



---

**POUR DÉCISION**

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Ordre du jour de la Conférence  
internationale du Travail**

**b) Propositions pour l'ordre du jour  
de la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence**

*Table des matières*

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
Propositions pour l'ordre du jour de la 99 <sup>e</sup> session (2010) de la Conférence .....	1
Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence.....	2
Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 99 <sup>e</sup> session (2010) de la Conférence.....	4
Partie II. Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence.....	21

## Introduction

1. Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour examen à sa 300<sup>e</sup> session (novembre 2007); il contient des propositions en vue d'une première discussion sur les questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence internationale du Travail et de sessions ultérieures.
2. Selon la pratique habituelle, chaque année, en novembre, le Conseil d'administration discute une première fois des questions qu'il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail qui aura lieu deux ans et demi plus tard. Conformément aux dispositions de l'article 5.1.1 du Règlement du Conseil d'administration<sup>1</sup>, l'objet de cette discussion est de dresser une liste restreinte de questions qui seront examinées de façon plus approfondie à sa session suivante.
3. En règle générale, le Conseil d'administration arrête, en mars de chaque année, l'ordre du jour de la session de la Conférence qui se tiendra deux ans plus tard. Il arrive également qu'il décide pour différentes raisons de repousser sa décision à une session plus proche de la Conférence. Les questions examinées, qui ne sont pas retenues pour l'ordre du jour d'une session donnée de la Conférence, font en principe à nouveau l'objet d'une proposition pour l'ordre du jour de la session suivante de la Conférence. Le retrait d'une proposition qui n'a pas recueilli d'appui significatif après avoir été présentée à de nombreuses reprises peut aussi être envisagé.

## Propositions pour l'ordre du jour de la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence

4. Les questions proposées pour l'ordre du jour de la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence comprennent deux des questions qui n'ont pas été inscrites à l'ordre du jour de la Conférence pour 2009, à savoir: le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique. En ce qui concerne la question du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs, il est à noter qu'un rapport global sur le travail des enfants présenté dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 relative aux droits et principes fondamentaux au travail devrait être discuté par la Conférence en 2010. Dans ces conditions, le Bureau suggère de retirer cette proposition pour l'ordre du jour de 2010 et de la faire figurer dans les propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence<sup>2</sup>. Par ailleurs, deux nouvelles propositions pour l'ordre du jour de 2010 ont été développées par le Bureau: 1) finance solidaire: la microfinance au service du travail décent (discussion générale); et 2) un travail décent pour les travailleurs domestiques (action normative).
5. On se souviendra que l'ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session (2009) de la Conférence internationale du Travail, tel qu'établi lors de la 298<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, comporte la question normative suivante: *renforcer les ripostes nationales au VIH/SIDA dans le monde du travail (en vue de l'adoption d'une recommandation autonome – double*

<sup>1</sup> Voir *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail* (BIT, Genève, 2006), pp. 21-22.

<sup>2</sup> Cette question avait été également retirée des propositions pour l'ordre du jour de la Conférence de 2006, année du précédent rapport global sur le travail des enfants. Il s'agissait à l'époque d'une proposition de discussion générale fondée sur une approche intégrée (voir document GB.288/2/2).

*discussion*). De ce fait, une deuxième discussion sur une recommandation concernant le VIH/SIDA devrait être inscrite à l'ordre du jour de la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence.

6. En outre, lors de sa 96<sup>e</sup> session (mai-juin 2007), la Conférence internationale du Travail a tenu une discussion générale sur le *renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation*<sup>3</sup>. Les conclusions de la commission concernée envisagent l'éventuelle adoption d'un document faisant autorité et la possibilité d'établir des rapports cycliques en relation avec les objectifs stratégiques, qui seraient discutés chaque année à la Conférence et constitueraient ainsi une question récurrente à l'ordre du jour de celle-ci. Au cas où un tel projet aboutirait<sup>4</sup>, on pourrait sans doute envisager la soumission du premier rapport pour 2010. Etant donné que, selon sa pratique, le Conseil d'administration traite en principe de trois questions techniques à la Conférence, dans cette hypothèse, il n'aurait plus à choisir qu'un seul sujet pour la 99<sup>e</sup> session de la Conférence.
7. En résumé, selon cette hypothèse, les propositions, à ce jour, pour la question restant à inscrire à l'ordre du jour de la session de 2010 de la Conférence sont les suivantes:
  - a) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (*discussion générale*);
  - b) finance solidaire: la microfinance au service du travail décent (*discussion générale*);
  - c) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (*discussion générale*);
  - d) un travail décent pour les travailleurs domestiques (*action normative*).

## **Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence**

8. Depuis 1997, le Conseil d'administration a élargi le champ de la discussion de novembre pour y inclure l'examen de questions dont l'inscription à l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence pourrait être envisagée. Comme il y est expliqué, ces propositions ne paraissent pas encore mûres pour une action immédiate ou sont en attente de certains développements.
9. A l'exception de la proposition sur le travail dans les ports, pour les raisons qui sont indiquées ci-après<sup>5</sup>, les propositions qui ont été soumises en novembre 2006 dans ce contexte sont présentées à nouveau et ont été mises à jour. Les propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures sont donc les suivantes:
  - a) *protection des enfants et des jeunes travailleurs*: possibilité d'une action normative et d'un suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes;
  - b) *le temps de travail*: possibilité d'une discussion générale;

<sup>3</sup> Voir rapport de la Commission du renforcement de la capacité de l'OIT, *Compte rendu provisoire* n° 23, CIT 2007.

<sup>4</sup> Voir document GB.300/2/1.

<sup>5</sup> Voir paragr. 78 à 80.

- 
- c) *sécurité et santé au travail*: suivi éventuel des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes;
  - d) *la durée du travail dans le transport routier*: suivi éventuel des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes;
  - e) *les zones franches d'exportation*: possibilité d'une discussion générale;
  - f) *nouvelles tendances dans la prévention et la résolution de conflits professionnels*: possibilité d'une discussion générale prenant en compte les conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes.
10. A la lumière de ces propositions, le Conseil d'administration voudra sans doute donner au Bureau des orientations quant aux priorités à fixer et aux nouveaux travaux de recherche à entreprendre pour faire progresser la préparation de ces questions en tenant compte des ressources et du temps nécessaires.
11. ***Aux fins de l'établissement de l'ordre du jour de la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence internationale du Travail et de la préparation des questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence, le Conseil d'administration est invité à:***
- a) *examiner les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail figurant dans le présent document;*
  - b) *indiquer les propositions qui devraient faire l'objet d'un examen plus approfondi lors de sa 301<sup>e</sup> session (mars 2008), au cours de laquelle il décidera de l'ordre du jour de la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence internationale du Travail; et*
  - c) *indiquer les autres propositions pour lesquelles il conviendrait d'accélérer les travaux de recherche et les consultations pour les sessions ultérieures de la Conférence.*

## Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence

### Emploi

#### 1. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*

##### Résumé

La mondialisation et le développement croissant de chaînes d'approvisionnement qui s'étendent parfois à la planète tout entière engendrent un débat intensif sur les répercussions que ces phénomènes peuvent avoir sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi dans le monde. Les questions qui se posent englobent notamment les opportunités qui s'offrent aux pays et aux entreprises individuelles de tirer profit du potentiel de développement économique que représentent les chaînes d'approvisionnement mondiales tout en préservant ou en améliorant les normes sociales, et les défis qu'il faut relever pour y parvenir. La question proposée pour la discussion contribuera à la résolution de ce thème si actuel car elle porte sur les conséquences sur les plans économique, social et en matière d'emploi des changements structurels dans les secteurs clés de l'économie mondiale, notamment l'identification des politiques, programmes et outils qui permettront d'obtenir des résultats en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour centrer la discussion et lui fournir une base, le rapport pourrait porter sur un petit nombre de chaînes d'approvisionnement représentatives et importantes (par exemple l'équipement lié aux TIC, les chaînes alimentaires mondiales et les services tels que les modèles industriels, le développement des logiciels ou le tourisme).

12. Les chaînes d'approvisionnement ont des répercussions majeures sur la structure des marchés des produits, des services et de l'emploi un peu partout dans le monde. La participation à des chaînes d'approvisionnement internationales a entraîné la création et le développement d'entreprises et d'emplois dans certains pays en développement, et constitue pour beaucoup de ces pays un moyen très important de se relier à l'économie mondiale. Il y a eu du coup une expansion des marchés tertiaires, manufacturiers et agricoles et de la capacité de production dans ces pays. Le fait qu'à l'heure actuelle seuls quelques pays en développement ont su tirer profit de ces opportunités montre clairement que les pays, et en particulier les pays en développement, ont à la fois des chances à saisir et des défis à relever pour ce qui est de savoir comment soutenir le développement, la diversification et l'amélioration de leur base d'entreprises pour pouvoir tirer avantage de la croissance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
13. L'ouverture croissante des marchés et l'augmentation des investissements directs étrangers, ainsi que les changements technologiques, notamment dans les transports et les communications, ont eu un impact majeur sur l'organisation de la production et sur les relations entre les entreprises. Dans beaucoup de secteurs, les entreprises ont décidé de se concentrer sur leurs compétences principales et d'externaliser certaines activités de production et de services, ce qui s'est traduit par des chaînes d'approvisionnement internationales de plus en plus longues et souvent complexes qui associent toute une série d'entreprises au développement, à la production et à la distribution des produits et des services.
14. De plus en plus, l'externalisation reflète une modification des relations entre entreprises sous l'effet de ces changements. Dans d'importants secteurs d'activité économique, les entreprises qui commercialisent des biens ou des services ont vu leur pouvoir s'accroître par rapport aux entreprises qui les produisent, ce qui a eu beaucoup d'impact sur le monde du travail. Autrefois, la plupart des entreprises dirigeantes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales se trouvaient dans les pays développés. Cependant, une

nouvelle tendance se dessine, à savoir la croissance des entreprises multinationales basées dans les pays en développement.

