



POUR DÉCISION

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Date et ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

Propositions pour l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Discussions récurrentes au titre du suivi de la Déclaration	1
Propositions pour l'ordre du jour de la 100 ^e session (2011) de la Conférence	2
Propositions pour l'ordre du jour des sessions futures de la Conférence	3
 <i>Annexes</i>	
I. Propositions pour l'ordre du jour de la 100 ^e session (2011) de la Conférence	5
II. Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence	23

Introduction

1. Le présent document, soumis au Conseil d'administration pour examen à sa 303^e session (novembre 2008), contient des propositions relatives à l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence internationale du Travail et des sessions ultérieures.
2. Suivant sa pratique habituelle, chaque année à sa session de 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'administration¹, l'objet de cette discussion est de dresser une liste restreinte de questions qui seront examinées plus à fond 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 reporter sa décision à une session plus proche de la Conférence². 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 retenu d'appui significatif après avoir été présentée à de nombreuses reprises peut aussi être envisagé.

Discussions récurrentes au titre du suivi de la Déclaration

4. Comme expliqué dans le document relatif à l'ordre du jour de la Conférence de 2010³, au titre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'Organisation doit mettre sur pied un dispositif de discussions récurrentes par la Conférence internationale du Travail en vue: i) de mieux comprendre la situation et les besoins divers de ses Membres en rapport avec chacun des objectifs stratégiques, et d'y répondre de manière plus efficace en utilisant l'ensemble des moyens d'action à sa disposition, notamment l'action normative, la coopération technique et les capacités techniques et de recherche du Bureau, et d'ajuster en conséquence ses priorités et programmes d'action; et ii) d'évaluer les résultats des activités de l'OIT afin d'éclairer les décisions concernant le programme et le budget et d'autres décisions touchant à la gouvernance⁴.
5. Au cours de consultations tripartites relatives au suivi de la Déclaration (15-16 septembre), un consensus apparaît s'être dégagé pour faire démarrer le cycle de discussions récurrentes

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

² En mars 2008, le Conseil d'administration a décidé de reporter le choix d'une troisième question technique, qui compléterait l'ordre du jour de cette session de la Conférence, à la 303^e session (novembre 2008) du Conseil d'administration, en attendant les résultats de la prochaine discussion, par la Conférence, du renforcement de la capacité de l'OIT. Voir document GB.303/3/1.

³ Document GB.303/3/1.

⁴ Suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, section IIB.

en 2010 avec l'objectif stratégique de l'emploi et pour que, en 2011, la discussion porte sur l'objectif stratégique de la protection sociale⁵. Il a également été convenu que, en raison du large éventail des sujets qu'elle englobe, la question de la protection sociale serait examinée à deux reprises au cours du cycle et divisée en deux parties: la protection des travailleurs (c'est-à-dire la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail et d'emploi) et la sécurité sociale. Toutefois, différentes opinions ont été exprimées quant à la question de savoir laquelle des deux il faudrait examiner en premier. Par conséquent, des propositions préliminaires sur ces deux options sont soumises dans le présent document, le Conseil d'administration devant faire un choix entre les deux au plus tard à sa session de mars 2009.

Propositions pour l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence

6. Les autres propositions pour l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence comportent cinq questions qui n'ont pas été inscrites à l'ordre du jour de la Conférence de 2010: le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; finance solidaire: la microfinance au service du travail décent; la flexisécurité, un outil pour faciliter l'adaptation aux changements qui interviennent dans l'économie mondialisée; l'entrepreneuriat des jeunes: faire des chercheurs d'emploi des créateurs d'emplois; le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique.
7. On rappellera que l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail, tel qu'il a été établi lors de la 301^e session du Conseil d'administration, comporte une question intitulée: «Travail décent pour les travailleurs domestiques», question destinée à une action normative. Une deuxième discussion normative concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques devrait donc être inscrite à l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence.
8. Dans ce contexte et sachant que la Conférence, conformément à sa pratique, examine trois questions techniques chaque année, le Conseil d'administration devra, pour établir l'ordre du jour de la 100^e session de la Conférence, faire un choix entre la protection des travailleurs et la sécurité sociale comme thème de la discussion récurrente, et choisir une autre question.
9. En résumé, les propositions pour l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence sont actuellement les suivantes (pour plus de détails, voir l'annexe I):
 - a) une discussion récurrente sur la protection des travailleurs ou la sécurité sociale; et
 - b) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);
 - c) finance solidaire: la microfinance au service du travail décent (discussion générale);
 - d) la flexisécurité, un outil pour faciliter l'adaptation aux changements qui interviennent dans l'économie mondialisée (discussion générale);

