

III

Résolution concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 104^e session, 2015,

Ayant engagé, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, une discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) afin d'examiner comment l'Organisation peut répondre plus efficacement aux réalités et aux besoins de ses Membres en utilisant de manière coordonnée tous ses moyens d'action,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à accorder l'attention voulue aux conclusions et à fournir des orientations au Bureau international du Travail pour leur donner effet; et
3. Prie le Directeur général:
 - a) de soumettre les conclusions à l'attention des organisations internationales de niveau mondial ou régional concernées;
 - b) de préparer un plan d'action tendant à mettre en œuvre les conclusions afin de le soumettre au Conseil d'administration;
 - c) de tenir compte des conclusions dans ses futures propositions de programme et de budget et aux fins des activités financées par des fonds extrabudgétaires; et
 - d) de tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre.

Conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs)

I. LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

1. La protection des travailleurs est au cœur du mandat de l'OIT. Elle joue un rôle central pour parvenir au travail décent et pour contribuer à la justice sociale et à la paix sociale. Elle est aussi fondamentale aujourd'hui qu'elle l'était lorsque l'OIT a été fondée, il y a près d'un siècle. La protection des travailleurs et la sécurité sociale sont complémentaires et fournissent, ensemble, la protection sociale dont ont besoin les travailleurs et leur famille. La réglementation des conditions de travail relatives aux salaires, au temps de travail, à la sécurité et à la santé au travail (SST), et à la protection de la maternité est au centre d'une protection effective et inclusive des travailleurs. Des systèmes effectifs de dialogue social et de négociation collective contribuent à ces protections.

2. Des progrès importants ont été réalisés par les Etats Membres de l'OIT pour faire avancer la protection des travailleurs. Des systèmes de salaires minima ont été soit mis en place, soit renforcés dans bon nombre de pays pour combattre la pauvreté au travail et les inégalités. Des mesures ont été adoptées pour garantir le paiement régulier et intégral des salaires dus, et la négociation collective a contribué à l'amélioration des salaires réels. S'agissant du temps de

¹ Adoptée le 12 juin 2015.

travail, des progrès ont été accomplis en ce qui concerne la limitation de la durée hebdomadaire du travail, ce qui a contribué à la réduction de la durée annuelle moyenne du travail dans de nombreux pays. Des avancées ont en outre été enregistrées dans le domaine de la SST, des pays ayant reconnu qu'il leur était nécessaire de se doter d'une législation complète et de systèmes de gestion de la SST incluant la prévention, le respect des règles et la sensibilisation. S'agissant de la protection de la maternité, bon nombre de pays ont aligné la durée du congé de maternité rémunéré sur les normes de l'OIT et ont introduit le congé de paternité. Toutefois, il y a également eu des tendances négatives. Trop nombreux sont les travailleurs qui ne bénéficient pas des progrès accomplis, soit parce qu'ils sont exclus du champ d'application de la loi, soit parce que la loi n'est pas appliquée dans la pratique, ou encore parce que le niveau de protection est inadéquat.

3. Les mutations actuelles, y compris celles découlant des technologies, de la mondialisation, des changements dans les politiques et dans les modèles et pratiques du monde de l'entreprise, tels que l'externalisation, ainsi que des flux migratoires de main-d'œuvre, ont profondément transformé les modalités d'emploi et le monde du travail. Dans certains cas, elles ont amené de nouvelles opportunités d'emploi et ont alimenté la croissance économique, mais elles ont aussi mis à l'épreuve la réglementation existante concernant la protection des travailleurs. La progression des formes atypiques d'emploi et de la sous-traitance, en plus de la diminution de la couverture de la négociation collective, a posé des défis en ce qui concerne la fourniture d'une protection effective des travailleurs, en particulier aux groupes les plus vulnérables.

