatives en vue de mobiliser des ressources.*

¹¹ BIT: Employment protection legislation summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals) (Législation relative à la protection de l'emploi: indicateurs sommaires relatifs à la rupture des contrats réguliers (licenciements individuels)), Genève, 2015, http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_357390/lang--en/index.htm (en anglais seulement).