



Conseil d'administration

312^e session, Genève, novembre 2011

GB.312/LILS/5

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail
Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme

LILS

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Amélioration des activités normatives de l'OIT

Politique normative de l'OIT: Création et mise en œuvre d'un mécanisme d'examen des normes

Aperçu

Résumé

Le présent document fait suite à la discussion qui a débuté lors de la 310^e session du Conseil d'administration (mars 2011) concernant la création et la mise en œuvre éventuelles d'un mécanisme d'examen des normes (MEN), le but étant de faire en sorte que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et actualisé, permettant de répondre aux besoins du monde du travail, de protéger les travailleurs et de promouvoir les entreprises durables. L'objet du présent document est d'exposer et d'analyser en détail les neuf éléments devant constituer le MEN, lequel s'inscrirait dans le cadre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, en général, et dans celui de la politique normative de l'OIT, en particulier.

Incidences sur le plan des politiques

Le présent document a des incidences importantes sur le plan des politiques puisque l'on touche ici à l'une des principales missions de l'Organisation et aux atouts qui lui sont propres. Selon les décisions que prendra le Conseil d'administration, la mise en œuvre d'un MEN est susceptible d'avoir des incidences à long terme, s'agissant de donner une impulsion nouvelle aux normes de l'OIT et d'améliorer leur visibilité et leur influence.

Incidences juridiques

Les décisions que prendra le Conseil d'administration regardant la mise en œuvre d'un MEN devront être conformes au Règlement du Conseil d'administration et à la Constitution de l'OIT.

Incidences financières

La mise en œuvre d'un MEN appelle la création d'un groupe de travail chargé d'examiner le corpus pertinent de normes internationales du travail. Les membres de ce groupe de travail pourront ne pas appartenir au Conseil d'administration et l'examen du corpus de normes entraînera la préparation d'un surcroît de documents. Les dépenses, estimées à 247 200 dollars E.-U. au maximum pour 2012-13, seraient financées, en premier lieu, par les économies qui pourraient être réalisées dans la partie I du budget ou, à défaut, par un prélèvement sur la provision pour les dépenses imprévues (partie II).

Décision demandée

Paragraphe 36 et 37.

Suivi nécessaire

Mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration.

Unité auteur

Département des normes internationales du travail (NORMES).

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

GB.309/LILS/4, GB.309/12/2(Rev.), GB.310/LILS/3/1(Rev.), GB.310/11/2(Rev.).

Introduction

1. Lors de la 310^e session (mars 2011) du Conseil d'administration, le Bureau a soumis, au titre du point de l'ordre du jour consacré à l'*Amélioration des activités normatives de l'OIT*, un document¹ intitulé «Politique normative de l'OIT: Une approche pour un code international du travail solide et efficace». Ce document était axé sur la politique normative de l'OIT (première composante de la stratégie normative)² et faisait fond sur des consultations et discussions tenues en 2010. Il contenait un certain nombre de propositions ayant trait à la mise en œuvre de la politique normative dans le cadre d'ensemble de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Il proposait la création d'un mécanisme d'examen des normes (MEN), dont le fonctionnement serait assuré principalement par la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail (Commission LILS) du Conseil d'administration, qui permettrait de constituer un corpus de normes internationales du travail clairement défini et actualisé. Le document présentait des propositions concrètes en vue de la création d'un ou de plusieurs groupes de travail: composition, méthodes de travail, principes devant régir l'examen, options d'examen des normes et calendrier envisageable. Ces propositions ont été bien accueillies. A l'issue d'un riche débat, le Conseil d'administration a approuvé, sur le principe, la création d'un MEN et invité le Bureau à «établir un document qui sera présenté à la 312^e session (novembre 2011) du Conseil d'administration, tenant compte des observations formulées durant la discussion, et qui contiendra des propositions concrètes en vue de la création et de la mise en œuvre d'un mécanisme d'examen des normes»³.
2. Afin de contribuer à la discussion, le présent document est structuré comme suit: tout d'abord, il rappelle quelles sont les composantes de la politique normative qui ont déjà été reconnues comme essentielles. Il offre ensuite un aperçu des neuf éléments du MEN, suivi d'une analyse de chacun de ces éléments, établie en tenant pleinement compte des discussions qui ont eu lieu à la session de mars 2011 du Conseil d'administration. Le Bureau espère que, ainsi construit, le document permettra de procéder à un examen complet de tous les éléments, afin de garantir la mise en place d'un MEN solide, suscitant la confiance et l'adhésion sans réserve des mandants tripartites. Le Bureau a consulté les mandants au sujet du projet de document et les remercie pour leurs observations.

¹ Document GB.310/LILS/3/1(Rev.).

² Les trois autres composantes étant la consolidation du système de contrôle de l'OIT et l'accroissement de sa portée, l'amplification de l'influence du système normatif par le biais de l'assistance et de la coopération techniques et le renforcement de la visibilité du système normatif. Il faut toutefois être bien conscient que ces quatre composantes sont interdépendantes et se renforcent mutuellement. La politique normative et le système de contrôle ont trait aux questions de fond couvertes par les normes internationales du travail; l'assistance et la coopération techniques et la stratégie de communication sont les outils sur lesquels s'appuient cette politique et ce système. Voir document GB.310/LILS/3/1(Rev.), paragr. 2.

³ Document GB.310/11/2(Rev.), paragr. 39.

Composantes essentielles de la politique normative

3. Les éléments de la définition de la politique normative ont fait l'objet d'une discussion lors de la 309^e session (novembre 2010) du Conseil d'administration⁴, d'où a émergé un consensus quant aux composantes de la politique normative de l'OIT considérées comme essentielles, à savoir:
- la détermination des meilleurs moyens de tenir à jour le corpus de normes;
 - le recensement des normes qui doivent être révisées ou faire l'objet d'une autre mesure;
 - le recensement et la promotion des normes à jour;
 - la recherche de nouvelles thématiques et de nouvelles approches dans le domaine de l'action normative;
 - l'élaboration et l'adoption de normes.