4. Pour une application effective, la réglementation doit prendre en compte la diversité du marché du travail. Les petites et moyennes entreprises (PME)¹ sont confrontées à des défis particuliers en ce qui concerne l'application effective de la protection des travailleurs. Certaines entreprises peuvent se retrouver en deçà des seuils fixés par la législation du travail existante, ou opérer dans l'économie informelle où le respect des règles est faible. Faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est dans l'intérêt de tous. Pour les entreprises, cette transition ouvre l'accès au crédit et aux protections légales, et conduit à l'uniformisation des règles du jeu entre les entreprises, ce qui atténue la concurrence déloyale. Pour les gouvernements et la société dans son ensemble, la formalisation permet d'accroître l'assiette de l'impôt et par là le financement des programmes de protection sociale, des services publics de l'emploi, de l'inspection du travail et d'autres biens et services publics. Pour les travailleurs, la formalité permet à un plus grand nombre de bénéficier de la protection des travailleurs et des autres prestations de protection sociale.

5. Tous les travailleurs devraient bénéficier d'une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent, guidée par les normes internationales du travail, et tenant compte des différentes circonstances nationales. Les réglementations et institutions qui régissent la protection des travailleurs doivent évoluer au rythme des transformations que connaît le monde du travail. En particulier, la priorité devrait être accordée aux initiatives lancées dans les domaines suivants:

- a) *Etendre la couverture à tous les travailleurs.* Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient identifier et combler les lacunes dans la couverture de la protection légale en prêtant spécialement attention aux professions et aux secteurs qui sont exclus de cette protection, aux formes atypiques d'emploi et aux groupes sociaux les plus exposés. La négociation

¹ Les PME comprennent les micro, petites et moyennes entreprises, voir BIT: *Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015.

collective peut être un complément important de la législation et peut aussi être utilisée pour fournir une protection aux groupes qui en sont exclus.

- b) *Déterminer le niveau approprié de protection.* Des niveaux de protection inadéquats et inappropriés peuvent transférer des coûts des entreprises vers les travailleurs, la société et le gouvernement, peuvent mettre en péril le bien-être des travailleurs, peuvent affaiblir l'application effective des règles et risquent d'encourager l'informalité. Le dialogue social et la négociation collective peuvent aider à trouver l'équilibre entre les besoins légitimes des travailleurs et des entreprises.
- c) *Assurer le respect des règles.* Le non-respect de la législation et des conventions collectives a pour effet d'affaiblir la protection effective des travailleurs et porte préjudice aux travailleurs, aux entreprises respectueuses des règles, à la collectivité et à l'économie dans son ensemble. C'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef de faire respecter la législation, mais les employeurs, les travailleurs et leurs organisations ont tous un rôle à jouer pour promouvoir et assurer le respect des règles.

6. Dans l'intérêt des travailleurs, des entreprises durables et des sociétés dans leur ensemble, des conditions de travail décentes et une protection appropriée doivent être accordées à tous les travailleurs, sans distinction. La discrimination, telle que définie à l'article 1 de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, à l'encontre de groupes particuliers, notamment les travailleurs migrants, les jeunes et les travailleuses, risque de niveler par le bas les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs et peut conduire à une concurrence déloyale entre des entreprises, au détriment du progrès économique et de la justice sociale.

II. VERS UNE PROTECTION INCLUSIVE ET EFFECTIVE DES TRAVAILLEURS

7. Pour améliorer leurs politiques de protection des travailleurs, les mandants de l'OIT peuvent s'appuyer sur les bonnes pratiques des Membres de l'OIT, les conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi¹ et de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail², ainsi que sur l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima³ et le résultat de l'examen qui en a été fait par la Conférence à sa 103^e session⁴. Les politiques salariales, le temps de travail, la SST et la protection de la maternité constituent des éléments complémentaires et interreliés d'une stratégie en faveur du travail décent et du développement durable, fondée sur la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Le renforcement de la protection des travailleurs dans un domaine a des effets positifs sur les autres domaines, ce qui permet un renforcement mutuel des

¹ Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (16-19 février 2015), document GB.323/POL/3.

² Conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, (17-21 octobre 2011), document GB.313/POL/1.

³ BIT: rapport III (1B): *Systèmes de salaires minima: Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970*, rapport de la Commission de l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 103^e session, 2014.

⁴ BIT : Résultat de la discussion de l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima par la Commission de l'application des normes, Conférence internationale du Travail, 103^e session, 2014, *Compte rendu des travaux*, n° 13, première partie, paragr. 165 et 166.

résultats. Dans les quatre domaines de la protection des travailleurs, la dimension de l'égalité entre hommes et femmes devrait être renforcée.