15. Les décisions d'externalisation sont souvent des décisions de délocalisation. Il s'agit en général d'une décision qui prend en considération toute une série de facteurs, comme les coûts de main-d'œuvre, la capacité de production et de services, la qualité du produit, les délais de commercialisation, la fiabilité et l'accès à l'infrastructure. Le choix des fournisseurs implique parfois le choix du pays. Les critères sont notamment la stabilité politique et économique, la disponibilité et la capacité des ressources humaines et les aptitudes linguistiques des travailleurs, la qualité de l'infrastructure (transports, télécommunications), la disponibilité de services financiers efficaces et la primauté du droit, y compris pour ce qui concerne la protection et le respect des droits de propriété et l'existence de mécanismes de règlement des conflits. Les possibilités qu'a un pays de s'intégrer à une chaîne d'approvisionnement mondiale et de promouvoir emploi productif et travail décent dépendent donc en grande partie des orientations de ce pays.
16. Les pays peuvent recourir à une série de stratégies pour mieux mettre à profit le potentiel des chaînes d'approvisionnement mondiales afin d'engendrer la croissance économique, l'emploi productif et de réduire la pauvreté. Les stratégies susceptibles de tirer profit des opportunités qu'offrent les chaînes d'approvisionnement mondiales sont notamment les programmes ciblés visant à améliorer les compétences, la productivité et la compétitivité de certains secteurs et groupes d'entreprises. Le développement de l'infrastructure, des produits, les installations d'essai, le transfert des technologies et les programmes de développement des fournisseurs peuvent être des moyens efficaces d'appuyer les entreprises, notamment dans les pays en développement, pour qu'elles puissent s'intégrer d'une manière bénéfique et durable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Par ailleurs, les efforts visant à utiliser les chaînes de valeur aux niveaux national et international pour offrir aux quelque 1 300 millions de travailleurs pauvres dans l'économie informelle des opportunités d'emplois plus productifs pourraient faire partie d'une stratégie de réduction de la pauvreté.
17. Le développement des chaînes d'approvisionnement et de l'externalisation soulève plusieurs questions liées à l'application des normes du travail. Souvent, les gouvernements des pays les plus pauvres ne suivent pas de suffisamment près les pratiques du travail et l'application des normes du travail, et ce pour différentes raisons, dont le manque de ressources. Une concurrence acharnée, surtout en bas de la chaîne, influence le développement et l'application de la loi. C'est ce qui explique que de plus en plus de voix se font entendre pour dénoncer la mauvaise application des normes internationales du travail, même quand elles sont reconnues comme étant des droits fondamentaux au travail, dans beaucoup de domaines de l'activité internationale des entreprises.
18. Pour plusieurs raisons, y compris les inquiétudes toujours plus grandes que suscitent les pratiques de travail et les pratiques sociales dans leurs chaînes d'approvisionnement respectives et le désir d'améliorer leurs pratiques de gestion et leur productivité, beaucoup d'entreprises acceptent aujourd'hui de répondre, jusqu'à un certain point, des pratiques de leurs fournisseurs. Cela se traduit souvent par l'adoption de codes de conduite qui sont censés s'appliquer aux fournisseurs et qui s'accompagnent de différentes mesures d'application et de suivi. Comme, dans ce cas, une entreprise assume en partie la responsabilité des pratiques d'une autre entreprise qu'elle ne contrôle pas, ces initiatives soulèvent bien des questions et suscitent bien des controverses. En particulier, il y a un manque de clarté dans la répartition des responsabilités entre entreprises et gouvernements. Par exemple, comment l'entreprise peut-elle contrôler efficacement les pratiques de travail de ses fournisseurs et comment doit-elle réagir en cas de manquement? Et les entreprises peuvent-elles vraiment appliquer des codes de conduite qui se réfèrent souvent aux normes

internationales du travail lorsque le gouvernement ne respecte pas ses obligations à l'égard de ces mêmes normes?

19. Les organisations de travailleurs, en particulier, affirment que la structure distendue des chaînes d'approvisionnement peut permettre à des entreprises de se soustraire de leurs responsabilités d'employeurs à l'égard des droits fondamentaux au travail. Elles font valoir que le pouvoir relatif de ces entreprises peut influencer négativement sur le rôle des négociations collectives dans la protection des travailleurs. Les travailleurs qui se trouvent en bas de la chaîne d'approvisionnement n'ont en effet pas accès aux vrais décideurs qui déterminent leurs conditions de travail. Pour leur part, les organisations d'employeurs craignent que la prolifération des codes de conduite et des activités de suivi n'entraîne un surcroît de dépenses et d'incertitude pour les entreprises, sans améliorer nécessairement les conditions de travail. Elles ajoutent qu'il n'y a pas lieu de demander aux entreprises d'assumer des responsabilités qui incombent en fait à l'Etat. Certains gouvernements, en particulier des pays en développement, craignent quant à eux que ces dispositifs ne se transforment en un obstacle non tarifaire aux exportations.
20. Les chaînes d'approvisionnement peuvent également avoir un effet important sur la politique nationale, par exemple sur la politique fiscale, sur les politiques en matière de concurrence ou d'investissement et même sur les politiques sociales, notamment la sécurité sociale et les services sociaux.
21. Les divers aspects des chaînes d'approvisionnement sont traités par une série de services dans le Bureau, de sorte que ce thème sera abordé d'une manière globale en puisant dans toutes les compétences à l'échelle du Bureau, et notamment celles de ENTERPRISE, SKILLS, SECTOR, INTEGRATION, ILS, NORMES, DIALOGUE et d'autres encore.

#### Questions pouvant faire l'objet d'une discussion

22. La discussion portera sur les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Voici quelques questions qui pourraient faire l'objet d'une discussion:
  - Quels sont les principaux changements structurels en cours dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
  - Quelles sont les principales causes de ces changements?
  - Quel est l'impact de ces changements sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi?
  - Quel pourrait être le rôle des politiques internationales face aux changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
  - Quelles sont les politiques les plus efficaces pour améliorer la compétitivité, la productivité et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
  - Quelles pourraient être les politiques et stratégies nationales, locales et sectorielles à adopter pour promouvoir l'emploi productif et pour établir un lien entre le grand nombre des travailleurs pauvres et les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales?
  - Quels sont les réglementations publiques et autres systèmes de contrôle qui pourraient aider à régler les questions liées aux chaînes d'approvisionnement mondiales et au travail décent?

- Quel est et quel pourrait être le rôle des initiatives volontaires privées et d'autres efforts qui sont faits pour régler les problèmes sociaux dans les chaînes d'approvisionnement?
- Quels sont les effets des chaînes d'approvisionnement sur la négociation collective et sur le dialogue social?
- Quelles sont les répercussions des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et leur impact sur l'emploi productif et le travail décent pour les gouvernements et pour les organisations d'employeurs et de travailleurs?
- Quels sont les services consultatifs, les outils et les activités d'assistance technique qui pourraient être développés par le BIT pour favoriser la création d'emplois et la valorisation des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
- Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-elles promouvoir le respect des codes de conduite et des normes internationales du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?

### Résultats attendus

**23.** Les résultats attendus de la discussion générale de la Conférence internationale du Travail sont les suivants:

- un bilan des débats internationaux sur l'impact des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi, compte tenu de l'Agenda du travail décent de l'OIT;
- des recommandations concernant les activités propres à favoriser des politiques, stratégies et outils cohérents de soutien technique du BIT aux mandants de façon à promouvoir emploi productif et travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

## 2. **Finance solidaire: la microfinance au service du travail décent**<sup>6</sup>

### Résumé

Des milliers d'institutions de microfinancement (IMF) dans le monde fournissent toute une série de services financiers à des millions de ménages pauvres, dont la plupart vivent dans l'économie informelle et dans des conditions d'emploi et de revenu précaires. Le microfinancement les aide à se stabiliser et à augmenter leurs revenus, à croître et à s'affranchir de l'économie informelle, à se protéger contre les chocs en matière de revenus et à s'organiser. Que peuvent faire les IMF pour créer davantage d'emplois de meilleure qualité? Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-elles créer des partenariats avec les IMF et influencer leurs stratégies? Que peuvent faire les gouvernements et les donateurs pour créer les incitations nécessaires afin que les institutions de microfinancement puissent tenter de combler les déficits de travail décent?

La discussion qui aura lieu lors de la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail pourrait permettre à l'OIT de se positionner dans le concert des institutions internationales, en soulignant les résultats sociaux du microfinancement. Cette discussion constituera également la toute première opportunité de rassembler les références multiples que font les conventions et les recommandations de l'OIT au rôle joué par le financement pour faire progresser l'emploi productif et le travail décent. Enfin, la discussion s'inspirera d'exemples concrets de recours réussis au microfinancement pour traiter les déficits de travail décent.

<sup>6</sup> «Une paix durable ne peut être obtenue sans qu'une partie importante de la population trouve les moyens de sortir de la pauvreté ... et le microcrédit est l'un de ces moyens.» (Comité du prix Nobel de la paix, 2006).



## Fondement

- 24.** Compte tenu des excellents résultats dus à l'impact du microfinancement sur la réduction de la pauvreté, le Conseil d'administration<sup>7</sup> a demandé au Bureau de trouver des moyens d'orienter le microfinancement vers le travail décent (novembre 2005, Déclaration de principes de l'OIT: «La microfinance en vue du travail décent»). Pour mieux comprendre ces effets et identifier les points d'entrée pour l'action et le soutien politique, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de lancer des initiatives sur le terrain au bénéfice des travailleurs pauvres et d'autres groupes vulnérables, dans le cadre des résultats immédiats communs du biennium 2008-09, «Le microfinancement au service du travail décent». Le Bureau prévoit de faire participer certaines institutions de microfinancement partout dans le monde aux efforts visant à combler, en partenariat avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, certains déficits de travail décent.
- 25.** La discussion de 2010 à la Conférence reviendra sur les bonnes pratiques dans le recours au microfinancement au service de l'emploi productif et du travail décent, et elle en précisera les conséquences en matière d'élaboration de politiques. Elle identifiera également les opportunités de coopération avec les organisations de partenaires sociaux<sup>8</sup>. La discussion est opportune pour plusieurs raisons: elle confèrera une position à l'OIT dans le concert des institutions internationales, à un moment où l'Assemblée générale des Nations Unies doit débattre du microfinancement et de ses contributions aux divers objectifs du Millénaire pour le développement. Les institutions de microfinancement sont peut-être les seules institutions dont la performance est systématiquement mesurée en deux dimensions: sur le plan financier et en termes d'impact social. Les indicateurs de l'impact social mis au point dans le domaine du microfinancement sont évidemment pertinents pour l'OIT. Cette discussion sera la toute première occasion de rassembler les multiples références contenues dans les conventions et recommandations de l'Organisation au rôle que joue le financement pour faire progresser l'emploi productif et le travail décent. Enfin, la discussion s'inspirera d'exemples concrets de recours réussis au microfinancement pour combler des déficits de travail décent.

## Pertinence à l'égard du travail décent

- 26.** La finance solidaire influence divers aspects déterminants du travail décent<sup>9</sup>:
- la création d'emplois;
  - le travail des enfants;
  - les conditions de travail;

<sup>7</sup> [www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb294/pdf/esp-3.pdf](http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb294/pdf/esp-3.pdf)

<sup>8</sup> Le prix Nobel décerné à M. Yunus et à la Banque Grameen, les résultats de l'Année internationale du microcrédit et le prochain débat à l'Assemblée générale des Nations Unies sur le microfinancement et les objectifs du Millénaire pour le développement; la Réunion mondiale de mai 2005 sur l'élaboration de secteurs financiers intégrant, qui a été accueillie par le BIT à Genève. La discussion proposée pour la Conférence internationale du Travail se fonde sur de nouveaux arguments avancés par la Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration (documents GB.285/ESP/3 et 13), le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, et les résolutions de la Conférence internationale du Travail sur l'économie informelle (2002) et sur les migrations (2004).