Aperçu général du mécanisme d'examen des normes

4. A la lumière des discussions tenues par le Conseil d'administration à sa session de mars 2011, il est possible de définir et d'analyser le MEN à partir des neuf éléments ci-après:
- Élément 1: Objectifs et résultats proposés.
 - Élément 2: Principes directeurs.
 - Élément 3: Cadre de fonctionnement.
 - Élément 4: Rôle dévolu à la Section des questions juridiques et des normes internationales du travail (Section LILS) du Conseil d'administration.
 - Élément 5: Création du groupe de travail tripartite.
 - Élément 6: Composition du groupe de travail tripartite.
 - Élément 7: Méthodes de travail et mandat du groupe de travail tripartite.
 - Élément 8: Choix des normes à examiner.
 - Élément 9: Calendrier des examens.
5. Lors des discussions tenues en mars 2011, des questions sont restées en suspens concernant différents aspects de certains éléments (éléments 6 et 7) et il n'a pas été possible de parvenir à un consensus autour de deux autres éléments, à savoir:
- Élément 5: Création du groupe de travail tripartite.
 - Élément 8: Choix des normes à examiner.

⁴ Voir documents GB.309/LILS/4 et GB.309/12/2(Rev.).

6. Bien que les autres éléments semblent avoir reçu un accueil globalement favorable, il pourrait s'avérer nécessaire d'apporter des précisions supplémentaires sur certains points lorsque l'on considérera ces éléments en regard de l'ensemble du MEN proposé.
7. Afin que l'on puisse y voir plus clair lors de l'examen qui aura lieu au cours de cette session du Conseil d'administration, chacun des neuf éléments est présenté ci-dessous avec sa raison d'être et les points qui font apparemment consensus, mais aussi avec les éventuelles questions restées en suspens. Il s'est avéré nécessaire de procéder à quelques ajustements par rapport aux propositions et options examinées à l'origine, afin de tenir compte de certaines améliorations apportées au MEN, de considérations d'ordre budgétaire et de la réforme de la structure du Conseil d'administration.

Élément 1: Objectifs et résultats proposés

Élément 1A: Objectifs

8. *Raison d'être*: Les objectifs clés du MEN et les avantages qui découleront de son introduction dans le cadre de la politique normative de l'OIT sont présentés ci-après.

MEN: Les objectifs suivants seraient associés au MEN:

- faire le point de la situation concernant les normes existantes;
- déterminer les meilleurs moyens de tenir à jour le corpus de normes;
- recenser les normes à jour et en faire la promotion;
- recenser les normes qui doivent être révisées ou faire l'objet d'une autre mesure;
- rechercher de nouvelles thématiques et de nouvelles approches dans le domaine de l'action normative;
- rechercher les moyens de préparer et d'adopter des normes; et
- recenser les moyens permettant d'assurer une mise en œuvre effective des normes.

Élément 1B: Résultats attendus

9. *Raison d'être*: Parallèlement aux objectifs clés, il est important de présenter clairement les résultats tangibles qui sont attendus du MEN, en mettant tout particulièrement l'accent sur son apport pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs du monde entier et sa contribution aux activités que le Bureau mène actuellement. Il s'agit de présenter ici en détail les atouts et avantages du MEN et de démontrer que l'utilisation de ce mécanisme aura pour effet, dans l'avenir, d'accroître la pertinence, la portée et l'influence des normes internationales du travail.

MEN: Les résultats suivants sont attendus du MEN:

- les normes de l'OIT assurent une protection effective à tous les travailleurs d'aujourd'hui sur leur lieu de travail et tiennent compte du fait qu'il faut des entreprises durables;
- à la lumière des grands défis qui ont transformé, ou qui transforment actuellement, le monde du travail, le corpus des normes internationales du travail permet de faire face aux besoins et à la conjoncture actuels, tout en laissant une marge de manœuvre suffisante pour relever les défis à venir;
- les normes internationales du travail à jour et les organes de contrôle de l'OIT bénéficient d'un soutien plus large, le nombre de ratifications augmente et les conventions ratifiées sont mieux appliquées;
- les normes internationales du travail sont reconnues comme un élément essentiel pour ce qui est de répondre aux besoins des entreprises durables et des travailleurs d'aujourd'hui; et
- la tenue à jour du corpus des normes internationales du travail s'impose comme une nécessité aux fins de la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT.

Élément 2: Principes directeurs du MEN

10. *Raison d'être*: Les mandants ont émis différents points de vue concernant les principes directeurs du MEN. Ainsi, le groupe des travailleurs s'est inquiété de ce qu'un examen général des normes internationales du travail et une révision ou un regroupement éventuels de certaines d'entre elles puissent entraîner une érosion de la protection offerte aux travailleurs. Le groupe des employeurs souhaite pour sa part que les normes internationales du travail protègent plus efficacement les besoins des entreprises durables et offrent une marge de manœuvre aussi large que possible, de manière à pouvoir être appliquées quelles que soient la situation économique de chaque pays et les conditions du marché du travail national. Les gouvernements ont adopté quant à eux des positions nuancées, conciliant le point de vue des employeurs et celui des travailleurs, et souhaitent dans le même temps avoir la certitude que l'OIT entreprend une tâche dont eux-mêmes et leurs partenaires pourront tirer pleinement profit.
11. Compte tenu de ces points de vue, le Bureau entend rappeler l'ensemble des principes censés guider les discussions consacrées au MEN, tels qu'ils ont été revus en mars 2011. Il entend également rappeler qu'un ensemble de principes similaire a guidé, avec succès, les discussions ayant conduit à l'élaboration de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006). Les principes directeurs qui devraient régir les discussions sur le MEN sont, par conséquent, énoncés ci-après.

MEN: Les discussions consacrées au MEN seraient guidées par les principes suivants ¹:

- les propositions formulées ne devraient pas avoir pour effet de réduire la protection dont bénéficient les travailleurs en vertu des conventions ratifiées;
- le capital des droits existants, mis à jour si nécessaire, devrait être fidèlement préservé, sans préjudice du besoin d'innovation;
- les décisions devraient constituer une réponse pertinente aux besoins du monde du travail;
- l'approche devrait être globale, c'est-à-dire prendre en compte pour chaque objectif stratégique la nécessité d'élaborer des normes sur de nouveaux sujets, la nécessité de réviser les normes existantes, la nécessité d'envisager l'abrogation des normes considérées comme obsolètes et répondant aux exigences constitutionnelles, ainsi que la nécessité de promouvoir les normes à jour et de fournir une assistance pour favoriser leur ratification et leur application effective;
- les décisions devraient se fonder sur des analyses approfondies;
- les décisions devraient être adoptées par consensus; et
- les mandants devraient s'efforcer de prendre une décision sur ces questions aussi vite que possible.