Politiques salariales

8. Des institutions efficaces de fixation des salaires contribuent à garantir à tous un partage juste et équitable des fruits du progrès. Les salaires minima sont utilisés par les gouvernements et les partenaires sociaux pour protéger les salariés contre des salaires excessivement bas et comme l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté. Pour que cette protection soit significative, les salaires minima doivent être fixés à un niveau qui couvre les besoins des travailleurs et de leur famille, tout en tenant compte des facteurs d'ordre économique, conformément aux alinéas *a)* et *b)* de l'article 3 de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. Ils devraient fournir une protection adéquate à tous les travailleurs engagés dans une relation de travail, y compris les femmes, les jeunes et les travailleurs migrants, quel que soit leur type de contrat. Des institutions solides de fixation des salaires devraient également combattre les inégalités croissantes, y compris entre hommes et femmes, en promouvant le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

9. La participation directe de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs au fonctionnement des organismes de fixation des salaires minima est essentielle pour établir le niveau des salaires minima en fonction de la situation de chaque pays, en prenant en considération des facteurs tant sociaux qu'économiques. Les taux des salaires minima devraient être ajustés à intervalles réguliers, de manière à tenir compte des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques. Ce mécanisme a été utilisé dans de nombreux pays pour ajuster progressivement les niveaux des salaires.

10. La négociation collective constitue un mécanisme permettant une fixation coordonnée des salaires. Les conventions collectives sur les salaires peuvent être utilisées pour établir des normes minimales et fixer des salaires au-dessus d'un plancher existant. L'extension des conventions collectives à toutes les entreprises, conformément à la législation et à la pratique nationales, peut être utilisée pour assurer une concurrence loyale, en assurant des règles du jeu égales pour tous, et pour étendre la couverture à tous les travailleurs. La négociation collective et le dialogue social constituent également pour les travailleurs un important moyen de participer au succès des entreprises et de recevoir une part équitable des bénéfices des activités économiques et des gains de productivité.

11. Une protection effective des travailleurs exige également que tous perçoivent leurs salaires régulièrement, dans leur intégralité et sans aucune déduction illégale. Au nombre des mesures à utiliser à cet effet figurent l'établissement de justificatifs des paiements de salaires par les employeurs ainsi que des voies de recours efficaces permettant aux travailleurs de recouvrer leurs salaires impayés. Les inspecteurs du travail et les organisations de travailleurs jouent un rôle important en matière de promotion et de contrôle du respect des réglementations relatives aux salaires minima, des conventions collectives et des contrats de travail. Des mesures de mise en application sont essentielles pour éviter des pratiques anticoncurrentielles, qui ont des effets préjudiciables pour les entreprises responsables, les travailleurs et la société dans son ensemble.

Temps de travail

12. La réglementation de la durée du travail, y compris l'instauration d'une durée maximale de la journée et de la semaine de travail pour tous les travailleurs, indépendamment du type de leur relation de travail, est un principe inscrit dans la Constitution de l'OIT et demeure un objectif important. Réduire les longues heures de travail peut améliorer la santé des travailleurs, la sécurité

sur le lieu de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, finalement, la productivité des entreprises durables. Il est essentiel de prendre des mesures réglementaires à cet égard. Les aménagements du temps de travail et la réduction des longues heures de travail peuvent aussi être favorisés par la négociation collective à tous les niveaux et par des initiatives sur le lieu de travail.

13. Des aménagements souples du temps de travail peuvent être mutuellement bénéfiques lorsqu'ils répondent aux besoins légitimes des entreprises et des travailleurs. Un exemple en est le travail à temps partiel productif et librement choisi, comme le prévoit la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Des politiques devraient être conçues pour garantir que le principe d'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel avec les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable soit pleinement respecté en matière de protection des travailleurs, conformément à cette convention. Des politiques, la négociation collective, le dialogue social et des initiatives sur le lieu de travail peuvent être utilisés pour permettre aux travailleurs à temps partiel de disposer d'un nombre d'heures de travail suffisant pour répondre à leurs besoins.