<sup>9</sup> Cette liste n'est pas exhaustive car il existe d'autres aspects et d'autres dimensions du travail décent qui sont pertinents en matière de microfinancement.

- le statut de la dette;
  - la formalisation;
  - l'égalité entre hommes et femmes.
- 27.** Les prêts et les autres services rendus par les institutions de microfinancement aident-ils les clients à créer des emplois<sup>10</sup>? Jusqu'à présent, l'amélioration de l'accès au financement par le biais des IMF stimule en premier lieu la demande de main-d'œuvre familiale, d'apprentis et de travailleurs journaliers. Cependant, certaines institutions de microfinancement ont commencé d'orienter leurs produits vers des entreprises un peu plus grandes, qui ont recours à davantage de main-d'œuvre salariée. L'Alliance de crédit et d'épargne pour la production (ACEP), institution de microfinancement au Sénégal, oriente ses clients vers la croissance, grâce à un programme spécial qui répond à leurs besoins spécifiques et qui a un impact tangible sur la création d'emplois. Cette institution de microfinancement estime que la demande de services financiers auxiliaires (assurances, prêts au logement, etc.) devrait croître du fait de la création de nouveaux emplois.
- 28.** Le microfinancement peut aider les parents des enfants travailleurs à gagner davantage afin d'être en mesure de renoncer aux gains issus du travail de leurs enfants. Cependant, le microfinancement peut avoir l'effet contraire et induire les parents à retirer leurs enfants de l'école. Plusieurs institutions de microfinancement s'efforcent de minimiser ce risque: la Fondation Arthacharya à Sri Lanka, par exemple, accorde une réduction d'intérêts aux parents s'ils produisent un certificat prouvant que leurs enfants vont régulièrement à l'école.
- 29.** Le microfinancement favorise aussi la sécurité et la santé au travail. Les conditions de travail des artisans du laiton à Moradabad, dans le nord de l'Inde, sont extrêmement dangereuses et provoquent des maladies pulmonaires, des lésions oculaires ainsi que des brûlures aux bras et aux pieds. Une enveloppe d'incitations concernant des microprêts et des conseils fournis par une institution financière locale ont entraîné la mise en place de conduits de ventilation et la réduction des accidents professionnels.
- 30.** La servitude pour dettes, qui est la forme la plus fréquente de travail forcé, est une violation fondamentale des droits des travailleurs. La servitude pour dettes sape le concept même de travail décent. Plusieurs institutions de microfinancement se sont donné pour mission de l'attaquer directement. Ainsi, le Programme national de soutien rural (NRSP) au Pakistan combine la mobilisation sociale, la formation à des compétences et l'épargne pour s'assurer que les «haaris», un groupe d'anciens travailleurs forcés, ne retombent pas dans la servitude pour dettes.
- 31.** Le microfinancement déclenche aussi le processus de formalisation. L'Alexandria Business Association (ABA), une institution de microfinancement en Egypte, associe le prêt à la «formalisation» progressive de son client, ce qui encourage les emprunteurs à sortir peu à peu de l'économie informelle. L'un des documents exigé pour obtenir le prêt a trait au statut des salariés en matière de sécurité sociale. L'accès au financement favorise donc l'extension de la protection sociale.

<sup>10</sup> Bolnick, B. et Nelson, E.: *Evaluating the economic impact of a special credit programme: KIK/KMKP in Indonesia*, JDS, 26, 1990; Dunn, E. et Arbuckle, G.: *Microcredit and microenterprise development performance: Impact evidence from Peru*, SED, vol. 12, n° 4, déc. 2001.

32. L'accès au financement peut modifier la répartition du temps de travail entre hommes et femmes<sup>11</sup>. Il semblerait que le microfinancement donne davantage de voix aux femmes dans la prise de décisions internes des ménages pour ce qui a trait aux activités financées par le crédit et à la gestion du budget total du ménage. Cependant, de nombreuses femmes, notamment dans les zones rurales, éprouvent des difficultés à accéder aux services financiers à cause de la discrimination dont elles souffrent en matière d'accès à l'alphabétisation, au droit de propriété et à cause de comportements sociaux. Le Réseau des caisses populaires du Burkina Faso (RCPB), le NYESIGISO, et l'Union des mutuelles du partenariat pour la mobilisation de l'épargne et du crédit au Sénégal (PAMECAS), et d'autres coopératives d'épargne et de crédit en Afrique de l'Ouest, ont donc lancé des programmes consacrés aux transactions de groupe, n'exigeant pas de nantissement et portant sur des prêts de moins de 50 dollars des Etats-Unis.
33. Les institutions de microfinancement peuvent également combler d'autres déficits de travail décent, notamment:
- aider les travailleurs victimes du VIH/SIDA à épargner pour accéder au traitement médical;
  - concevoir des produits d'épargne et d'investissement pour les familles de travailleurs migrants qui bénéficient d'envois de fonds des travailleurs émigrés;
  - favoriser un meilleur accès aux assurances vie et aux assurances maladie;
  - organiser les travailleurs à domicile ou les sous-traitants en associations d'épargne et de crédit;
  - accorder aux jeunes chercheurs d'emploi une chance de démarrer leur entreprise;
  - intégrer les personnes handicapées dans les principaux services de microfinancement;
  - permettre aux employeurs de l'économie informelle d'offrir des prestations sociales à leurs travailleurs telles que l'assurance maladie, etc.
34. Tout cela démontre qu'il existe désormais un très grand nombre d'initiatives dans le domaine de la finance solidaire, c'est-à-dire des microfinancements, qui permettent de traiter concrètement et d'une manière efficace les déficits de travail décent<sup>12</sup>. Au cours du biennium 2008-09, le Bureau assurera la promotion par les institutions de microfinancement d'un plus grand nombre d'initiatives en faveur du travail décent, notamment par le biais du Réseau de la finance solidaire. Ces expériences seront évaluées et présentées à la Conférence internationale du Travail en 2010.

## Objectifs

35. La discussion à la Conférence internationale du Travail en 2010 devrait notamment déboucher notamment sur:

<sup>11</sup> Mayoux, L.: *Microfinance and the empowerment of women – Review of key issues*, document de travail du Programme de finance solidaire n° 23 (BIT, Genève, 2000).

<sup>12</sup> «Microfinance for decent work», rapport préparé pour une réunion technique, mars 2007, aux Pays-Bas et qui donne une liste des principales questions liées à la création d'emplois, notamment celui des jeunes et des autres groupes cibles, à la protection des pauvres et à l'organisation des groupes.

- premièrement, un partage d'informations concernant les bonnes pratiques qui ont fait leurs preuves, quand et dans quelles circonstances, s'agissant d'orienter le microfinancement vers la concrétisation du travail décent;
- deuxièmement, l'identification d'options de partenariats entre partenaires sociaux, gouvernements et institutions de microfinancement. Elle permettra de préciser les domaines de renforcement des capacités des organisations de partenaires sociaux ainsi que des institutions de microfinancement<sup>13</sup>, et elle orientera les mandants dans le déploiement d'initiatives à grande échelle, ayant recours au microfinancement en faveur du travail décent.

### Points suggérés pour la discussion

#### 36. Les points suggérés pour la discussion sont les suivants:

- Comment les instruments utilisés dans la finance solidaire peuvent-ils promouvoir l'emploi productif et le travail décent et faire progresser les normes internationales du travail?
- Comment le microfinancement peut-il favoriser la mutation des opérateurs de l'économie informelle vers l'économie formelle?
- Que peuvent faire les organisations de partenaires sociaux pour mieux protéger les travailleurs et les producteurs indépendants contre le surendettement?
- Comment aider au mieux les ministères du travail dans la gestion des composantes du microfinancement dans les fonds sociaux?
- Comment les organisations employeurs peuvent-elles:
  - a) favoriser l'abaissement des coûts d'investissement et promouvoir l'émergence d'arrangements de partage de risques pour les petites et moyennes entreprises;
  - b) faciliter l'accès au capital pour leurs entreprises membres;
  - c) encourager l'épargne des travailleurs et faciliter les envois de fonds des travailleurs émigrés, etc.?
- Comment les organisations de travailleurs peuvent-elles:
  - a) récompenser, à travers les fonds de pension et l'investissement socialement responsable, les institutions de microfinancement qui s'attaquent aux déficits de travail décent;
  - b) établir des partenariats avec les institutions de microfinancement pour assurer la fourniture d'une épargne et d'un crédit sûrs et présentant un coût abordable pour les travailleurs;
  - c) améliorer les compétences financières des travailleurs pour leur faire mieux comprendre les risques et les opportunités que représentent les contrats financiers?

<sup>13</sup> La Financial Sector Charter (Charte du secteur financier), adoptée en 2004 en Afrique du Sud avec la participation des partenaires sociaux, montre que cette approche proactive est possible et mène à des résultats qui favorisent les travailleurs pauvres, les petits entrepreneurs et les entreprises familiales.

## Dialogue social

### 3. **Le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique** (Discussion générale)

#### Résumé

La mondialisation et les changements rapides que connaissent les marchés ont incité les entreprises à adopter de nombreuses stratégies pour préserver et améliorer leur avantage compétitif. L'une des approches possibles est la restructuration de l'entreprise qui peut prendre des formes très diverses. Compte tenu de l'impact considérable que les résultats de la restructuration économique peuvent avoir sur la population active, sur l'entreprise et sur la société dans son ensemble, il est important que cette restructuration soit accompagnée par des formes appropriées de dialogue social – ancrées dans l'entreprise – qui fourniraient des réponses efficaces pour relever les défis issus de ces pressions externes. Cette discussion n'enfreindra pas le droit des gestionnaires de gérer, ou celui des entreprises d'envisager la restructuration comme une option permettant de préserver leur position dans un marché donné. En fait, l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la session de la Conférence internationale du Travail en 2010 fournirait aux mandants une occasion opportune de réfléchir à l'importance du dialogue social en tant qu'outil de gestion efficace du changement. Elle permettrait en tout cas de mieux comprendre:

- les questions qui se posent pendant la restructuration des entreprises;
- comment de bonnes relations entre les travailleurs et l'employeur peuvent promouvoir une restructuration qui prenne en compte les préoccupations relatives à l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité;
- les changements récents dans la législation et la pratique nationales et internationales concernant la fourniture de l'information et la consultation autour de ces questions;
- l'évaluation des conséquences qu'elle aurait pour les travaux de l'OIT dans divers domaines.