Ces principes directeurs reposeront sur la bonne foi et sur l'engagement de tous les mandants à mettre effectivement en œuvre les recommandations adoptées. Il existe par ailleurs un principe juridique clair selon lequel, si la nouvelle décision n'est pas adoptée par consensus, la décision prise antérieurement sur un instrument donné reste valable jusqu'à son remplacement.

¹ La majeure partie d'entre eux est reprise du document GB.310/LILS/3/1, paragr. 14.

Elément 3: Cadre de fonctionnement

12. *Raison d'être*: Les mandants s'accordent à considérer que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable offre un cadre bien défini pour le MEN.

MEN: Le cadre régissant le MEN serait défini par les principes inscrits dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et par les discussions récurrentes consacrées aux quatre objectifs stratégiques (emploi, protection sociale, principes et droits fondamentaux au travail et dialogue social) au titre de cette déclaration.

Elément 4: Rôle dévolu à la Section LILS du Conseil d'administration

13. *Raison d'être*: Il est ressorti des discussions tenues en mars 2011 qu'un consensus s'était dégagé autour de l'idée selon laquelle il devait incomber à la Section LILS de mettre en place et superviser le MEN et d'être l'instance responsable du suivi des recommandations du groupe de travail tripartite.
14. L'efficacité du MEN dépend de la capacité de la Section LILS d'étudier, de contrôler et d'appliquer avec souplesse les recommandations issues de chaque examen tout en sachant revoir le fonctionnement du MEN pour faire face à des problèmes urgents et tenir compte des enseignements tirés.
15. Il est essentiel pour le bon fonctionnement du MEN de définir avec précision la relation que la Section LILS entretiendra avec le groupe de travail tripartite. Les mandants auront ainsi une idée très claire de la manière dont les rôles seront répartis entre ces deux entités et du moment auquel celles-ci seront susceptibles d'intervenir dans le MEN.

MEN: Le MEN fonctionnerait sous la houlette de la Section LILS du Conseil d'administration, qui aurait la responsabilité:

- de décider de l'objectif stratégique au titre duquel les normes seront examinées;
- de créer un groupe de travail tripartite préposé aux examens;
- de définir le mandat et le calendrier associé à chaque examen;
- de suivre l'état d'avancement de chaque examen, et notamment l'application des éventuelles recommandations intérimaires, de donner des orientations et de trancher les problèmes, si nécessaire, lorsqu'il n'y a pas de consensus tripartite;
- de recevoir et d'examiner les recommandations du groupe de travail tripartite et de prendre les décisions qui s'imposent;
- d'appliquer sans délai les recommandations qu'elle a acceptées et d'assurer leur suivi régulier; et
- de s'assurer de l'efficacité du MEN et de lui apporter les améliorations nécessaires.

Elément 5: Création du groupe de travail tripartite

Elément 5A: Raison d'être du groupe de travail tripartite

16. *Raison d'être*: Aux fins de la mise en œuvre du mécanisme d'examen des normes, la Section LILS devrait établir, sous réserve de pouvoir disposer d'allocations budgétaires suffisantes, un groupe de travail chargé d'entreprendre l'examen des normes visées par le

MEN. Cela permettrait de clarifier le processus. Les fonctions, la gouvernance et le mandat du groupe de travail tripartite sont définis sous l'élément 7.

MEN: Dans le cadre du MEN, la Section LILS établirait un groupe de travail tripartite chargé d'examiner des groupes d'instruments qu'elle aurait préalablement définis et qui correspondraient chacun à l'un des quatre objectifs stratégiques.

Élément 5B: Nombre de groupes de travail tripartites

17. *Raison d'être*: Deux options ont été présentées, à la session de mars 2011 du Conseil d'administration, concernant le nombre de groupes de travail tripartites qui devraient être établis:
- 1) Un groupe de travail tripartite qui examinerait l'une après l'autre toutes les normes, lesquelles seraient regroupées par objectif stratégique.
 - 2) Quatre groupes de travail tripartites distincts ou davantage travaillant en parallèle, mais établis à des dates différentes et dotés de programmes de travail différents, chacun examinant les normes qui correspondent à l'un des quatre objectifs stratégiques.
18. De nombreux mandants ont estimé qu'il valait mieux en créer un seul, en premier lieu parce que cela diminuerait le coût du MEN et assurerait une représentation et des recommandations homogènes. Après étude des implications financières, le Bureau propose de retenir la première option.

MEN: Le MEN impliquerait la création d'un seul groupe de travail tripartite établi sous les auspices de la Section LILS pour examiner l'une après l'autre toutes les normes choisies d'un commun accord, qui seraient regroupées en fonction des objectifs stratégiques.

Élément 6: Composition du groupe de travail tripartite

19. *Raison d'être*: La composition du groupe de travail tripartite est un aspect fondamental du MEN et de sa capacité à réaliser les résultats énoncés pour l'élément 1. Compte tenu des discussions, qui ont eu lieu lors de la session de mars 2011 du Conseil d'administration, il est proposé que le groupe de travail tripartite soit composé de [16] ou de [24] membres pour permettre une représentation régionale appropriée des gouvernements et des groupes des employeurs et des travailleurs et ouvrir des perspectives suffisantes pour garantir un processus de prise de décisions représentatif et bien informé. Le groupe de travail tripartite devrait fonctionner dans les conditions suivantes:
- représentation des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon la formule [8:4:4] [8:8:8];
 - représentation régionale équilibrée;
 - équilibre entre pays développés et pays en développement pour refléter le plus fidèlement possible les conditions du monde du travail contemporain;
 - participation de membres du Conseil d'administration et de personnes extérieures au Conseil lorsque cela est approprié;

- enfin, pour que les examens soient le plus exhaustifs et le plus solidement étayés possible, les représentants devraient collectivement posséder les compétences nécessaires sur le thème abordé et au moins des connaissances générales sur l'OIT et ses normes.
20. Il serait peut-être souhaitable que les membres du groupe de travail tripartite aient la possibilité, sans frais pour le Bureau, de consulter les autres mandants en dehors des sessions. Ainsi, le processus de consultation serait aussi ouvert que possible et donnerait la possibilité aux mandants n'appartenant pas au groupe de travail de participer aux processus d'examen. Cette mesure présenterait des avantages sur le plan pratique du fait que les réunions du ou des groupe(s) tripartite(s) auraient vraisemblablement lieu pendant les sessions du Conseil d'administration et que les périodes séparant les sessions pourraient être utilisées pour ces consultations.