⁵ Les implications des discussions récurrentes pour les études d'ensemble ont également été discutées. On trouvera des informations plus détaillées sur ces implications dans le document GB.303/LILS/6.

- e) l'entrepreneuriat des jeunes: faire des chercheurs d'emploi des créateurs d'emplois (discussion générale);
- f) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale).

Propositions pour l'ordre du jour des sessions futures de la Conférence

10. 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. Il est proposé que trois des questions suggérées pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence dans le document soumis à la session de novembre 2007 du Conseil d'administration⁶, à savoir la protection des enfants et des jeunes travailleurs, le temps de travail et la sécurité et la santé au travail, soient prises en compte et remaniées dans le contexte des futures discussions récurrentes à la Conférence qui porteront respectivement sur les principes et droits fondamentaux au travail et sur la protection des travailleurs. Par conséquent, ces trois questions n'ont pas été reprises dans le présent document. En outre, en ce qui concerne les questions relatives au travail dans les ports et à la durée du travail dans le transport routier, on rappellera que, en novembre 2007, on a estimé qu'elles devaient être retirées en raison du manque d'appui et des travaux en cours sur ces sujets. Parallèlement, le Bureau a soumis une nouvelle proposition pour l'ordre du jour des sessions futures de la Conférence concernant le rôle du lieu de travail dans l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien en matière de VIH/sida.
11. Par conséquent, les propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures sont les suivantes (pour plus de détails, voir l'annexe II):
 - a) les zones franches d'exportation: possibilité d'une discussion générale;
 - b) les nouvelles tendances dans la prévention et la résolution des conflits du travail: possibilité d'une discussion générale (prenant en compte les conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes);
 - c) le rôle du lieu de travail dans l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien en matière de VIH/sida.
12. 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 leur préparation. Comme d'habitude, le Conseil d'administration est également invité à indiquer d'autres thèmes nécessitant une préparation plus approfondie par le Bureau.
13. Il est à noter par ailleurs que, une fois que le cycle de discussions récurrentes aura démarré, la décision du Conseil d'administration sur les deux autres questions techniques à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence sera partiellement éclairée par le plan d'action de la discussion récurrente des années précédentes. L'examen des discussions récurrentes devrait faire ressortir des thèmes nécessitant une discussion thématique approfondie, un traitement urgent ou la mise en place d'une éventuelle procédure normative.

⁶ Document GB.300/2/2.

14. Aux fins de l'établissement de l'ordre du jour de la 100^e session (2011) 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 304^e session (mars 2009), au cours de laquelle il décidera de l'ordre du jour de la 100^e session (2011) 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.**

Genève, le 8 octobre 2008.

Point appelant une décision: paragraphe 14.

Annexe I

Propositions pour l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence

Emploi

1. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale)

Résumé

La mondialisation et le développement croissant de chaînes d'approvisionnement qui s'étendent parfois à la planète tout entière suscitent d'intenses débats 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 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, aux niveaux économique et 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 de favoriser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour centrer et alimenter la discussion, 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, les dessins et modèles industriels, le développement de logiciels ou le tourisme).

1. 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 précieux outil d'intégration 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 leurs entreprises en vue de tirer avantage de la croissance des chaînes d'approvisionnement mondiales.
2. L'ouverture croissante des marchés et l'augmentation des investissements directs étrangers, ainsi que le progrès technique, 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 leur cœur de métier 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.
3. 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, avec toutes les conséquences que cela peut avoir pour le monde du travail. Autrefois, la plupart des entreprises qui dominaient 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.