#### Contexte

37. Les entreprises se sentent de plus en plus contraintes d'opérer des restructurations du fait des mutations qui se produisent aux niveaux national et international. Ces mutations résultent, par exemple, de l'évolution de la situation dans les différents secteurs, y compris le secteur public, qui composent l'économie nationale, de la multiplication des nouvelles formes d'organisation de la production, y compris l'expansion rapide des chaînes d'approvisionnement mondiales, à la suite du déclin de la production de «masse» et de l'impact de la mondialisation. Du fait de la mondialisation, de nombreuses entreprises sont désormais livrées à une concurrence féroce qui les force à adapter leur outil de travail pour rivaliser en efficacité, en rendement et en qualité avec les leaders du marché sous peine, comme c'est souvent le cas, d'être obligées de fermer<sup>14</sup>. Quelle qu'en soit la cause, la restructuration des entreprises peut avoir des coûts sociaux divers: pertes d'emplois, taux de chômage élevé, inégalité de traitement entre les travailleurs, plus grande insécurité sur le lieu de travail, conflits du travail et conflits sociaux.

38. De nombreux exemples montrent que les partenaires sociaux ont su parfois collaborer avec succès face aux changements structurels et autres et mobiliser tout le potentiel de leurs entreprises. Il convient de mentionner les efforts tendant à améliorer l'adaptabilité des entreprises par une approche consultative dont le but est de trouver un équilibre entre «flexibilité» et «sécurité». Tout en ne remettant pas en cause la nécessité pour l'employeur de restructurer d'une manière efficace et effective, cette approche peut augmenter la compétitivité de l'entreprise car elle s'appuie sur la compréhension et le soutien des travailleurs dans la mise en place des changements proposés. Ainsi les travailleurs et leurs représentants continuent à bénéficier de conditions de travail décentes, salaires compris, et,

<sup>14</sup> BIT: *Changements dans le monde du travail*, rapport du Directeur général à la Conférence, 2006.

en participant à la mise en place des changements proposés, ils peuvent faire en sorte que les résultats éventuels soient aussi favorables que possible pour eux. Dans ce contexte également, on voit des changements apparaître dans le schéma traditionnel des relations professionnelles. Les modèles de négociation changent, ainsi que leur contenu et le comportement des acteurs concernés. A cet égard, les partenaires sociaux négocient, à tous les niveaux, de nombreux compromis qui se traduisent souvent par des accords d'ensemble comportant des éléments de contrepartie: sécurité de l'emploi, temps de travail, salaires, possibilités de formation continue et/ou nouvelles méthodes d'organisation du travail.

39. Les procédures établies pour informer et consulter les salariés et leurs représentants sont essentiellement de deux types: celles du premier type reposent sur des règles informelles entre les partenaires sociaux eux-mêmes à différents niveaux de négociation; celles du second type sont inscrites dans des cadres juridiques prescrivant généralement la diffusion d'informations et de consultations en cas d'«événements» majeurs concernant les travailleurs, qu'il s'agisse de menaces de licenciements ou de licenciements réels, de transferts d'entreprises, de délocalisations ou d'autres formes de restructuration. Dans de nombreux pays, les dispositions légales sont souvent fondées sur une approche a posteriori (face par exemple aux conséquences économiques et sociales d'évolutions dont bon nombre n'étaient pas prévues) le plus souvent, elles ne constituent pas une reconnaissance suffisante de la nécessité de maintenir le dialogue social au niveau de l'entreprise et elles ne tiennent pas suffisamment compte de l'impact des décisions sur l'économie et l'emploi.
40. La mondialisation des marchés des capitaux, des produits et du travail signifie que les décisions affectant les entreprises et leurs travailleurs sont souvent prises par des organismes transnationaux. A ce niveau, les pratiques d'information et de consultation ne sont pas encore bien développées, et ce malgré les tentatives de certaines entreprises multinationales et de groupements d'intégration régionale, en particulier en Europe où l'adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens<sup>15</sup> en 1994 a conduit à mettre en place, dans les entreprises de l'Europe tout entière, un très large éventail de pratiques de consultation et d'échange d'informations. Même ainsi, le principal objectif qui consiste à permettre aux travailleurs d'avoir leur mot à dire dans les processus décisionnels en entreprise n'a été réalisé que dans une minorité de cas. En outre, nombre des procédures pertinentes des comités d'entreprise européens visent encore essentiellement à fournir des informations, et l'obligation minimale en la matière porte plus souvent sur la situation passée que sur la situation future d'une entreprise<sup>16</sup>.
41. Cependant, les questions abordées et les approches à la consultation et à l'information qui sont adoptées dans ce type de cas ne sont pas uniquement un phénomène européen. Sur les 71 pays compris dans la «Termination of Employment Digest» du BIT, 45<sup>17</sup> font état d'un certain niveau de consultation avec les représentants des salariés dans le cas de licenciements collectifs. Par exemple, la loi sur les relations professionnelles en Afrique du Sud prévoit l'obligation de s'engager dans un «processus conjoint de recherche du consensus» avec les salariés et leurs représentants lorsque l'employeur propose des licenciements sur la base des conditions opérationnelles nécessaires ou des changements des termes et des conditions de l'emploi. Ce processus permet aux représentants des

<sup>15</sup> Directive 2004/14/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

<sup>16</sup> *European Works Council in practice*, rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2004.

<sup>17</sup> Y compris des pays d'Afrique, des Amériques, de l'Asie et du Pacifique et d'Europe. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/>

employeurs et des travailleurs de chercher un arrangement sur les mesures à éviter, de minimiser le nombre des effets négatifs de ces licenciements ou d'en changer le moment, ou d'atténuer leurs conséquences de quelque manière que ce soit. Il permet également d'accéder à l'information relative aux raisons et aux besoins de ces mesures. Au Botswana, un code de bonnes pratiques sur la cessation d'emploi (loi sur les conflits du travail) prévoyant des consultations similaires en cas de propositions de réorganisation de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements a été accepté par les partenaires sociaux, même s'il n'a pas encore force de loi.

42. Enfin, ces dernières années, les marchés mondiaux ont connu une croissance rapide qui n'a pas été accompagnée par un développement simultané des institutions économiques et sociales, nécessaire à leur fonctionnement efficace et équitable<sup>18</sup>, une situation qui prévaut aussi bien au niveau national qu'à celui de l'entreprise. Du fait de l'absence – ou de la faiblesse – de telles institutions et procédures de dialogue entre les gouvernements et/ou les employeurs et travailleurs et leurs organisations représentatives, il est difficile de parvenir à un consensus sur des questions importantes qui touchent les entreprises opérant à l'intérieur et au-delà des frontières, et la paix sociale peut s'en trouver compromise.

## La réponse de l'OIT

### *L'action normative*

43. L'OIT tient à ce que les travailleurs soient informés et consultés dans les entreprises sur les questions qui les touchent et, plus généralement, à ce qu'une coopération permanente soit encouragée entre employeurs et travailleurs en vue du développement de l'entreprise; ce souci ressort clairement de la Déclaration de Philadelphie de 1944. Cette déclaration appelle l'Organisation à élaborer des programmes en vue de promouvoir «la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour l'amélioration continue de l'organisation de la production...» (paragr. 3 e)).
44. Cette obligation constitutionnelle est exprimée dans divers instruments ultérieurs, à savoir la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967. La recommandation n° 129 donne des orientations détaillées sur la manière d'instaurer un climat de compréhension et de confiance réciproques au sein de l'entreprise, en indiquant que des informations devraient être communiquées aux travailleurs et à leurs représentants et que des consultations devraient avoir lieu avec eux avant que des décisions sur des questions d'intérêt majeur soient prises par la direction (paragr. 2). La recommandation dispose en outre que la direction devrait transmettre aux travailleurs des informations sur toute une série de sujets, y compris notamment «la situation générale de l'entreprise et les perspectives ou plans de son développement futur», et expliquer les décisions susceptibles d'affecter directement ou indirectement la situation du personnel de l'entreprise (paragr. 15 (2)). La recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971 fait référence dans son paragraphe 6 (2)f) à la reconnaissance d'une priorité à accorder au maintien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel. Ces recommandations soulignent que les processus d'information et de consultation devraient coexister avec la négociation collective et la compléter. Des

<sup>18</sup> *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (BIT, Genève, 2004).

dispositions similaires, dont certaines ont trait à des situations spécifiques, figurent dans un certain nombre d'autres documents de l'OIT<sup>19</sup>.

### *Les activités de coopération technique du BIT*

45. Le BIT apporte ses conseils et son assistance techniques sur les questions concernant aussi bien la diffusion d'informations aux travailleurs et à leurs représentants que les consultations à mener avec ceux-ci dans le cadre des activités et projets touchant au dialogue social et à des domaines connexes tels que la législation du travail, l'emploi ou encore les conditions de travail. Dans le domaine de la réforme de la législation du travail, l'OIT aide les mandants à élaborer les lois sur le travail, y compris celles qui portent sur les conséquences de la réorganisation économique.
46. Par exemple, dans la Communauté des Caraïbes (CARICOM), le Bureau a apporté un soutien technique à l'élaboration d'une législation d'harmonisation modèle concernant la cessation d'emploi. Cette législation modèle prévoit des procédures d'information et de consultation pendant la restructuration économique lorsqu'elle est susceptible d'entraîner des licenciements, conformément aux normes internationales du travail pertinentes. L'OIT continue de fournir un soutien à la CARICOM et à ses Etats membres pour promouvoir l'harmonisation avec cette législation modèle.

### *Discussion de la Conférence internationale du travail et résultats*

47. Une discussion de la Conférence sur cette question pourrait notamment traiter des aspects suivants:
- évolutions économiques et sociales récentes qui ont eu un impact majeur sur la compétitivité, la sécurité de l'emploi, les conditions d'emploi, les qualifications requises, l'organisation du travail et le lieu d'implantation des entreprises<sup>20</sup>;
  - évolution récente des relations entre les employeurs et les travailleurs au niveau de l'entreprise, y compris les nouvelles formes de recherche de consensus par le biais de l'information et de la consultation;
  - évolutions similaires en matière de dialogue social aux niveaux national et transnational;
  - évolution des cadres législatifs et autres dispositions et arrangements institutionnels nationaux et transnationaux en matière d'information et de consultation;
  - conséquences pour l'action de l'OIT, surtout pour ses activités de conseil et de coopération techniques.
48. On pourrait également, dans le cadre d'une discussion générale, envisager l'éventuelle nécessité de réviser et de mettre à jour les normes de l'OIT relatives à l'information, à la consultation et à la coopération au niveau de l'entreprise.

<sup>19</sup> Par exemple, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981. Voir aussi la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (par exemple, art. 57).

<sup>20</sup> Par exemple, les changements consécutifs aux rachats, fusions et acquisitions, à la constitution de commission-entreprises, à la sous-traitance et à l'internationalisation des entreprises.