MEN: Le groupe de travail tripartite créé dans le cadre du MEN devrait être composé de [16] ou de [24] membres et fonctionner selon les modalités suivantes:

- représentation des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs selon la formule [8:4:4] [8:8:8];
- représentation régionale appropriée;
- équilibre entre pays développés et pays en développement;
- participation de membres et de non-membres du Conseil d'administration, si cela se justifie;
- enfin, les représentants devraient collectivement posséder les compétences nécessaires sur le thème abordé et au moins des connaissances générales sur l'OIT et ses normes.

Élément 7: Méthodes de travail et mandat du groupe de travail tripartite

Élément 7A: Questions de procédure

21. *Raison d'être:* En mars 2011, les mandants ont demandé que soient clarifiées certaines questions de procédure concernant le fonctionnement du groupe tripartite. Il est donc nécessaire de préciser le mandat et la manière dont le groupe de travail tripartite s'acquittera des tâches qui lui seront confiées. Ces méthodes de travail sont décrites sous l'élément 7B.
22. Le Conseil d'administration devrait se prononcer sur les trois questions de procédure suivantes:
- Calendrier et fréquence des réunions:
 - Il est proposé que le groupe de travail tripartite se réunisse une fois pendant les sessions de mars et de novembre du Conseil d'administration, cette solution étant la moins onéreuse.
 - Coûts du MEN:
 - Si les réunions du groupe de travail tripartite se tiennent pendant les sessions de mars et de novembre du Conseil d'administration, les seuls coûts supplémentaires à prévoir seront ceux liés à la participation des employeurs et des travailleurs qui ne sont pas membres du Conseil d'administration – si le Conseil d'administration décide de les assumer – et le coût induit par les

rapports soumis au groupe de travail et le rapport de compte rendu de ses travaux.

- Dans ce scénario, le coût estimé⁵ des frais de déplacement et des indemnités journalières de subsistance d'un membre d'un groupe de travail qui n'est pas membre du Conseil d'administration serait de 7 200 dollars E.-U. Une dotation permettant de couvrir les coûts liés à la participation de quatre participants au maximum n'appartenant pas au Conseil d'administration pourrait être prévue (28 800 dollars E.-U.). Le coût de la traduction et de l'édition du document soumis au groupe de travail et du rapport a été estimé à 33 000 dollars E.-U. par réunion. Le montant total des frais de déplacement, des indemnités journalières de subsistance et des coûts de traduction et d'édition s'élèverait à 61 800 dollars E.-U. par réunion, soit 247 200 dollars E.-U. pour l'ensemble de l'exercice biennal. La possibilité de recruter un expert associé afin de faciliter les examens approfondis pourrait être envisagée.
 - Dans le programme et budget pour 2012-13, aucune provision n'a été constituée pour couvrir ces coûts. Il est proposé que les dépenses prévues en rapport avec les réunions du groupe de travail tripartite soient financées, en premier lieu, par les économies qui pourraient être réalisées dans la partie I du budget ou, à défaut, par un prélèvement sur la provision pour les dépenses imprévues (partie II).
 - En 2012-13, la question du coût et du financement sera étudiée à nouveau dans le cadre de la préparation des propositions de programme et de budget pour 2014-15.
- Appui du Bureau (organisation, secrétariat, recherche et analyse):
- Le Bureau:
 - supervisera le MEN;
 - fournira des services de secrétariat au groupe de travail tripartite;
 - entreprendra un travail préparatoire (y compris de recherche et d'analyse) sous la direction de la Section LILS et du groupe de travail tripartite, s'il y a lieu;
 - préparera des documents qui seront soumis à l'examen de la Section LILS; et
 - assurera le suivi des recommandations adoptées par le Conseil d'administration.
 - En ce qui concerne la recherche et l'analyse, le Bureau pourrait s'appuyer sur un large éventail de documents, de matériels, de rapports des organes de contrôle de l'OIT et de conclusions des réunions sectorielles qui sont déjà disponibles. Le Bureau entreprendrait des recherches et des analyses complémentaires uniquement pour combler les lacunes identifiées ou répondre aux demandes de la Section LILS, du groupe de travail tripartite ou de la Conférence dans le cadre du suivi des discussions récurrentes.

⁵ Ces chiffres ont été arrondis.

MEN: Conformément aux décisions du Conseil d'administration, les procédures suivantes devraient être appliquées concernant le fonctionnement du groupe de travail tripartite:

- Le groupe de travail tripartite se réunira une fois pendant les sessions de mars et de novembre du Conseil d'administration.
- Le Bureau fournira l'appui suivant au groupe de travail tripartite et à la Section LILS:
 - services de secrétariat au groupe de travail tripartite;
 - travail préparatoire (y compris de recherche et d'analyse) sous la direction de la Section LILS, du groupe de travail tripartite et de la Conférence, s'il y a lieu;
 - préparation de documents qui seront soumis à l'examen de la Section LILS;
 - suivi des recommandations adoptées par le Conseil d'administration.

On peut estimer que, à compter de novembre 2011, les coûts liés aux activités du groupe de travail tripartite dans le cadre du MEN s'élèveront à 7 200 dollars E.-U. par participant non membre du Conseil d'administration (28 800 dollars E.-U. pour quatre participants non membres du Conseil) et à 33 000 dollars E.-U. par réunion pour les documents supplémentaires:

- le coût de l'appui du Bureau sera imputé sur son budget établi pour 2012-13. En 2012-13, la question du coût et du financement sera étudiée à nouveau dans le cadre de la préparation des propositions de programme et de budget pour 2014-15;
- le coût de l'organisation d'une réunion du groupe de travail tripartite pendant les sessions du Conseil d'administration est approximativement de 61 800 dollars E.-U. (soit 247 200 dollars E.-U. pour la période biennale).

La possibilité de recruter un expert associé afin de faciliter les examens approfondis pourrait être envisagée.

Élément 7B: Mandat et méthodes de travail

23. *Raison d'être:* Le groupe de travail tripartite examinerait le groupe d'instruments qui lui serait assigné par la Section LILS. Chaque examen serait conduit en se conformant aux huit règles clés qui sont énoncées ci-dessous. Ces règles ont été définies sur la base des éléments présentés dans le document soumis en mars 2011.