4. Les décisions d'externalisation sont souvent des décisions de délocalisation, qui en général reposent sur toute une série de considérations, comme les coûts de main-d'œuvre, la capacité de production et de service, la qualité du produit, les délais de commercialisation, la fiabilité, l'accès aux infrastructures, etc. 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 des infrastructures (transports, télécommunications), l'existence de services financiers efficaces et la primauté du droit, notamment en ce qui concerne la protection et le respect des droits de propriété et le 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 de sa politique nationale.
5. Les pays peuvent recourir à diverses stratégies pour mieux mettre à profit le potentiel des chaînes d'approvisionnement mondiales afin de favoriser la croissance économique et l'emploi productif et de réduire la pauvreté. Elles prennent notamment la forme de programmes ciblés visant à améliorer les compétences, la productivité et la compétitivité de certains secteurs et de certains groupes d'entreprises. Le développement des infrastructures et des produits, les installations d'essai, les transferts de technologies et les programmes de développement des fournisseurs peuvent aider les entreprises, notamment dans les pays en développement, à s'intégrer durablement et avantageusement 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 de l'économie informelle des emplois plus productifs pourraient s'inscrire dans le cadre d'une stratégie de réduction de la pauvreté.
6. Le développement des chaînes d'approvisionnement et de l'externalisation soulève plusieurs problèmes liés 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, influe sur l'élaboration et l'application de la législation. C'est pourquoi de plus en plus de voix s'élèvent 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.
7. Pour plusieurs raisons, notamment 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, nombre 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 censés s'appliquer aux fournisseurs et assortis 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 possède pas ou ne contrôle pas, ces initiatives soulèvent bien des questions et suscitent bien des controverses. En particulier, les responsabilités entre entreprises et gouvernements ne sont pas clairement réparties. 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? 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 propres obligations à l'égard de ces mêmes normes?

8. Les organisations de travailleurs, en particulier, affirment que la relative indépendance entre les différents maillons de la chaîne d'approvisionnement peut permettre aux entreprises de se soustraire à leurs responsabilités d'employeurs à l'égard des droits fondamentaux au travail. Elles font valoir que le pouvoir relatif de ces entreprises peut compromettre l'efficacité de la négociation collective dans la protection des travailleurs. Les travailleurs qui se trouvent en bas de la chaîne d'approvisionnement n'ont aucun contact avec ceux qui décident de 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, mais aussi que l'on demande aux entreprises d'assumer des responsabilités qui incombent normalement à l'Etat. Certains gouvernements, en particulier de pays en développement, craignent quant à eux que ces dispositifs ne se transforment en barrières non tarifaires aux exportations.
9. Les chaînes d'approvisionnement peuvent aussi fortement influencer 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, par exemple, dans le domaine de la sécurité sociale et des services sociaux.
10. Les diverses questions liées aux chaînes d'approvisionnement sont traitées par plusieurs services du Bureau, de sorte que ce thème sera abordé d'une manière globale en faisant appel à toutes ses compétences, et notamment à celles d'ENTERPRISE, de SKILLS, de SECTOR, d'INTEGRATION, de l'IIES, de NORMES et de DIALOGUE.

Questions pouvant faire l'objet d'une discussion

11. 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 le volume, la qualité et la répartition des emplois?
 - 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 politiques et stratégies nationales, locales et sectorielles adopter pour promouvoir l'emploi productif et pour mettre en relation les nombreux travailleurs pauvres et les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales?
 - Quelles réglementations publiques et autres systèmes de contrôle pourraient aider à régler les problèmes liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales et au travail décent?
 - Quel est et quel pourrait être le rôle des initiatives volontaires privées et d'autres initiatives prises pour régler les problèmes sociaux dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
 - Comment les chaînes d'approvisionnement influent-elles sur la négociation collective et le dialogue social?