#### 4. **Un travail décent pour les travailleurs domestiques (Action normative)**

##### Résumé

Aujourd'hui, les travailleurs domestiques se comptent par millions. Ils représentent un segment important et croissant de la population active et leur travail consiste à permettre à d'autres d'améliorer leur niveau de vie. La grande majorité de ces travailleurs sont des femmes. Depuis 1948 et plus récemment en 2004, la Conférence internationale du Travail a attiré l'attention à diverses reprises sur le fait que, dans de nombreux cas, ces travailleurs sont soit insuffisamment protégés par la législation, soit dépourvus de toute protection. Selon des rapports récents, ces travailleurs domestiques doivent souvent travailler pendant un nombre d'heures très important ou excessif, reçoivent des salaires peu élevés et ne peuvent compter que sur une couverture d'assurance maladie insuffisante; ils sont également exposés au harcèlement physique et sexuel, à la violence et à des abus. Dans de nombreux pays, la législation sur le travail et sur la sécurité ne couvre pas les travailleurs domestiques, de sorte qu'il n'existe pas de normes juridiques qui leur soient applicables ni des bureaux ou des inspecteurs susceptibles de faire appliquer les normes qui existent. Cependant, au cours des dernières années, un certain nombre de gouvernements se sont penchés sur le problème et ont pris des mesures pour améliorer la protection juridique des travailleurs domestiques. Les organisations syndicales ont augmenté leurs activités, souvent avec des organisations de la société civile, pour atteindre ces travailleurs domestiques, et les organisations d'employeurs ont été associées dans certains pays aux efforts visant à réglementer les conditions d'emploi de cette catégorie. Nombre de ces initiatives bénéficieraient de la mise au point de normes internationales susceptibles d'être utilisées pour améliorer l'environnement juridique et pour permettre aux travailleurs domestiques d'avoir accès à tout l'éventail de la protection et des droits liés au travail décent.

49. A sa 31<sup>e</sup> session (1948), la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant les conditions de travail des employés de maison demandant au Conseil d'administration «d'examiner l'opportunité d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence l'ensemble de la question des statuts et des conditions d'emploi des employés de maison». Une réunion d'experts sur le statut et les conditions d'emploi des travailleurs domestiques a eu lieu en juillet 1951 et, lors de la deuxième Conférence régionale africaine de l'Organisation internationale du Travail (Addis-Abeba, 30 novembre-11 décembre 1964), le Conseil d'administration a été invité par une résolution à entreprendre des études et des travaux de recherche sur les problèmes des employés de maison en vue d'améliorer leurs conditions de vie.
50. Depuis, la question des conditions d'emploi des travailleurs domestiques n'a pas été inscrite à l'ordre du jour d'une Conférence internationale du Travail, en dépit de l'adoption d'une résolution à la 49<sup>e</sup> session de la CIT (Genève, juin 1965) qui invitait à nouveau le Conseil d'administration à envisager entre autres «l'inscription à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence de la question des conditions de travail des employés de maison, en vue de l'adoption d'un instrument international»<sup>21</sup>.
51. La résolution de 1965 estime que «les employés de maison, dans bien des cas, ne sont pas ou ne sont qu'insuffisamment protégés par des textes législatifs» et «qu'il est urgent d'assurer, aux employés de maison, dans tous les Etats Membres, les éléments fondamentaux de protection qui leur garantiraient un niveau de vie minimum compatible avec le respect de la personne et la dignité humaine qui sont essentiels pour la justice sociale».
52. La plus grande partie des préoccupations exprimées en 1948 et en 1965 par la Conférence internationale du Travail sont toujours d'actualité car les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques semblent s'être exacerbés et leur nombre ne cesse de croître.

<sup>21</sup> BIT: Résolution concernant les conditions de travail des employés de maison, Conférence internationale du Travail, 49<sup>e</sup> session, adoptée à Genève le 23 juin 1965.

53. Dans un rapport <sup>22</sup> élaboré pour une discussion générale sur les travailleurs migrants, qui a eu lieu lors de la 92<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2004), le Bureau international du Travail a souligné que les immigrées employées comme domestiques sont parmi les travailleuses les plus vulnérables dans le monde. Les travailleurs domestiques, notamment les employés de maison, doivent souvent travailler pendant un nombre d'heures très élevé voire excessif (en moyenne quinze à seize heures par jour) sans journées de repos ou de compensation pour les heures supplémentaires; ils sont en général mal payés et leur couverture d'assurance maladie est insuffisante; ils sont également exposés au harcèlement physique et sexuel, ainsi qu'à la violence et aux abus, et dans certains cas ils sont piégés dans des situations où, par le biais de menaces ou de violence, ils sont empêchés physiquement ou juridiquement de quitter le domicile de l'employeur qui retient éventuellement leurs salaires ou confisque leurs documents d'identité. Dans de nombreux pays, les lois sur le travail ou la sécurité ne couvrent pas les travailleurs domestiques, de sorte qu'il n'existe pas de normes juridiques qui leur soient applicables non plus que d'institutions ou d'inspecteurs pour faire appliquer les normes qui existent. Même lorsqu'ils sont protégés par la législation, il est parfois très difficile pour les travailleurs domestiques de prendre connaissance ou de bénéficier de la protection disponible, et il en résulte des violations très répandues des lois de protection de la main-d'œuvre.
54. Les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à l'issue d'une discussion générale précisent notamment que: «Les travailleurs temporaires et les travailleurs domestiques migrants ont souvent des droits limités, peuvent être exclus du bénéfice des prestations de sécurité sociale et faire face à de multiples difficultés <sup>23</sup>». L'incidence du travail des enfants est également élevée et elle a été notée dans le rapport global du BIT de 2006. Le rapport dit notamment: «Les filles par exemple dominent dans la branche des travaux domestiques, tandis que les garçons sont surreprésentés dans les industries extractives». Le rapport ajoute: «La situation est encore pire lorsque, comme on le constate chez les travailleurs domestiques de nombreux pays, les tâches effectuées sont exclues des règlements en vigueur <sup>24</sup>». Le rapport global 2004 sur la liberté syndicale souligne que le silence de la législation sur le travail domestique prend souvent comme prétexte le principe de non-ingérence de l'Etat dans la vie privée <sup>25</sup>. Par conséquent, le travail domestique «occupe aujourd'hui une zone floue entre les relations marchandes et les relations non marchandes» <sup>26</sup>.
55. Les recherches juridiques comparées produites par le BIT révèlent que, très fréquemment, la législation du travail fait référence aux travailleurs domestiques soit pour les exclure complètement de son champ d'application, soit pour leur accorder des niveaux de protection inférieurs en les privant de nombreux droits accordés aux autres catégories de

<sup>22</sup> BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, rapport VI, 92<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (Genève, juin 2004).

<sup>23</sup> BIT: *Compte rendu provisoire* n° 22, Conférence internationale du Travail, 92<sup>e</sup> session, Genève, juin 2004, conclusions, paragr. 7.

<sup>24</sup> BIT: *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Genève, juin 2006).

<sup>25</sup> BIT: *S'organiser pour plus de justice sociale*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Genève, juin 2004).

<sup>26</sup> Anderson, B.: *Migration policies and vulnerabilities of domestic workers*, document présenté à la Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking, Hong-kong, Chine, fév. 2003, p. 16.

travailleurs<sup>27</sup>. Certes, la plupart des normes de l'OIT s'appliquent en général à tous les travailleurs, cependant ces instruments semblent suivre le même modèle puisqu'ils prévoient une exemption possible de la protection offerte dans la convention à certaines catégories de travailleurs, dont les travailleurs domestiques. Cela est explicite par exemple dans le cas de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949. Un nombre important d'autres conventions permet l'exclusion de certaines catégories de travailleurs, en principe après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs concernées<sup>28</sup>. Même lorsqu'une convention s'applique à tous les travailleurs et les employeurs, «sans distinction d'aucune sorte», telle que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, un certain nombre de dispositions dans la législation nationale sont en général incompatibles avec l'instrument car elles privent spécifiquement les travailleurs domestiques du droit de constituer des syndicats ou de s'y affilier.

56. En réalité, les travailleurs domestiques sont mal protégés dans le cadre de la législation nationale et dans celui de la législation internationale. Cependant, ils représentent un segment important et croissant de la population active et leur travail consiste à permettre à d'autres d'améliorer leur niveau de vie, puisque ceux qui les emploient peuvent par conséquent accepter un emploi rémunéré hors de leur foyer. Les estimations, les faits et les chiffres sont difficiles à rassembler, notamment à cause de l'inexactitude ou de l'indisponibilité des données (car le travail domestique est souvent exclu des statistiques du travail) ou à cause de la nature particulière de cette relation d'emploi; cependant, selon les travaux de recherche effectués en la matière, les travailleurs domestiques se comptaient par dizaines de millions<sup>29</sup>. La grande majorité des travailleurs domestiques sont des femmes<sup>30</sup> et ce secteur connaît une forte croissance partout. S'il faut en croire la Confédération européenne des syndicats, «c'est même un des secteurs économiques qui

<sup>27</sup> BIT: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, José Maria Ramírez-Machado, BIT, Conditions and Work Employment series No 7, publié en 2003. Voir aussi BIT: *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, A. Blackett, Service du droit du travail et des relations professionnelles (BIT, Genève, 1998) et M. L. Vega Ruíz: «Relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina», dans *Relasur* (Montévidéo), n° 3, 1994.

<sup>28</sup> Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997) sur le licenciement, 1982, convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946.

<sup>29</sup> BIT: Note d'information sur le travail domestique, préparée par S. Grumiau à la demande du Bureau pour les activités des travailleurs du BIT (Genève, juin 2007).

<sup>30</sup> Le rapport global de 2000 sur la liberté syndicale indique que «les femmes, qui constituent une fraction de plus en plus importante de la population active, demeurent peu syndicalisées et sous-représentées dans les syndicats, notamment parce que certains secteurs où elles sont très nombreuses comme les emplois de maison sont exclus du champ de la législation sur la liberté d'association». BIT: *Votre voix au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Genève, juin 2000).

croît le plus vite en Europe»<sup>31</sup>. Les recherches de l'OIT confirment que le travail domestique est principalement accompli par des femmes, que le recours au travail des enfants est très répandu et qu'une grande partie du travail domestique est accomplie par les travailleurs migrants<sup>32</sup>. Les principaux problèmes identifiés par l'OIT sont: la durée du travail; les salaires; la charge de travail et les périodes de repos; la couverture de sécurité sociale; les abus physiques et sexuels; les abus commis par les agences de recrutement et les conditions contractuelles. Outre le fait qu'ils risquent de mauvaises conditions de travail et d'éventuels abus, comme cela a déjà été dit ci-dessus, les travailleurs domestiques se voient souvent refuser le droit de s'organiser en syndicats. Dans son étude d'ensemble sur la liberté syndicale et la négociation collective, 1994, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a noté que le personnel de maison se voit souvent refuser le droit de constituer des syndicats «soit parce qu'ils sont exclus du champ d'application de la législation du travail, soit parce que celle-ci leur refuse expressément le droit syndical». La commission souligne que les dispositions interdisant le droit de s'organiser au personnel domestique sont incompatibles avec les dispositions expresses de la convention n° 87 sur la liberté syndicale<sup>33</sup>. Comme cela a été noté par la commission d'experts, dans certains pays, le Code du travail comprend des dispositions discriminatoires à l'égard des travailleurs domestiques, par exemple lorsque les dispositions générales régissant la cessation d'emploi ne s'appliquent pas à eux<sup>34</sup>.