MEN: La Section LILS fixerait le mandat du groupe de travail tripartite qui examinerait le corpus des normes correspondant à un objectif stratégique. Ce mandat obéirait au minimum aux règles suivantes:

- un programme de travail provisoire indiquant les dates d'achèvement prévues des diverses étapes qui auraient été arrêtées devrait accompagner chaque examen;
- les discussions et les recommandations devraient être régies par les principes directeurs énoncés à l'élément 2;
- le groupe de travail tripartite devrait travailler sur la base d'un consensus tripartite. Lorsqu'un tel consensus ne peut être trouvé, il revient à la Section LILS de prendre une décision finale;
- le groupe tripartite peut soumettre des recommandations provisoires à la Section LILS pour orientation, s'il y a lieu;
- les normes à examiner devraient être considérées dans le contexte d'un groupe plus large de normes pertinentes plutôt qu'au cas par cas (comme l'a fait le Groupe de travail Cartier);
- le groupe de travail tripartite serait tenu d'utiliser les recommandations du Groupe de travail Cartier comme base de travail, lorsqu'elles existent;

- le groupe de travail tripartite devrait s'assurer que chaque élément des normes internationales du travail qu'il examine est conforme à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et l'appuie; et
- les types de recommandations soumises à l'examen de la Section LILS pourraient indiquer:
 - le statut des normes examinées;
 - les normes qui doivent être révisées et les mesures complémentaires à prendre à cet égard (modification ou regroupement de normes pour éviter les doubles emplois, adaptation des normes au monde du travail contemporain, élimination de tout sexisme dans leur formulation);
 - les mesures à prendre pour promouvoir et mettre en œuvre efficacement les normes à jour, y compris les plans d'action et l'assistance technique;
 - les domaines non couverts par les instruments en vigueur et exigeant une action normative;
 - les calendriers appropriés pour la mise en œuvre des recommandations intérimaires et finales.

Elément 8: Choix des normes à examiner

Elément 8A: Examen des normes par objectif stratégique

24. *Raison d'être:* Depuis les discussions de mars 2011, les mandats semblent s'être mis d'accord sur le fait que le MEN serait structuré sur la base de l'examen des normes relevant de chacun des quatre objectifs stratégiques. S'agissant des normes couvrant des catégories spécifiques de travailleurs, il est proposé qu'elles soient réparties de manière appropriée entre les quatre objectifs stratégiques.

MEN: Les normes examinées dans le cadre du MEN devraient être classées par objectif stratégique et examinées en tenant compte de l'ensemble des normes pertinentes. Lorsqu'un grand nombre de normes relèvent d'un même objectif stratégique, il peut être indiqué de former des sous-groupes et de les examiner séparément. Les normes couvrant des catégories spécifiques de travailleurs devraient être réparties de manière appropriée entre les quatre objectifs stratégiques.

Elément 8B: Choix des normes à examiner

25. *Raison d'être:* Le document soumis en mars 2011 a défini quatre options pour le choix des normes à examiner, à savoir:

- a) toutes les normes, à l'exception des normes dépassées, retirées, remplacées ou récemment regroupées ⁶;
- b) les normes qui n'ont pas été examinées par le Groupe de travail Cartier et qui ont été adoptées entre 1985 et 2000 – à l'exception de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de la recommandation n° 190 qui l'accompagne ainsi que des normes récemment regroupées –, celles définies par le Groupe de travail Cartier comme ayant un statut intérimaire, celles devant être

⁶ Cent conventions, quatre protocoles et 107 recommandations (ces chiffres ont été mis à jour pour tenir compte des normes adoptées en juin 2011).

révisées et celles pour lesquelles des informations complémentaires devaient être demandées⁷;

- c) l'option a), à l'exception des conventions fondamentales et des recommandations qui les accompagnent;
- d) l'option a), à l'exception des conventions fondamentales et de celles relatives à la gouvernance et des recommandations qui les accompagnent.

26. Au cours de la session de mars 2011, plusieurs orateurs ont reconnu que, pour que le MEN soit pleinement efficace, il devrait avoir une portée aussi large que possible (c'est-à-dire l'option a)). Toutefois, d'autres ont noté que la complexité et le coût augmentent avec le nombre de normes à examiner. De nombreux orateurs ont donc exprimé leur préférence pour l'option b).

27. Ayant eu la possibilité d'affiner la conception du MEN, et notamment d'examiner les coûts, le Bureau soumet deux options au Conseil d'administration pour un nouvel examen de la question:

- 1) toutes les normes, à l'exception des conventions fondamentales et de celles relatives à la gouvernance et des recommandations qui les accompagnent, ainsi que des instruments retirés, remplacés et récemment regroupés;
- 2) les normes qui n'ont pas été examinées par le Groupe de travail Cartier et qui ont été adoptées entre 1985 et 2000 – à l'exception de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de la recommandation n° 190 qui l'accompagne, ainsi que des normes récemment regroupées –, celles que le Groupe de travail Cartier a définies comme ayant un statut intérimaire, celles devant être révisées et celles pour lesquelles des informations complémentaires devaient être demandées.

Option 1: Toutes les normes, à l'exception des conventions fondamentales et de celles relatives à la gouvernance et des recommandations qui les accompagnent, ainsi que des instruments retirés, remplacés et récemment regroupés⁸

28. *Raison d'être:* Comme indiqué plus haut, il est largement admis que le MEN aurait une utilité maximale s'il servait à examiner autant de normes relevant de chaque objectif stratégique que possible. Toutes les normes seraient ainsi soumises à la totalité de la procédure MEN et le groupe de travail tripartite et le Conseil d'administration disposeraient d'un tableau complet des activités normatives et des priorités au titre de chaque objectif stratégique.

⁷ Quarante-huit conventions, un protocole et 51 recommandations.

⁸ Comme des instruments dépassés (42 conventions and neuf recommandations) ont été ajoutés et que l'on a retiré les conventions fondamentales ou relatives à la gouvernance et les recommandations qui les accompagnent, ainsi que le protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (étroitement lié à la convention n° 81, relative à la gouvernance), le total serait de 130 conventions, trois protocoles et 105 recommandations.

MEN: Au titre de chaque objectif stratégique, le groupe de travail tripartite serait chargé d'examiner toutes les normes, à l'exception des conventions fondamentales et de celles relatives à la gouvernance ¹ et des recommandations qui les accompagnent, ainsi que des instruments retirés, remplacés et récemment regroupés ².

¹ Bien qu'il n'y ait pas eu de consensus, les débats de mars 2011 semblent appuyer l'idée que les conventions fondamentales et celles relatives à la gouvernance devraient rester un point de référence en raison de l'accent mis par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et pour faire en sorte que les recommandations du groupe de travail tripartite soient aussi complètes que possible. ² Soit au total 130 conventions, trois protocoles et 105 recommandations.