14. Outre le nombre d'heures travaillées, la façon dont celles-ci sont organisées peut avoir des répercussions sur le bien-être des travailleurs et la performance de l'entreprise. Par exemple, des horaires de travail extrêmement variables et imprévisibles peuvent avoir un impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur la sécurité du revenu et sur la santé, en particulier la santé mentale. Des mesures telles que la notification préalable des horaires de travail et un nombre minimum garanti d'heures payées peuvent aider à répondre aux besoins des travailleurs pris individuellement, tout en satisfaisant aux exigences de flexibilité des entreprises. La négociation collective peut être un outil important pour l'adoption de ces mesures.

Sécurité et santé au travail

15. Les décès, blessures et maladies liés au travail, dont la grande majorité sont évitables, ont des conséquences catastrophiques pour les travailleurs, leur famille et la société. Ils nuisent également à la productivité et à la compétitivité des entreprises, entraînent des coûts pour les ménages et les gouvernements et freinent la croissance économique. Il a été reconnu que la nécessité de faire face aux nouveaux risques émergents liés aux nouvelles modalités de travail et aux mutations du monde du travail, tels que les produits chimiques et autres substances, les risques psychosociaux et la violence au travail, constitue une préoccupation urgente qui exige des mesures concrètes et des engagements tripartites. Les stratégies destinées à assurer un travail décent à tous les travailleurs, y compris en mettant davantage l'accent sur l'élimination de la stigmatisation et de la discrimination à l'encontre des personnes vivant avec, et affectées par, le VIH et le sida, et d'autres pandémies, ont gagné en importance.

16. Les principales conventions relatives à la SST s'appliquent à tous les travailleurs, dans tous les secteurs, et mettent fortement l'accent sur une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé. Dans la pratique, cependant, de nombreuses législations nationales ne prévoient qu'une couverture partielle. Même lorsque la couverture est complète, le respect des règles reste souvent un défi. Trop souvent, dans la pratique, des stratégies de prévention visant à anticiper, identifier, évaluer et maîtriser des dangers existants ou nouveaux ne sont ni envisagées, ni mises en œuvre, ni appliquées systématiquement. Cela est particulièrement vrai pour les risques liés aux différences hommes-femmes ainsi que pour les petites et moyennes entreprises (PME).

17. Les stratégies et engagements tripartites en matière de prévention, de sécurité et de santé au travail sont essentiels. Il incombe aux gouvernements de promulguer des lois relatives à la SST et de les faire appliquer, notamment par l'intermédiaire des systèmes d'administration et d'inspection du travail. Les

gouvernements devraient aussi établir, en consultation avec les partenaires sociaux, des politiques, systèmes et programmes nationaux en matière de SST, et fournir des conseils techniques aux parties concernées. Les employeurs ont la responsabilité ultime de la sécurité et de la santé au travail de leur main-d'œuvre. Pour s'acquitter de cette responsabilité, ils devraient élaborer des politiques et des systèmes de gestion de la SST en consultation avec les travailleurs et leurs représentants. Les travailleurs et leurs représentants ont également la responsabilité de contribuer à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail; la coopération entre travailleurs et employeurs aide à améliorer le respect des réglementations relatives à la SST et à réduire le taux d'accidents et les problèmes de santé liés au travail. La collecte et l'analyse de données statistiques sur les décès, blessures et maladies liés au travail, ainsi que le suivi des tendances en la matière, sont nécessaires pour concevoir et adopter des stratégies de prévention et d'intervention efficaces.

Protection de la maternité

18. La protection de la maternité est essentielle à la protection de la santé et de la sécurité de la mère et de l'enfant, à l'égalité entre hommes et femmes et à un plus fort taux d'activité des femmes, ce qui contribue à accroître le vivier de compétences dont peut disposer l'économie. Toutes les femmes en âge de procréer, y compris celles qui sont engagées dans des formes atypiques d'emploi, devraient être protégées sans discrimination, comme le prévoit la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Financer les prestations de maternité par l'impôt ou par la sécurité sociale, plutôt que d'en faire peser la charge sur les employeurs, peut atténuer les facteurs qui freinent le recrutement des femmes. Pour combler le déficit de couverture, il faut concevoir et mettre en œuvre des stratégies viables visant à étendre progressivement la protection de la maternité à toutes les femmes, y compris en adaptant les lieux de travail et les processus.