- 57.** La situation de cette catégorie de travailleurs a conduit de nombreuses organisations à entreprendre des travaux en vue d'organiser et de protéger les intérêts des travailleurs domestiques au niveau national. Au niveau international, la Confédération syndicale internationale (CSI) et les Fédérations syndicales internationales (FSI) collaborent activement, y compris à travers les organisations régionales. Une série de réunions régionales et internationales des travailleurs domestiques se sont tenues récemment, et l'une des principales demandes des organisations de travailleurs est d'inviter l'OIT à envisager une action normative concernant les travailleurs domestiques et à inscrire la question à l'ordre du jour d'une session de la Conférence internationale du Travail en vue de l'élaboration d'une norme, conformément à la résolution de 1965.
- 58.** A la suite de campagnes nationales visant à promouvoir l'organisation des travailleurs domestiques, et en dépit des nombreux obstacles auxquels ils ont été confrontés, certains pays ont enregistré des progrès en matière de législation du travail. Concernant les travailleurs domestiques, ces progrès ainsi qu'une recherche plus approfondie pourraient servir de fondement à l'élaboration de nouvelles normes.
- 59.** Le fait que les travailleurs domestiques sont assujettis à de mauvaises conditions de travail et que leur isolation empêche, dans une grande mesure, les syndicats de les atteindre et de les organiser en vue d'améliorer ces conditions est un argument très puissant en faveur de l'adoption d'une norme internationale; cette norme pourrait être utilisée pour améliorer leur environnement juridique par le biais de la législation du travail, ce qui leur permettrait

<sup>31</sup> CES: *Sortir de l'ombre, organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats* (Bruxelles, nov. 2007).

<sup>32</sup> ILO: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, par José Maria Ramirez-Machado, ILO Conditions of Work and Employment series No. 7, publié en 2003.

<sup>33</sup> BIT: *Liberté syndicale et négociation collective: droits des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations et de s'y affilier*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 81<sup>e</sup> session (Genève, juin 1994).

<sup>34</sup> BIT: *Protection contre le licenciement injustifié: champ d'application personnel*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du travail, 82<sup>e</sup> session (Genève, juin 1995).

de bénéficier d'un éventail complet de protections et de droits liés au travail décent, y compris le droit de s'organiser.

- 60.** Il est donc proposé d'inscrire la question de la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en 2010, afin de mettre au point des instruments de l'OIT, éventuellement sous la forme d'une convention complétée par une recommandation, pour fournir une orientation appropriée aux mandants sur les politiques et la pratique dans le domaine du travail domestique.

## Partie II. Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence

### 5. *Protection des enfants et des jeunes travailleurs*<sup>35</sup>

#### Résumé

Cette proposition fait suite aux conclusions formulées par le Groupe de travail sur la politique de révision des normes pour ce qui touche au travail des enfants et à la protection des jeunes travailleurs et concernant plusieurs séries d'instruments dont la révision ou le regroupement a été recommandé. Ces instruments traitent des conditions d'accès à l'emploi (examen médical) et de certains aspects des conditions de travail (travail de nuit, travaux souterrains), offrant une protection supplémentaire aux jeunes travailleurs qui ont atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi, c'est-à-dire qui peuvent travailler légalement, et ils complètent en ce sens les normes relatives au travail des enfants en protégeant les adolescents. La révision et le regroupement des normes dans ce domaine concerneraient ainsi quelque 100 millions d'adolescents, nombre estimé des personnes de moins de 18 ans qui travailleraient légalement dans les différentes régions du monde. Cette proposition n'a nullement pour objet de remettre en question ou de réviser les deux conventions fondamentales à jour sur le travail des enfants, à savoir la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, complétées par leurs recommandations respectives, dont la promotion sera poursuivie en vue de leur ratification universelle et leur application.

61. Après avoir examiné la version préliminaire de cette proposition à sa 297<sup>e</sup> session (novembre 2006), le Conseil d'administration a demandé au Bureau de soumettre une proposition plus élaborée sur le sujet. Il convient de souligner pour commencer que cette proposition relève du suivi des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes (Groupe de travail Cartier) pour ce qui touche au travail des enfants et à la protection des jeunes travailleurs. De plus, pour ce qui est de l'élimination du travail des enfants, ni le Bureau ni les mandants n'ont remis en question ni souhaité réviser les deux conventions fondamentales à jour sur le travail des enfants, à savoir la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, complétées par leurs recommandations respectives. La promotion de ces instruments se poursuivra en vue de leur ratification universelle et de leur application, et ces textes continueront de constituer la base des activités de coopération technique entreprises dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), quelle que soit l'issue de l'examen des ordres du jour des sessions à venir de la Conférence.
62. Il existe deux catégories de normes relatives aux enfants et aux adolescents. La première regroupe les deux conventions fondamentales et les recommandations correspondantes, qui précisent la limite entre les formes d'astreinte au travail devant disparaître et les travaux dont la réalisation par des enfants ou des adolescents est admissible. La seconde correspond aux normes plus ciblées qui précisent les conditions d'accès à l'emploi (examen médical) et certains aspects des conditions de travail (travail de nuit, travaux souterrains) et octroient ainsi une protection supplémentaire aux jeunes travailleurs ayant atteint l'âge minimum d'admission au travail. Ces instruments complètent en ce sens les normes relatives au travail des enfants en assurant la protection des adolescents. La proposition a trait à cette seconde catégorie d'instruments et pourrait porter aussi sur les deux recommandations indépendantes sur l'âge minimum dans les travaux non industriels et dans les entreprises familiales, dont il sera question plus loin.

<sup>35</sup> Les motifs exposés au paragraphe 4 ont conduit à placer cette proposition dans la deuxième partie.

63. Pour faire suite aux activités du Groupe de travail Cartier, le Conseil d'administration a pris les décisions suivantes:

- *Travail de nuit des adolescents.* Les trois conventions et les deux recommandations suivantes devraient être révisées: convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919; convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946; convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948; recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921; recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946.
- *Examen médical des adolescents (industrie, travaux non industriels, travaux souterrains) et conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains).* Dans le cas de trois conventions – 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 –, le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à: i) envisager de ratifier les conventions; ii) informer le Bureau de tout obstacle ou de toute difficulté qui pourrait empêcher ou retarder la ratification de ces conventions ou qui pourrait indiquer la nécessité de procéder à une révision totale ou partielle, notamment sous la forme d'un regroupement. Pour ce qui est des deux recommandations connexes, la recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946, et la recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965, le Conseil d'administration a invité les Etats Membres à donner effet aux recommandations et à informer le Bureau de tout obstacle ou de toute difficulté rencontré dans leur mise en œuvre. Par ailleurs, il a invité le Bureau à examiner la possibilité de procéder à un regroupement de ces instruments.
- En outre, deux recommandations indépendantes, la recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, et la recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937, se trouvent dans une catégorie intermédiaire<sup>36</sup>.
- Comme suite aux décisions adoptées par le Conseil d'administration concernant l'ordre du jour des sessions de la Conférence internationale du Travail, la convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, a été incluse dans les instruments révisés par la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007.
- Enfin, pour un certain nombre de conventions antérieures sur l'âge minimum qui ont déjà été révisées par la convention n° 138<sup>37</sup> mais restent applicables à un certain nombre de pays, les Etats parties aux conventions les plus anciennes sont invités à ratifier la convention n° 138. Cependant, en raison de la flexibilité prévue par la convention n° 138 (conditions détaillées pour la dénonciation de plein droit des conventions antérieures), sa ratification n'entraîne pas toujours automatiquement la dénonciation de toutes les conventions précédentes concernées qui ont été ratifiées par l'Etat intéressé<sup>38</sup>. Il n'est pas proposé d'inclure ces instruments désormais

<sup>36</sup> Le groupe de travail a estimé en effet que ces recommandations n'étaient pas véritablement à jour mais présentaient encore quelques aspects pertinents.

<sup>37</sup> Voir art. 10 de la convention n° 138.

<sup>38</sup> Ainsi, un Etat qui aurait ratifié la convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, dans un premier temps et la convention n° 138 par la suite, tout en prescrivant par ailleurs un

obsolètes dans une éventuelle norme révisée ou regroupée. Une solution envisageable pour rationaliser l'ensemble des normes internationales du travail, notamment par leur dénonciation et leur remplacement par la convention n° 138, consisterait à promouvoir la convention n° 138 et fournir une assistance technique en vue de favoriser son application effective.

- En outre, l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'OIT, 1997, permettra, une fois entré en vigueur<sup>39</sup>, d'abroger les conventions devenues obsolètes.

- 64.** Il pourra être estimé que les deux premiers groupes d'instruments (travail de nuit et examen médical), du fait d'un champ d'application trop circonscrit, ne peuvent pas constituer isolément une question normative à inscrire à l'ordre du jour d'une session ultérieure de la Conférence. Afin de rationaliser encore l'ensemble des normes internationales du travail, il serait envisageable et souhaitable que le Conseil d'administration procède à un examen approfondi des mesures nécessaires pour donner suite aux conclusions du Groupe de travail sur la question des enfants et des adolescents, notamment au sujet de la protection devant assurer leur accès au travail décent. Les travaux pour un regroupement éventuel pourraient porter également sur les deux recommandations indépendantes sur l'âge minimum.
- 65.** A l'instar de toutes les autres catégories de travailleurs visées en tant que telles par un instrument donné, et même s'ils relèvent, du fait de leur âge et de leur immaturité, de dispositions spéciales pour certains aspects, les enfants et les jeunes travailleurs ont droit à la protection octroyée de façon générale à l'ensemble des travailleurs. Selon les dernières estimations, quelque 100 millions d'adolescents de moins de 18 ans travailleraient légalement dans le monde. La révision ou le regroupement des normes relatives aux enfants et aux adolescents, sur la base des conclusions du Groupe de travail Cartier, semble indiqué pour ce groupe et permettrait de concentrer les efforts sur les conditions dans lesquelles l'emploi des intéressés est admissible. Il convient de rappeler que le Préambule de la Constitution de l'OIT n'est pas le seul texte à appeler explicitement à la protection des enfants. La Convention relative aux droits de l'enfant (1989), qui traite du droit des enfants (soit des personnes de moins de 18 ans) d'être protégés contre l'exploitation économique, prévoit de son côté que les Etats parties devront prendre des mesures, notamment en fixant un âge minimum ou des âges minimums d'admission à l'emploi et en réglementant les conditions d'emploi.
- 66.** Toutefois, la question de la protection des enfants et des adolescents qui peuvent travailler légalement est étroitement liée à celle du travail des enfants. Lorsque la protection n'est pas suffisante, la nature des travaux autorisés ou les circonstances dans lesquelles ils sont effectués peuvent relever des formes de travail des enfants devant disparaître, même lorsque l'âge minimum d'admission à l'emploi est respecté. Ainsi, en vertu du paragraphe 3 de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, le cas du travail de nuit et des travaux souterrains effectués par des personnes de moins de 18 ans devrait être pris en considération au niveau national lors de la définition des travaux dangereux devant être interdits. Il conviendra de se demander par conséquent s'il n'y aurait pas lieu de formuler des orientations sur d'autres aspects des travaux dangereux visés au paragraphe 3 de la recommandation n° 190. Etant donné le principe qui sous-tend des conventions nos 138 et 182, à savoir que la liste précise des travaux dangereux devrait être établie au niveau national à l'issue de consultations tripartites, toute nouvelle disposition dans le domaine devrait viser à établir des orientations générales plutôt que des prescriptions détaillées.