Option 2: Les normes qui n'ont pas été examinées par le Groupe de travail Cartier et qui ont été adoptées entre 1985 et 2000 – à l'exception de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de la recommandation n° 190 qui l'accompagne, ainsi que des normes récemment regroupées –, celles qui ont un statut intérimaire, et celles pour lesquelles des informations complémentaires devaient être demandées

29. *Raison d'être:* Comme indiqué ci-dessus, de nombreux mandats ont donné la préférence à cette option afin de réduire la charge de travail et les coûts liés au MEN et de structurer ses travaux, comme il se doit, selon un ordre de priorité. Cette option conviendrait pour une approche par étapes du MEN, en vertu de laquelle le groupe de travail tripartite pourrait examiner ces normes avant de passer aux autres.
30. L'option 2 présentée en mars 2011 couvre les normes qui n'ont pas été examinées par le Groupe de travail Cartier et qui ont été adoptées entre 1985 et 2000 – à l'exception de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de la recommandation n° 190 qui l'accompagne et des normes récemment regroupées –, celles définies par le Groupe de travail Cartier comme ayant un statut intérimaire, celles devant faire l'objet d'une révision et celles pour lesquelles des informations complémentaires devaient être demandées ⁹.

MEN: Au titre de chaque objectif stratégique, le(s) groupe(s) de travail tripartite(s) serai(en)t chargé(s) d'examiner les normes qui n'ont pas été examinées par le Groupe de travail Cartier et qui ont été adoptées entre 1985 et 2000 – à l'exception de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de la recommandation n° 190 qui l'accompagne, ainsi que des normes récemment regroupées –, celles qui ont été classées par ce groupe comme ayant un statut intérimaire, celles devant faire l'objet d'une révision et celles pour lesquelles des informations complémentaires devaient être demandées (voir annexe II) ¹.

¹ Quarante-neuf conventions, un protocole et 52 recommandations.

⁹ Ce qui donnerait un total de 49 conventions, un protocole et 52 recommandations (ont été ajoutés à la liste précédente les instruments suivants: la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation n° 166 qui l'accompagne).

Élément 9: Calendrier des examens

31. *Raison d'être*: Le document soumis en mars 2011 proposait, afin que le processus soit efficace et se déroule dans les temps, que le calendrier des examens fasse l'objet d'un accord ¹⁰ et soit lié au cycle des discussions récurrentes ¹¹.
32. Une première option serait de procéder à l'examen après la discussion récurrente correspondante. Dans ce cas, et pour autant que le processus débute en mars 2012, le premier objectif stratégique à être examiné serait celui de la protection sociale (sécurité sociale). Une seconde option consisterait à réaliser l'examen en amont de la discussion récurrente. Dans ce cas, il pourrait commencer, par exemple, par l'objectif stratégique du dialogue social ou de l'emploi.
33. Le groupe de travail tripartite devrait alors soumettre ses recommandations à la Section LILS à la session de novembre du Conseil d'administration, avant la prochaine discussion récurrente sur cet objectif stratégique. La Section LILS examinerait alors les recommandations du groupe de travail tripartite dans un délai permettant au Bureau d'incorporer les recommandations adoptées dans le rapport en vue de la discussion récurrente.
34. Il est essentiel que chaque examen soit assorti d'un calendrier approprié pour s'assurer que les recommandations formulées par le groupe de travail tripartite et leur mise en œuvre par la Section LILS restent d'actualité. Toutefois, la Section LILS devrait avoir la liberté d'examiner périodiquement les calendriers et de les modifier en cas de besoin pour garantir l'exhaustivité de la procédure d'examen.

MEN: Le calendrier de chaque examen serait lié au calendrier et au cycle des discussions récurrentes, dans le cadre desquelles les objectifs stratégiques relatifs à l'emploi, à la protection sociale et aux principes et droits fondamentaux au travail seront examinés à deux reprises au cours du cycle de sept ans, et une seule fois en ce qui concerne l'objectif relatif au dialogue social.

Un groupe de travail tripartite examinerait le corpus de normes relevant d'un objectif stratégique après (option 1) ou avant (option 2) la discussion récurrente consacrée à cet objectif stratégique. Dans le premier cas, l'examen commencerait par la protection sociale (sécurité sociale) – à supposer qu'il débute en mars 2012 –; dans le second cas, par le dialogue social ou l'emploi.

A moins que la Section LILS n'en décide autrement, le groupe de travail tripartite serait tenu de soumettre ses recommandations finales avant la prochaine discussion récurrente consacrée au même objectif.

La Section LILS devra adopter des calendriers appropriés pour la mise en œuvre des recommandations du groupe de travail tripartite adoptées par le Conseil d'administration.

Conclusion

35. Les éléments ci-dessus visent à affiner le cadre et la conception du MEN afin de permettre une discussion exhaustive et de tenir compte des contraintes budgétaires. La mise en œuvre

¹⁰ Voir document GB.310/LILS/3/1, paragr. 36-38.

¹¹ Les objectifs stratégiques de l'emploi et de la protection sociale (sécurité sociale) ont fait l'objet d'une discussion en 2010 et 2011, respectivement. Suivront les principes et droits fondamentaux au travail, en 2012, et le dialogue social, en 2013. D'ici à 2013, tous les objectifs stratégiques auront été complètement ou partiellement examinés. Aussi, pour obtenir un cycle équilibré, l'ordre des thèmes des trois discussions récurrentes ultérieures devrait être le suivant: emploi (2014), protection sociale (protection des travailleurs) (2015) et principes et droits fondamentaux au travail (2016).

du MEN renforcera les normes internationales du travail – qui sont au cœur du mandat de l'OIT – mais aussi la pertinence, l'influence et l'impact de l'Organisation.