19. Le congé de maternité et le congé de paternité ou le congé parental font partie d'un ensemble plus vaste de mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, tant pour les travailleurs que pour les travailleuses. Ces mesures vont des politiques publiques et de la négociation collective à des initiatives sur le lieu de travail. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, fournit des orientations pertinentes à cet effet.

III. IDENTIFIER LES PRIORITÉS DE L'ACTION À MENER PAR L'OIT EN VUE D'UNE PROTECTION DES TRAVAILLEURS PLUS INCLUSIVE ET EFFECTIVE

20. Une protection des travailleurs plus inclusive et effective nécessite d'utiliser tous les moyens à la disposition du Bureau et des mandants tripartites de l'OIT. Les priorités de l'action incluent:

- a) *La ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives à la protection des travailleurs.* Promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales ainsi que des normes internationales du travail pertinentes relatives aux salaires, au temps de travail, à la SST, à la protection de la maternité et à d'autres domaines de la protection des travailleurs. Examiner s'il existe des lacunes dans les normes internationales du travail ou si des instruments ne reflètent pas suffisamment la réalité du monde du travail d'aujourd'hui, y compris, mais non exclusivement, en utilisant le mécanisme d'examen des normes. Fournir une assistance aux mandants de l'OIT pour donner effet dans la pratique aux normes internationales du travail, en tenant compte des spécificités nationales.

- b) *Le renforcement des connaissances.* Poursuivre les efforts visant à améliorer la collecte de données, y compris moyennant la révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), afin de mieux appréhender la nature évolutive des relations d'emploi. Approfondir les travaux d'analyse et de recherche consacrés aux quatre principaux domaines d'action et à leur interdépendance. Etudier les liens qu'entretiennent les quatre principaux domaines d'action avec la qualité des emplois et la performance des entreprises, ainsi que leur impact sur ces deux éléments. Développer les publications intéressant la protection des travailleurs et maintenir la position de la publication phare, le Rapport mondial sur les salaires, en tant que source reconnue d'informations sur l'évolution des salaires et sur les solutions mises en œuvre aux niveaux national et mondial. Mener des recherches sur les approches novatrices et inclusives de la négociation collective.
- c) *La coopération technique.* Donner des conseils sur les cadres d'action nationaux qui abordent la protection des travailleurs d'une manière inclusive. Mettre davantage l'accent sur la dimension de l'égalité entre hommes et femmes dans les interventions futures. Fournir une assistance technique sur la conception d'institutions efficaces de la protection des travailleurs et sur des mesures visant à étendre la protection aux groupes qui en sont actuellement exclus. Renforcer les services d'inspection du travail par la formation des inspecteurs, par l'élaboration de lignes directrices et de méthodes d'inspection claires et par l'utilisation stratégique des technologies de l'information et de la communication en vue d'accroître l'efficacité de l'inspection du travail. Mettre au point des méthodes pour aider les employeurs et les travailleurs à faire face aux changements qui surviennent dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail et qui génèrent des risques psychosociaux, du stress et des problèmes de santé mentale liés au travail. Fournir des orientations pour améliorer l'accès des travailleurs et des membres de leur famille à des mécanismes de recours efficaces, y compris auprès de tribunaux et par le biais de mécanismes extrajudiciaires de règlement des litiges, en particulier en cas de décès, de blessures et de maladies liés au travail.
- d) *Le renforcement des capacités.* Accroître les efforts visant à renforcer la capacité des mandants, y compris des organisations d'employeurs et de travailleurs, en ce qui concerne les questions relatives à la protection des travailleurs. Sensibiliser davantage à la question de la protection des travailleurs, y compris aux droits et obligations en vertu des normes internationales du travail. Renforcer les capacités nationales s'agissant de l'acquisition et de l'utilisation de connaissances et d'informations dans le domaine de la SST en vue d'élaborer des politiques, des stratégies, des systèmes et des programmes de prévention efficaces.
- e) *Le suivi et l'évaluation de l'impact.* Suivre et évaluer les progrès accomplis dans les quatre principaux domaines d'action, y compris pour ce qui est du respect des règles et proposer des mesures appropriées à la lumière des résultats de ces évaluations. Procéder à une évaluation rigoureuse de l'impact des politiques de protection des travailleurs et évaluer leurs effets sur le bien-être des travailleurs, sur le taux d'activité, en particulier des femmes, sur la performance et la croissance des entreprises, et sur les résultats économiques. Envisager l'élaboration d'indicateurs, quantitatifs et qualitatifs, pour suivre les tendances relatives à la mise en œuvre des politiques nationales de SST et des interventions sur le lieu de travail.
- f) *L'échange des bonnes pratiques.* Dans les domaines qui précèdent, faciliter l'échange des bonnes pratiques entre Etats Membres et entre partenaires sociaux.