âge minimum général de 14 ans, restera lié par la convention n° 59 sauf si, en vertu de la convention n° 138, il fixe à 15 ans l'âge minimum dans l'industrie.

<sup>39</sup> Voir documents GB.297/LILS/2 et GB.300/LILS/2.



67. Etant donné la nécessité d'entreprendre un examen exhaustif de la protection des enfants dans l'emploi ou le travail, le Conseil d'administration pourrait envisager, si cette proposition devait être retenue pour des sessions ultérieures de la Conférence, la possibilité d'une double discussion devant permettre aux mandants de discuter de manière approfondie des questions pertinentes.

## 6. Temps de travail

68. Le temps de travail figure parmi les domaines particulièrement touchés ces dernières années par les profondes mutations des politiques économiques et sociales, évolution encore accélérée par l'effet de la mondialisation. Depuis l'adoption des principales normes de l'OIT sur la durée du travail, notamment la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, le point de vue a évolué pour ce qui touche à la réglementation du temps de travail et, par conséquent, à d'autres questions connexes telles que les heures de repos et les congés annuels payés.
69. Un document intitulé *Elaboration d'une stratégie relative aux activités futures éventuelles de l'OIT en matière de temps de travail*, qui a été soumis à la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS) en novembre 2005<sup>40</sup>, passe en revue les faits nouveaux relatifs aux normes sur la durée du travail et rappelle notamment les orientations fournies par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans son étude d'ensemble de 2005 sur les conventions n°s 1 et 30<sup>41</sup> et les avis exprimés au cours de l'examen de ce document par la Commission de l'application des normes de la Conférence<sup>42</sup>. Il a été convenu en particulier de tenir une réunion d'experts chargée de définir un cadre intégré de principes, d'orientations et de recommandations susceptibles de servir de base à une discussion générale sur le temps de travail à une session de la Conférence internationale du Travail. La date de la réunion dépendra de la décision devant être prise par le Conseil d'administration au sujet de son financement.

### Travaux de recherche et autres activités

70. Suite à la demande formulée par le Conseil d'administration, qui a appelé à la réalisation d'études supplémentaires sur le temps de travail en vue de l'élaboration de propositions sur la question pour des sessions ultérieures de la Conférence internationale du Travail, le Bureau a lancé un vaste programme de recherche et de documentation sur les faits nouveaux en la matière, mettant sur pied en outre à la demande des mandants des activités de coopération technique, notamment des séminaires et des ateliers de formation axés sur ces études. Les principales composantes du programme d'action ainsi entrepris sont les suivantes: un rapport sur le temps de travail dans les pays industrialisés qui fait le point sur les éléments nouveaux à cet égard dans les territoires visés, l'accent étant mis sur l'interaction entre besoins et préférences des travailleurs et des employeurs et sur la façon de conjuguer ces attentes au moyen de politiques du temps de travail

<sup>40</sup> Voir document GB.294/LILS/7/1.

<sup>41</sup> Voir: *Durée du travail: Vers plus de flexibilité?*, Conférence internationale du Travail, 93<sup>e</sup> session, Genève, 2005, rapport III (partie 1B).

<sup>42</sup> Voir Conférence internationale du Travail, 93<sup>e</sup> session, Genève, 2005, *Compte rendu provisoire* n° 22, première partie, paragr. 73-131.

appropriées<sup>43</sup>; une base de données juridique en ligne contenant les dispositions législatives relatives au temps de travail des différents Etats Membres<sup>44</sup>; une analyse comparée des lois relatives à la durée du travail<sup>45</sup> et une série d'exposés présentés par des chercheurs renommés lors du dernier colloque international sur le temps de travail<sup>46</sup>. Une série d'études par pays sur l'évolution récente des statistiques et politiques concernant le temps de travail et l'organisation du travail dans les pays en développement ou en transition ont été commandées en outre. Ces études ont servi de base à l'élaboration d'une analyse comparée du temps de travail à travers le monde, qui a été publiée en 2007<sup>47</sup>.

71. Ces projets ont en commun un certain nombre de thèmes fondamentaux liés à l'objectif suivant: assurer des conditions de travail convenables pour ce qui est du temps de travail. L'étude portera notamment sur les différentes façons de concevoir un système d'aménagement du temps de travail et de la durée du travail dans le souci de préserver la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé et leur bien-être<sup>48</sup>. L'attention portera aussi sur les différences entre les sexes en matière d'aménagement du temps de travail, avec une analyse des conséquences de ces différences du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes et une réflexion sur les modalités d'aménagement du temps de travail qui peuvent avoir une incidence favorable sur le statut des femmes sur le marché du travail et dans la société en général. Les recherches porteront encore sur l'impact des dispositifs pour l'aménagement du temps de travail sur la capacité des travailleurs de concilier emploi rémunéré, vie familiale et autres responsabilités et intérêts non professionnels et examineront à ce titre les mesures envisageables pour promouvoir un équilibre entre travail et famille sans porter préjudice à l'égalité des sexes. Enfin, le programme de recherche du Bureau doit faire le point sur les formes d'aménagement du temps de travail, y compris celles qui visent à autoriser une souplesse dans l'organisation du travail, qui semblent propres à assurer des conditions de travail décentes mais aussi à accroître la productivité et, plus largement, la compétitivité des entreprises, ainsi que sur l'utilité, pour le secteur privé, d'adopter des mesures pour la conciliation entre travail et vie privée.
72. Ces travaux de recherche, complétés par les activités de coopération technique menées à la demande des mandants et les résultats de la réunion d'experts, devraient permettre d'alimenter et organiser dans une large mesure la discussion sur l'évolution en matière de temps de travail qui pourrait se tenir à une session à venir de la Conférence internationale du Travail.

<sup>43</sup> Messenger, J.C. (dir. publ.): *Working time and workers' and needs preferences in industrialized countries: Finding the balance* (Londres, Routledge, 2004).

<sup>44</sup> <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime>

<sup>45</sup> McCann, D.: *Working time laws: A global perspective*, findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database (BIT, Genève, 2005) (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-dm-05.htm>).

<sup>46</sup> Boulin, J.Y.; Lallement, M.; Michon, F.; Messenger, J.C.: (dir. publ.): *Decent working time: New trends, new issues* (Genève, BIT, 2006).

<sup>47</sup> Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C.: *Working time around the world: Trends in hours, laws, and policies in a global comparative perspective* (Londres et Genève, Routledge et BIT, 2007).

<sup>48</sup> Spurgeon, A.: *Working time: Its impact on safety and health* (BIT et OSHRI (Occupational Safety and Health Research Institute-Korea), Genève, 2003).

## Proposition

73. A la lumière de ces éléments, et compte tenu des activités de recherche ambitieuses réalisées par le BIT récemment et du progrès des connaissances techniques accumulées en son sein dans ce domaine, il semble opportun désormais que la Conférence internationale du Travail examine, à l'une de ses sessions à venir, le thème du temps de travail sous ses différents aspects. Sous réserve d'un accueil favorable du Conseil d'administration, le Bureau serait prêt à élaborer une proposition en vue de la tenue d'une discussion générale sur tous les aspects de la réglementation du temps de travail, qui pourrait avoir lieu à compter de la 100<sup>e</sup> session (juin 2011) de la Conférence internationale du Travail. La discussion envisagée devrait se fonder largement sur les conclusions de la réunion d'experts.

## 7. Sécurité et santé au travail

74. A la suite de la discussion générale de juin 2003 sur une approche intégrée, la Conférence a élaboré une stratégie mondiale sur la sécurité et la santé au travail prévoyant notamment l'établissement d'un ordre de priorités pour l'élaboration et la révision des instruments de l'OIT. La question inscrite en tête de liste – soit l'élaboration d'un nouvel instrument établissant un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail – a été examinée à la 93<sup>e</sup> session (2005) de la Conférence internationale du Travail. La convention n° 187 et la recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail ont été adoptées à la 95<sup>e</sup> session (2006) de la Conférence internationale du Travail. Ces instruments devraient contribuer à ce que la question de la sécurité et de la santé au travail figure en bonne place dans l'ordre de priorité des pouvoirs publics et favoriser l'application des normes correspondantes de l'OIT.

75. Parmi les autres activités normatives revêtant une importance prioritaire en application de la stratégie mondiale, figurent la révision des normes relatives à la sécurité des machines (convention (n° 119) et recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963) et la révision de certaines normes relatives à des produits chimiques dangereux (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, et convention (n° 136) et recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971)<sup>49</sup>.

76. Dans le domaine de la sécurité des machines, l'élaboration d'un recueil de directives pratiques, activité prévue par la stratégie mondiale, passera avant la révision de la convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963. Le Bureau a entrepris l'examen des faits nouveaux survenus dans ce domaine en tant que préalable à l'élaboration du recueil, qui constituera une base utile aux fins de la révision ultérieure des normes relatives à la sécurité des machines. Le Bureau a inclus dans les propositions pour un financement par prélèvement sur la réserve pour les réunions techniques en 2008-09 une proposition relative à l'organisation d'une réunion d'experts sur la sécurité dans l'utilisation des machines<sup>50</sup>.

77. En ce qui concerne les substances dangereuses, le Conseil d'administration a approuvé, à sa 292<sup>e</sup> session (mars 2005), l'organisation d'une réunion d'experts devant faire le point

<sup>49</sup> La révision de la convention (n° 127) et de la recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967, ne fait pas partie des activités prioritaires. En ce qui concerne la révision de la recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919, qui est liée aux risques biologiques, aucun suivi particulier n'a été prévu.