36. Le Conseil d'administration voudra sans doute examiner les propositions ci-dessus et prendre les décisions appropriées en ce qui concerne:

- a) *la mise en place d'un mécanisme d'examen des normes (MEN) à compter de 2012;*
- b) *les objectifs et les résultats proposés pour le MEN (paragr. 8 et 9);*
- c) *les principes directeurs du MEN (paragr. 10 et 11);*
- d) *le cadre du MEN (paragr. 12);*
- e) *le rôle de la Section LILS du Conseil d'administration (paragr. 13 à 15);*
- f) *la création du groupe de travail tripartite (paragr. 16 à 18);*
- g) *la composition du groupe de travail tripartite (paragr. 19 et 20);*
- h) *les méthodes de travail (questions de procédure) du groupe de travail tripartite (paragr. 21 et 22);*
- i) *le mandat du groupe de travail tripartite (paragr. 23);*
- j) *l'examen des normes par objectif stratégique (paragr. 24);*
- k) *le choix des normes à examiner dans le cadre du MEN: option 1 (paragr. 28) ou option 2 (paragr. 29 et 30);*
- l) *le calendrier des examens dans le cadre du MEN (paragr. 31 à 34), option 1 ou option 2.*

37. Sous réserve des décisions prises concernant le paragraphe 36 f) et g) ci-dessus, le Conseil d'administration souhaitera sans doute décider que les dépenses liées au groupe de travail tripartite, estimées à 247 200 dollars E.-U. pour 2012-13, soient financées, en premier lieu, par les économies qui pourraient être réalisées dans la partie I du budget ou, à défaut, par un prélèvement sur la provision pour les dépenses imprévues (partie II).

Genève, le 24 octobre 2011

Points appelant une décision: paragraphe 36
paragraphe 37

Annexe I

Option 1 – Liste des instruments par objectif stratégique

L'option 1 comprend l'ensemble du corps des normes à l'exception:

- des huit conventions fondamentales ainsi que des quatre conventions de gouvernance avec leurs recommandations correspondantes;
- des normes maritimes qui ont été consolidées par la convention du travail maritime, 2006, et des normes consolidées par la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007;
- de la convention du travail maritime, 2006, ainsi que de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et de sa recommandation correspondante (n° 199);
- des instruments qui ont été retirés ou remplacés.

1. *Instruments relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail*

1.1. Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles

Instruments à jour

- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
- Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981

Instruments à statut intérimaire

- Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921
- Convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947

1.2. Travail des enfants

Protection des enfants et des adolescents

Instruments à jour

- Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946
- Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946
- Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965
- Recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965

Instruments à statut intérimaire

Recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932

Recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937

Instruments à réviser

Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919

Recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921

Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946

Recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946

Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948

Instruments dépassés

Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919

Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921

Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932

Convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937

Convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965

Recommandation (n° 124) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965

Conventions mises à l'écart

Convention (n° 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921

Convention (n° 60) (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937

1.3. Egalité de chances et de traitement

Travailleurs ayant des responsabilités familiales

Instruments à jour

Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

2. Emploi

2.1. Politique de l'emploi

Instruments à jour

Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955

Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997

Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002

Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

Instruments à statut intérimaire

Convention (n° 2) sur le chômage, 1919

Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948

Recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948

Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949

Demande d'informations

Recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944

Instrument dépassé

Convention mise à l'écart

Convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933

2.2. Orientation et formation professionnelles

Instruments à jour

Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974

Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

Instruments à statut intérimaire

Recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970

Recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974

2.3. Sécurité de l'emploi

Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982

Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982

3. **Protection sociale**

3A. Protection sociale (sécurité sociale)

3A.1. Normes d'ensemble

Instruments à jour

Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944

Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

Instruments à statut intérimaire

Recommandation (n° 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921

Recommandation (n° 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944

3A.2. Protection garantie dans les différentes branches
de sécurité sociale

Soins médicaux et indemnités de maladie

Instruments à jour

Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969

Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969

Instrument à statut intérimaire

Recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944

Instruments dépassés

Convention (n° 24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927

Convention (n° 25) sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927

Recommandation (n° 29) sur l'assurance-maladie, 1927

Prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants

Instruments à jour

Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

Recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

Instruments dépassés

Conventions mises à l'écart

Convention (n° 35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933

Convention (n° 36) sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933

Convention (n° 37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933

Convention (n° 38) sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933

Convention (n° 39) sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933

Convention (n° 40) sur l'assurance-décès (agriculture), 1933

Prestations d'accidents du travail et de maladies
professionnelles

Instruments à jour

Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964

Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964

Instrument à statut intérimaire

Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921

Instruments dépassés

- Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925
- Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925
- Recommandation (n° 24) sur les maladies professionnelles, 1925
- Convention (n° 42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934
- Recommandation (n° 22) sur la réparation des accidents du travail (indemnités), 1925
- Recommandation (n° 23) sur la réparation des accidents du travail (juridiction), 1925

Prestations de chômage

Instruments à jour

- Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988

Instruments dépassés

- Recommandation (n° 44) du chômage, 1934

Convention mise à l'écart

- Convention (n° 44) du chômage, 1934

3A.3. Sécurité sociale des travailleurs migrants

Instruments à jour

- Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
- Recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983

Instruments à statut intérimaire

- Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
- Recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

*Instrument dépassé**Convention mise à l'écart*

- Convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935

3B. Protection sociale (protection des travailleurs)

3B.1. Sécurité et santé au travail

Dispositions générales

Instruments à jour

- Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953
- Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985

Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985

Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002

Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Instrument à statut intérimaire

Recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929

Protection contre des risques spécifiques

Instruments à jour

Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960

Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960

Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974

Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974

Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986

Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986

Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990

Instruments à réviser

Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919

Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919

Recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919

Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921

Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963

Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963

Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967

Recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967

Convention (n° 136) sur le benzène, 1971

Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971

Protection dans des branches particulières d'activité

Instruments à jour

- Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

Instrument à statut intérimaire

- Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935

Instrument dépassé

- Convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937

3B.2. Salaires

Instruments à jour

- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
- Recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

Instruments à statut intérimaire

- Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- Recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- Recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951

3B.3. Temps de travail

Durée du travail et congés payés

Instruments à jour

- Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
- Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- Recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994
- Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994

Instruments à statut intérimaire

- Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919
- Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930
- Convention (n° 47) des quarante heures, 1935
- Recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954
- Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

Instruments à réviser

- Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979
- Recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979

Instruments dépassés

- Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936
- Recommandation (n° 47) sur les congés payés, 1936
- Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952
- Recommandation (n° 93) sur les congés payés (agriculture), 1952

Conventions mises à l'écart

- Convention (n° 43) des verreries à vitres, 1934
- Convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935
- Convention (n° 67) sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939

Travail de nuit

Instruments à jour

- Protocole de 1990 relatif à la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948
- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990
- Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990