21. Au vu des mutations du monde du travail, une attention particulière doit être accordée aux points suivants:

- a) *Le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.* Prendre en compte les défis actuels et se tourner vers l'avenir du travail, fournir des orientations permettant d'adopter des stratégies novatrices et intégrées qui visent à répondre aux besoins des travailleurs comme des travailleuses en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée, et recourir pleinement aux conventions pertinentes de l'OIT. En vue de formuler des recommandations pour les travaux futurs de l'OIT et de ses mandants dans ce domaine, le Conseil d'administration voudra peut-être envisager de convoquer, dans les limites des ressources existantes, une réunion tripartite d'experts sur les divers faits nouveaux et défis existants et l'impact qu'ils ont sur l'organisation du temps de travail et la planification des horaires de travail, compte tenu des besoins des employeurs et des travailleurs.
- b) *L'extension de la protection des travailleurs dans les PME.* Encourager la collaboration avec les mandants en faveur d'une couverture effective de la protection des travailleurs par les PME et du respect des règles par ces dernières, dans l'économie tant formelle qu'informelle, en veillant à ce que la législation sur la protection des travailleurs s'applique de manière adéquate à toutes les entreprises et à tous les travailleurs.
- c) *La protection effective des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi.* Examiner s'il existe des lacunes dans les normes internationales du travail ou si des instruments ne reflètent pas suffisamment la réalité du monde du travail d'aujourd'hui, et identifier les obstacles à la ratification des normes. Comblent d'éventuels déficits de travail décent, dans les secteurs privé et public, comme préconisé dans les Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi. Eventuellement dans le cadre de réunions d'experts, selon ce que décidera le Conseil d'administration, dans les limites des ressources existantes, et y compris, mais non exclusivement, par l'intermédiaire du mécanisme d'examen des normes, évaluer la nécessité d'élaborer de nouvelles normes internationales du travail qui aborderaient la question des contrats temporaires, notamment des contrats de durée déterminée, et la discrimination fondée sur le statut dans l'emploi.
- d) *Un environnement propice à la protection des travailleurs.* Examiner et surmonter les éventuels obstacles à la liberté syndicale et à la négociation collective, en droit et dans la pratique, afin d'améliorer la capacité des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi à exercer leurs droits, y compris la possibilité de négocier avec l'employeur ou les employeurs concernés. Identifier les bonnes pratiques, les dispositifs réglementaires et autres initiatives qui contribuent à combler les lacunes en matière de représentation et mettre à profit les connaissances dans ce domaine pour renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs. Faciliter l'échange des bonnes pratiques et des approches novatrices, et fournir aux gouvernements et aux partenaires sociaux des orientations, des activités de formation et un appui technique pour surmonter ces obstacles.
- e) *Les politiques de passation des marchés publics.* Promouvoir la protection des travailleurs par des pratiques responsables de passation des marchés publics et par la promotion de la ratification et de l'application effective de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.
- f) *Les chaînes d'approvisionnement mondiales.* Lors de la discussion à venir sur les chaînes d'approvisionnement mondiales qui se tiendra à la 105^e session de la Conférence internationale du Travail (2016), il conviendrait de tenir dûment compte de la protection des travailleurs.