<sup>50</sup> Voir document GB.300/PFA/10.

sur les instruments, connaissances, activités de sensibilisation, projets de coopération technique et partenariats internationaux envisageables aux fins de l'élaboration d'un cadre d'action relatif aux substances dangereuses en tant qu'élément du programme des activités sectorielles<sup>51</sup>. Cette réunion portera sur les moyens d'intégrer au mieux les instruments de l'OIT et les autres outils concernant la sécurité et la santé au travail et les substances dangereuses dans un nouveau cadre stratégique et un nouveau plan d'action. Elle permettra aussi de faire le point sur les pratiques exemplaires et les cadres juridiques nationaux propres à promouvoir un cadre de travail sûr et sain, d'analyser le rôle des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'étudier les moyens de créer des mécanismes de consultation tripartite sur la sécurité et la santé au travail et d'assurer la participation en leur sein des travailleurs et de leurs organisations, contribuant ce faisant à l'instauration d'une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé au travail. La réunion examinera en outre l'impact des initiatives récentes ou anciennes relatives aux substances dangereuses, notamment l'Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques à l'échelle des Nations Unies. Elle devra adopter des recommandations qui constitueront la base de l'action ultérieure de l'OIT dans le domaine. Elle aura lieu du 10 au 13 décembre 2007 à Genève<sup>52</sup>.

## 8. Le travail dans les ports

78. Depuis dix ans, le Bureau s'emploie avec énergie à promouvoir le Programme de développement du personnel portuaire (PDP), dont une deuxième version révisée est parue en 2005. Le PDP est largement utilisé désormais dans de nombreux ports de différentes régions du monde. Une réunion d'experts a adopté en 2003 le texte du *Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les ports*, qui remplace deux publications précédentes du BIT, à savoir le *Guide pour la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires* (1976) et *Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires* (1977). En 2004, l'Organisation maritime internationale (OMI) et le BIT ont approuvé la publication d'un *Recueil de directives pratiques BIT/OMI sur la sûreté dans les ports*. Depuis, le Bureau a organisé des séminaires de formation et d'information dans différentes régions du monde en vue d'améliorer la capacité des parties intéressées par le travail dans les ports à mettre en œuvre les différentes composantes du PDP et des recueils.

### Faits nouveaux depuis novembre 2006

79. Le projet de discussion générale sur une approche intégrée du travail dans les ports figure depuis six ans parmi les propositions relatives à l'ordre du jour des sessions ultérieures de la Conférence. Le Bureau a tenu de nouvelles consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de l'élaboration éventuelle d'une proposition mise à jour sur la question. Lors d'une réunion qui a eu lieu le 4 juillet 2007 dans le cadre de ces consultations, les participants sont tombés d'accord qu'il convenait d'abandonner l'examen de cette proposition en vue de son inscription à l'ordre du jour d'une session à venir de la Conférence internationale du Travail.

80. A la lumière de ces activités pratiques relatives au travail dans les ports et compte tenu de l'issue des consultations, le Bureau propose que cette question – discussion générale sur

<sup>51</sup> Voir document GB.292/STM/1.

<sup>52</sup> Pour de plus amples informations sur cette réunion d'experts, voir le document GB.297/STM/2 et la décision correspondante du Conseil d'administration.

une approche intégrée du travail dans les ports – ne soit plus incluse dans les propositions relatives à l'ordre du jour des sessions ultérieures de la Conférence.

## 9. *La durée du travail dans le transport routier*

81. Le Bureau a continué de suivre de près les faits nouveaux concernant la durée du travail et les périodes de repos dans le transport routier, notamment les problèmes liés au passage des frontières, à la fatigue, au temps de conduite et à la durée du repos. Les participants à la Réunion tripartite sur les questions sociales et dans le domaine du travail découlant des problèmes de la mobilité transfrontalière des chauffeurs routiers internationaux (Genève, 23-26 octobre 2006) ont pris note avec inquiétude que l'attente due aux défaillances des infrastructures, des installations et des procédures de contrôle aux postes frontières peuvent nuire aux conditions de travail et de vie des chauffeurs ainsi qu'à la sécurité routière. Le Bureau a réalisé une analyse comparée de la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, et d'autres instruments juridiques nationaux et internationaux récents relatifs au temps de travail et à la durée du repos dans le transport routier. Il en est ressorti qu'il convenait de reporter l'examen des effets du règlement de l'Union européenne (UE) sur la durée de conduite et les temps de repos entré en vigueur en avril 2007, dont l'application doit faire l'objet d'un rapport tous les deux ans. De même, le recul ne semble pas suffisant encore pour procéder à un examen approfondi de l'expérience accumulée quant à l'utilisation des équipements d'enregistrement numérique (tachygraphe numérique). Le Bureau estime que l'examen de la question de la révision éventuelle de la convention n° 153 et de la recommandation n° 161 dont elle est assortie devrait avoir lieu uniquement lorsqu'il aura été possible d'évaluer sur une période suffisante l'impact de la nouvelle réglementation internationale.

## 10. *Zones franches d'exportation (ZFE)*

82. Le BIT a défini les zones franches d'exportation (ZFE) comme étant «des zones industrielles offrant des avantages spéciaux, ayant pour vocation d'attirer des investisseurs étrangers et dans lesquelles des produits importés subissent une transformation avant d'être exportés ou réexportés»<sup>53</sup>. Ces zones prennent des noms et des formes distinctes selon le pays (zones franches, zones économiques spéciales, entrepôts sous douane, ports francs, *maquiladoras*, etc.). Elles ont continué de se multiplier partout dans le monde ces dernières années. Cette expansion se présente sous une forme très dynamique, avec des changements extrêmement rapides qui subissent l'influence de la mondialisation (voir notamment l'impact de la fin de l'Arrangement concernant le commerce international des textiles (AMF) et les accords de l'OMC). Cependant, des inquiétudes persistent quant à la situation dans certaines ZFE en termes de droits, d'application de la législation du travail, de création d'emplois et de conditions de travail, et la question de la contribution véritable de ces systèmes à l'économie nationale et au progrès social dans le pays hôte demeure.

83. Le BIT suit l'évolution des ZFE depuis plus de vingt ans du fait de l'importance de ces entités dans le contexte de la mondialisation. Lors de plusieurs de ses sessions successives, le Conseil d'administration a invité le Bureau à procéder à un examen approfondi des conditions de travail, des possibilités d'emploi, des relations professionnelles et de l'état du dialogue social en leur sein. En mars 2003<sup>54</sup>, il a ainsi invité le Bureau à poursuivre l'examen de ces questions dans un cadre tripartite en

<sup>53</sup> <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm>

<sup>54</sup> Voir document GB.286/15.

traitant l'ensemble des composantes du travail décent. Le programme et budget pour 2006-07 a créé une Initiative focale sur les zones franches d'exportation, qui doit se fonder sur le dialogue social et repose sur une approche pluridisciplinaire au sein du BIT.

84. Pour ce qui touche au calendrier, il convient de garder à l'esprit que le Bureau doit rendre compte au Conseil d'administration en mars 2008 des travaux réalisés dans le cadre de l'initiative focale et formuler en parallèle des recommandations quant à l'action future du BIT. Ce rapport sera utilisé comme base par le Conseil d'administration aux fins de la définition du programme d'action nécessaire pour améliorer la qualité de la production et de l'emploi dans les ZFE, encourager l'adoption au plan national de politiques pour le travail décent, promouvoir l'application des normes du travail et de la législation nationale et œuvrer pour la prise en compte des ZFE dans les stratégies pour le développement plus générales au plan national ou international. Il est proposé par conséquent que les discussions éventuelles sur la question tiennent compte des conclusions et orientations formulées par le Conseil d'administration en mars 2008.

## **11. Nouvelles tendances dans la prévention et la résolution des conflits professionnels**

85. En 1992, le Conseil d'administration a examiné une proposition en vue de l'inscription d'une question relative à la résolution des conflits à l'ordre du jour d'une session de la Conférence internationale du Travail. La proposition a fait l'objet de discussions à l'occasion de plusieurs sessions du Conseil d'administration, notamment la 261<sup>e</sup>, avec un rapport détaillé, puis, plus récemment, en mars 1999. A ce stade, il a été proposé que la question fasse l'objet d'une discussion générale, proposition qui n'a pas été retenue.
86. Les mutations économiques et sociales accompagnant la mondialisation ont fait l'objet d'analyses nombreuses. Le phénomène s'est traduit par une croissance économique dans certains pays mais aussi par une répartition inéquitable des gains correspondants. En outre, la rapidité des changements déjà opérés et encore en cours a accru la tension sociale et professionnelle. Les conflits du travail ont toujours existé et semblent inhérents à toute relation professionnelle. Cependant, leur prévention, lorsqu'elle est possible, ou leur règlement efficace, sont des composantes essentielles de relations professionnelles saines. Il semble utile de ce fait de faire le bilan et de débattre des faits nouveaux pour ce qui touche aux systèmes visant la prévention et la résolution des conflits professionnels.
87. Toute discussion générale inscrite à l'ordre du jour d'une session de la Conférence internationale du travail devrait faire le point sur les nombreuses conventions et recommandations de l'OIT sur la question<sup>55</sup> ainsi que sur la législation et la pratique nationales et les principes relatifs au droit de grève définis par le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Une telle discussion permettrait au Bureau ainsi qu'aux mandants de disposer de recommandations quant aux activités de suivi envisageables. En outre, elle pourrait constituer pour les mandants l'occasion d'examiner la possibilité de mettre à jour et regrouper plusieurs recommandations connexes de l'OIT, comme indiqué dans les conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes.

<sup>55</sup> Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967, recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967, convention (n° 154) et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, convention (n° 151) et recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

**88.** Les aspects qui pourraient être examinés à l'occasion d'une discussion générale comprennent notamment les suivants:

- les tendances générales et les faits nouveaux dans la prévention et la résolution des conflits;
- les différentes approches des conflits individuels ou collectifs et des différends fondés sur des droits ou des intérêts;
- le rôle des services de conciliation, d'arbitrage et de médiation, ainsi que celui des tribunaux du travail;
- les moyens d'améliorer les méthodes classiques de règlement des conflits et d'intégrer les méthodes, outils et techniques nouveaux compte tenu des éléments fondamentaux (cadre juridique, institutions, mécanismes, procédures, etc.) des systèmes éprouvés;
- le rôle des partenaires sociaux;
- les perspectives en matière de recherche, de services consultatifs et de coopération technique.

**89.** Si le Conseil d'administration décide d'organiser une discussion générale à une session ultérieure de la Conférence internationale du travail, il voudra sans doute inviter le Bureau à lancer un programme de recherche visant à faire le point de la situation actuelle pour ce qui touche à la législation, aux institutions et à la pratique dans le domaine considéré. Une analyse des principes définis par les organes de contrôle de l'OIT concernant le droit de grève, ainsi que de l'interprétation qui en est faite, pourrait aussi alimenter le débat.

Genève, le 16 octobre 2007.

*Point appelant une décision:* paragraphe 11.