



## Conseil d'administration

309<sup>e</sup> session, Genève, novembre 2010

GB.309/18/4

# POUR DISCUSSION ET ORIENTATION

DIX-HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Rapport du Directeur général

### Quatrième rapport supplémentaire: Faits nouveaux concernant l'Organisation internationale de normalisation (ISO)

#### Aperçu

**Question traitée**

Le présent document traite des faits nouveaux concernant l'examen d'un nouveau domaine d'activité éventuel dans le cadre de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) portant sur les systèmes de gestion des ressources humaines.

**Incidences sur le plan des politiques**

Le domaine d'activité de l'ISO proposé ici concerne potentiellement un certain nombre de questions se rapportant au mandat de l'OIT, aux normes internationales du travail et aux domaines d'action de l'OIT. L'ISO a demandé à l'OIT de lui communiquer ses vues quant à une collaboration entre les deux organisations dans ce domaine.

**Incidences financières**

Aucune.

**Mesure demandée**

Paragraphe 10.

**Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence**

Il n'y a aucun document précédent qui traite de ce sujet.

1. Le présent document traite des faits nouveaux relatifs à une proposition d'examen d'un nouveau domaine d'activité dans le cadre de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), qui pourrait soulever des questions ayant un rapport avec le mandat ou les activités de l'OIT. Le 15 octobre 2010, l'ISO a communiqué à ses membres, pour qu'elle soit mise aux voix et commentée, une proposition élaborée par l'Institut américain de normalisation, concernant un nouveau domaine de travail en matière de gestion des ressources humaines. Si la proposition est approuvée, l'ISO établira un nouveau comité technique qui facilitera la mise en place d'un système de gestion des normes applicables au domaine de la gestion des ressources humaines «associé à tous les secteurs et les industries ayant recours au travail humain» (section 7 de la proposition)<sup>1</sup>.
2. Avant de diffuser la proposition à ses membres, l'ISO a contacté le Bureau international du Travail pour solliciter ses commentaires sur la proposition. Le 8 octobre, le Bureau a répondu qu'il soumettrait la question au Conseil d'administration à la présente session, et pensait qu'il serait en mesure de lui communiquer des avis à l'issue de cet examen. Le 15 octobre, l'ISO a transmis la proposition à ses membres pour une période de vote de trois mois, les informant que les remarques du BIT étaient attendues à l'issue de l'examen de la proposition à la présente session du Conseil d'administration. Dans une réponse adressée au BIT, l'ISO a indiqué que les remarques du BIT seraient portées à l'attention du Bureau de gestion technique de l'ISO, qui examinerait à son tour les résultats du vote et les remarques formulées, les 23 et 24 février 2011.
3. Le domaine d'activité proposé coïncide avec un certain nombre de questions liées au mandat de l'OIT, aux normes internationales du travail et aux sphères d'activité de l'OIT, notamment l'assistance technique et les services consultatifs. Dans la proposition, la gestion des ressources humaines est définie comme étant des «politiques, pratiques et systèmes organisationnels qui influencent le comportement de l'employé, sa manière d'être et ses résultats». Le comité technique de l'ISO, s'il est établi, aura pour fonction de faciliter, aux termes de la proposition, «la mise au point d'un "système de gestion des normes" qui servirait à codifier les directives des organisations, leurs procédés, leurs politiques, leurs pratiques et leurs systèmes pour tout ce qui a trait à la gestion des ressources humaines, et qui serait associé à tous les secteurs et les industries ayant recours au travail humain». Les travaux du comité technique envisagé devraient notamment porter sur les domaines suivants: rémunération et prestations, relations avec les employés, conformité aux lois et aux réglementations, systèmes d'information sur les ressources humaines, évaluation des résultats et retour d'information, gestion du changement, gestion de la diversité et de l'intégration du personnel, planification du personnel, compression des effectifs et gestion des talents, formation et perfectionnement, développement organisationnel, disponibilité et pérennité de la main-d'œuvre, communication et ressources humaines, et programmes pour concilier vie de famille et travail. La liste complète de tous les domaines couverts se trouve à la section E du document GB.309/18/4(Add.).
4. Plusieurs des domaines évoqués ci-dessus touchent à des questions visées dans des conventions et des recommandations de l'OIT. La proposition pourrait s'articuler comme suit avec les domaines de travail de l'OIT: «Des normes internationales de gestion des ressources humaines viendraient compléter le Code du droit international du travail (*Code of International labour law*). Ce code est un recueil de conventions et de recommandations qui découlent de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Il décrit essentiellement les relations entre les employeurs et les employés du point de vue des droits reconnus aux employés; les conventions régissent les mesures à adopter par les Etats qui les ont ratifiées et non pas par les employeurs privés. Il existe un autre niveau de

<sup>1</sup> Cette proposition (ISO TS/P 127) peut être consultée dans le document GB.309/18/4(Add.).

réglementation sur le lieu de travail, à savoir les codes de pratique des sociétés privées qui sont “des engagements volontaires et écrits, concernant le respect de certaines normes de conduite dans les relations de travail”. [...] Le comité technique qu’il est proposé de créer pourrait combler en partie l’écart existant entre les lois nationales et les lois internationales et les divers codes de conduite du secteur privé.»