Instrument à statut intérimaire

- Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

Demande d'informations

Recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921

*Instruments dépassés**Conventions mises à l'écart*

Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919

Convention (n° 20) sur le travail de nuit (boulangeries), 1925

Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934

3B.4. Protection de la maternité

Instruments à jour

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

Instrument à statut intérimaire

Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919

Instrument dépassé

Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952

3B.5. Politique sociale

Instrument à jour

Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961

Instrument à statut intérimaire

Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

Demande d'informations

Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947

4. Dialogue social

4.1. Administration et inspection du travail

Inspection du travail

Instruments à statut intérimaire

Recommandation (n° 20) sur l'inspection du travail, 1923

Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947

Administration du travail

Instruments à jour

Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978

Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978

Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985

Recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985

Instrument dépassé

Convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938

4.2. Relations professionnelles

Instruments à jour

Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951

Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960

Demande d'informations

Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951

Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952

Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967

Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967

**Instruments recouvrant plusieurs objectifs stratégiques
et catégories particulières de travailleurs**

A. Peuples indigènes et tribaux

Instruments à jour

Recommandation (n° 104) relative aux populations autochtones et tribales, 1957

Convention (n° 169) relative aux peuples autochtones et tribaux, 1989

Instruments dépassés

Convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957

Conventions mises à l'écart

Convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs autochtones, 1936

Convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs autochtones), 1939

Convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs autochtones), 1939

Convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs autochtones), 1947

Convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs autochtones), 1955

B. Travailleurs migrants

Instruments à jour

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975

Instrument à statut intérimaire

Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955

Demande d'informations

Recommandation (n° 19) sur les statistiques des migrations, 1922

*Instrument dépassé**Convention mise à l'écart*

Convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926

C. VIH et sida*Instrument à jour*

Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010

D. Territoires non métropolitains*Demande d'informations*

Convention (n° 83) sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947

E. Gens de mer

Dispositions générales

Instrument à jour

Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003

Instrument dépassé

Convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958

Sécurité sociale

Instrument à réviser

Convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946

F. Travail dans les ports*Instruments à jour*

Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979

Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979

Instrument à statut intérimaire

Convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973

Recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973

Instrument à réviser

Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929

Instruments dépassés

Convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932

Recommandation (n° 40) sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1932

Convention mise à l'écart

Convention (n° 28) sur la protection des dockers contre les accidents, 1929

G. Pêcheurs

Instruments à réviser

Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966

Recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966

H. Autres catégories particulières de travailleurs

Instruments à jour

Convention (n° 110) sur les plantations, 1958

Protocole de 1982 relatif à la convention (n° 110) sur les plantations, 1958

Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958

Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968

Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977

Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977

Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996

Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996

Convention (n° 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Recommandation (n° 201) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Instrument à statut intérimaire

Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980

Demande d'informations

Recommandation (n° 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920

Conventions sur les articles finals

Convention (n° 80) portant révision des articles finals, 1946

Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961

Annexe II

Option 2 – Liste des instruments par objectif stratégique

L'option 2 comprend:

- les instruments adoptés entre 1985 et 2000 à l'exception de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et sa recommandation correspondante n° 190 ainsi que des normes récemment consolidées;
- les instruments ayant un statut intérimaire;
- les instruments à réviser;
- les instruments devant faire l'objet d'une demande d'informations.

1. ***Instruments relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail***

1.1. Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles

Instruments à statut intérimaire

Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921

Convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947

1.2. Travail des enfants

Protection des enfants et des adolescents

Instruments à statut intérimaire

Recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932

Recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937

Instruments à réviser

Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919

Recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921

Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946

Recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946

Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948

2. ***Emploi***

2.1. Politique de l'emploi

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997

Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

Instruments à statut intérimaire

- Convention (n° 2) sur le chômage, 1919
- Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948
- Recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948
- Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949

Demande d'informations

- Recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944

2.2. Orientation et formation professionnelles

Instruments à statut intérimaire

- Recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970
- Recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974

2.3. Sécurité de l'emploi

- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982
- Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982

3. Protection sociale

3A. Protection sociale (sécurité sociale)

3A.1. Normes d'ensemble

Instruments à statut intérimaire

- Recommandation (n° 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921
- Recommandation (n° 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944

3A.2. Protection garantie dans les différentes branches de sécurité sociale

Soins médicaux et indemnités de maladie

Instrument à statut intérimaire

- Recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944

Prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Instrument à statut intérimaire

- Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921

Prestations de chômage

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

- Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988

3A.3. Sécurité sociale des travailleurs migrants

Instruments à statut intérimaire

Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

Recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

3B. Protection sociale (protection du travail)

3B.1. Sécurité et santé au travail

Dispositions générales

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985

Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985

Instrument à statut intérimaire

Recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929

Protection contre des risques spécifiques

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986

Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986

Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990

Instruments à réviser

Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919

Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919

Recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919

Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921

Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963

Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963

Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967

Recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967

Convention (n° 136) sur le benzène, 1971

Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971

Protection dans des branches particulières d'activité

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993

Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993

Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Instrument à statut intérimaire

Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935

3B.2. Salaires

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

Recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

Instruments à statut intérimaire

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

Recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951

Recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951

3B.3. Temps de travail

Durée du travail et congés payés

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994

Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994

Instruments à statut intérimaire

Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919

Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930

Convention (n° 47) des quarante heures, 1935

Recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954

Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

Instruments à réviser

Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979

Recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979

Travail de nuit

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Protocole de 1990 relatif à la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990

Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990

Instrument à statut intérimaire

Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

Demande d'informations

Recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921

3B.4. Protection de la maternité

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

Instrument à statut intérimaire

Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919

3B.5. Politique sociale

Instrument à statut intérimaire

Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

Demande d'informations

Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947

4. Dialogue social

4.1. Administration et inspection du travail

Inspection du travail

Instruments à statut intérimaire

Recommandation (n° 20) sur l'inspection du travail, 1923

Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947

Administration du travail

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985

Recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985

4.2. Relations professionnelles

Demande d'informations

Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951

Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952

Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967

Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967

Instruments touchant les objectifs stratégiques et les catégories particulières de travailleurs

A. Peuples indigènes et tribaux

Instrument adopté entre 1985 et 2000

Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

B. Travailleurs migrants

Instrument à statut intérimaire

Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955

Demande d'informations

Recommandation (n° 19) sur les statistiques des migrations, 1922

C. Territoires non métropolitains

Demande d'informations

Convention (n° 83) sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947

D. Gens de mer

Sécurité sociale

Instrument à réviser

Convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946

E. Travail dans les ports

Instruments à statut intérimaire

Convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973

Recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973

Instrument à réviser

Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929

F. Pêcheurs

Instruments à réviser

Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966

Recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966

G. Autres catégories particulières de travailleurs

Instruments adoptés entre 1985 et 2000

Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996

Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996

Instrument à statut intérimaire

Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980

Demande d'informations

Recommandation (n° 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920