5. La proposition de l’ISO, qui se veut un complément aux normes internationales du travail, exclurait les sujets relatifs aux droits des travailleurs et aux droits de l’homme. Le comité technique qu’il est proposé de créer «éviterait [...] de se pencher sur ces domaines: liberté d’association (à savoir le droit d’organisation et de négociation collective), égalité des chances dans le monde du travail et non-discrimination, interdiction du travail des enfants et du travail forcé, principes fondamentaux de sécurité et de santé au travail, consultations avec les groupes de travailleurs avant une réorganisation de grande ampleur comme une réduction des effectifs ou une fermeture d’usine, procédures de présentation de plaintes et de résolution des différends, ou recours à des mécanismes de surveillance (internes ou externes) pour contrôler les pratiques en matière d’emploi». Cela étant, la proposition prévoit que «le comité technique proposé pourra indirectement permettre de faciliter l’application de normes ratifiées, comme les conventions de l’OIT, ou déboucher sur le renforcement des codes de pratique privés d’un secteur d’activité». Les documents concernés – de portée internationale, régionale ou nationale – comprennent aussi bien des normes internationales publiques que diverses normes privées et ont été repris de la section H de la proposition reproduite au document GB.309/18/4(Add.).
6. On ignore comment il sera possible d’apporter un complément aux normes internationales du travail dans les domaines d’action exposés au paragraphe 4 sans aborder certains sujets touchant aux principes et droits fondamentaux au travail ou autres domaines liés aux droits ou à des domaines prioritaires analogues (voir paragraphe 5).
7. De manière générale, l’idée de collaborer avec l’ISO présente des avantages et des risques. D’une part, il peut être bénéfique de pouvoir orienter et contribuer par des informations à l’élaboration de normes issues d’initiatives privées pour aboutir à des approches complémentaires et compatibles avec les normes internationales du travail. Ceci pourrait être le cas lorsque, par exemple, le savoir-faire technique de l’ISO apporte clairement une contribution, comme c’est le cas pour la question des profils biométriques pour les pièces d’identité des gens de mer (voir paragraphe 8), ou lorsque le secteur privé joue lui-même un rôle précis pour donner effet à des normes particulières de l’OIT, et lorsqu’un cadre de coopération satisfaisant a été arrêté (norme ISO 26000, mentionnée au paragraphe 8). En revanche, les processus sur lesquels reposent les normes privées ne possèdent pas le caractère représentatif et les garanties de procédure qui contribuent à légitimer l’élaboration de normes publiques, telles que celles qui existent dans le cadre de l’OIT. C’est pourquoi le fait d’accompagner l’élaboration de ces normes pourrait conduire à cautionner des activités de normalisation privées qui, de par leur élaboration ou leur résultat, pourrait amoindrir la portée des normes et autres moyens d’action de l’OIT.

8. Compte tenu de ce qui précède, le point de vue de l'OIT vis-à-vis des activités de l'ISO a varié dans le passé en fonction des activités concernées:
- En ce qui concerne les activités techniques de l'ISO dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, l'OIT a participé, en tant qu'organisation en liaison de catégorie A, à plusieurs réflexions sur des questions techniques, notamment par l'intermédiaire de sa participation à des comités et sous-comités techniques<sup>2</sup>.
  - A titre de suivi de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, l'OIT a demandé à l'ISO de mettre au point la norme ISO/CEI 24713-3 (technologie de l'information – profils biométriques pour l'interopérabilité et les échanges de données), qui a été récemment approuvée en tant que moyen d'apporter une assistance technique pour développer un système international de pièces d'identité biométriques des gens de mer<sup>3</sup>.
  - Dans le domaine de la responsabilité sociale, l'OIT a conclu un mémorandum d'accord avec l'ISO visant à garantir la pleine conformité des lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale (ISO 26000) avec l'objet et le but des dispositions des normes internationales du travail<sup>4</sup>.
  - Dans le domaine des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail, l'OIT a demandé à l'ISO de ne pas entreprendre l'élaboration d'une norme à ce sujet<sup>5</sup>.
9. Pour déterminer si, en l'état actuel des choses, le Directeur général devrait communiquer ou prendre toute autre action en rapport avec la présente proposition relative à la création d'un comité technique chargé de mettre au point un système de gestion des ressources humaines, il serait peut-être utile de comparer la situation présentée à la lumière des exemples de mesures prises par l'OIT par le passé, cités ci-dessus. Le Conseil d'administration souhaitera peut-être garder à l'esprit que sa décision pourra être communiquée à l'ISO, si besoin est, pour que les membres du Bureau de gestion technique de l'ISO examinent les remarques des membres de l'ISO sur la proposition, en février 2011. A défaut, le Conseil d'administration pourrait être tenu informé de la question et, si un comité technique était constitué, de toute proposition d'activité normative qui pourrait être entreprise dans le cadre de l'ISO.
10. Le Conseil d'administration voudra sans doute exprimer ses vues quant aux éventuelles mesures à prendre en ce qui concerne la proposition de l'ISO relative à un nouveau champ d'activités techniques sur la gestion des ressources humaines.

Genève, le 5 novembre 2010

*Document soumis pour discussion et orientation*

<sup>2</sup> Pour un aperçu des domaines de collaboration et des domaines de non-participation, voir document GB.298/15/5, partie II, mars 2007.

<sup>3</sup> Voir documents GB.306/17/3, GB.306/PV, paragr. 262-265, nov. 2009.

<sup>4</sup> Voir document GB.309/MNE/1.

<sup>5</sup> Voir documents GB.301/17/7, mars 2008; GB.301/PV, paragr. 312-314; GB.298/15/5; GB.298/PV, paragr. 289-295.