- Quelles sont les répercussions des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales et quel est leur impact, au niveau de l’emploi productif et du travail décent, pour les gouvernements et les organisations d’employeurs et de travailleurs?
- Quels services consultatifs, outils et activités d’assistance technique pourraient être mis en place 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

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

- un bilan des débats internationaux consacrés à l’impact des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales sur le volume, la qualité et la répartition des emplois, compte tenu de l’Agenda du travail décent de l’OIT;
- des recommandations concernant les activités propres à favoriser la mise au point de politiques, de stratégies et d’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 ¹ (discussion générale)

Résumé

La microfinance est un puissant outil au service du travail décent, dont il assure la promotion auprès des marchés et de sphères politiques généralement hors de portée de l’OIT. Compte tenu de l’importance des populations concernées et de sa dynamique, elle possède un énorme pouvoir multiplicateur. Plus de 10 000 institutions de microfinance desservent près de 130 millions de travailleurs pauvres dans le monde. Et encore ce chiffre ne représente-t-il que la pointe de l’iceberg, la demande effective étant estimée à dix fois plus. Le nombre de ces institutions et leur proximité avec les pauvres en font des partenaires parfaits pour l’OIT, et elles étendent le rayon d’action des organisations d’employeurs et de travailleurs. En organisant les travailleurs pauvres, les institutions de microfinance jettent des ponts avec les organisations représentant les partenaires sociaux.

La microfinance crée des emplois productifs, permet de sortir du secteur informel, contribue à améliorer les conditions de travail et assure une certaine sécurité face à la perte soudaine de revenus.

En janvier 2008, 25 grandes institutions de microfinance à travers le monde se sont alliées avec l’OIT pour expérimenter de nouveaux moyens permettant de combler les déficits de travail décent, par exemple en créant de nouveaux produits d’épargne, en introduisant une nouvelle forme de nantissement ou en combinant crédit et formation, etc. Ces innovations permettent de favoriser le travail décent sur le terrain.

En 2011, la discussion à la Conférence permettra de faire un bilan des expériences et d’analyser les implications au niveau des politiques pour l’OIT et ses Etats Membres.

¹ «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)

Contexte

13. Ces dernières années, plusieurs résolutions de la Conférence ont qualifié l'accès au crédit et à la finance de facteur favorisant le travail décent et l'emploi productif dans les domaines comme les entreprises durables, l'emploi rural et des jeunes, le développement des coopératives, la protection sociale, l'égalité entre les sexes, l'économie informelle, les migrations, etc. Le Conseil d'administration² a donc demandé au Bureau de trouver les 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 approfondir l'analyse, mieux comprendre la dynamique de ces effets et définir des moyens d'action, le Bureau a lancé des initiatives pilotes dans les régions dans le cadre du résultat commun intitulé «Le microfinancement au service du travail décent». En partenariat avec 25 grandes IMF du monde entier, le Bureau teste actuellement une série de techniques visant à régler concrètement les problèmes de déficit de travail décent, en coopération avec les organisations locales d'employeurs et de travailleurs.
14. La discussion à la Conférence de 2011 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 des politiques. Poussant plus avant l'analyse, elle identifiera les possibilités de coopération avec les organisations représentant les partenaires sociaux³. Elle vient à point nommé pour plusieurs raisons: elle assurera à l'OIT une position favorable dans le concert des institutions internationales, à un moment où l'Assemblée générale des Nations Unies débat du microfinancement et de ses contributions aux divers objectifs du Millénaire pour le développement. Cette discussion sera la toute première occasion de rassembler les multiples références faites dans les conventions et recommandations de l'Organisation au rôle du financement dans le travail décent. Enfin, la discussion s'inspirera d'exemples concrets de recours réussi au microfinancement pour combler des déficits de travail décent.

Intérêt pour le travail décent

15. La finance solidaire influe sur divers aspects déterminants du travail décent⁴:
- la création d'emplois;
 - le travail des enfants;
 - les conditions de travail;
 - le statut de la dette;

² Document GB.294/ESP/3.

³ Le prix Nobel décerné à M. Yunus et à la Banque Grameen, les résultats de l'Année internationale du microcrédit (2005) 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 la Conférence internationale du Travail (résolutions sur l'économie informelle (2002) et sur les migrations (2004)).

⁴ 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.

- la formalisation;
 - l'égalité entre hommes et femmes.
16. L'amélioration de l'accès au financement par le biais des institutions de microfinance stimule en premier lieu la demande de main-d'œuvre familiale, d'apprentis et de travailleurs journaliers, mais récemment certaines de ces institutions ont commencé d'orienter leurs produits vers de plus grandes entreprises qui ont recours à davantage de main-d'œuvre salariée. L'Alliance de crédit et d'épargne pour la production (ACEP), une institution de microfinance du Sénégal, accompagne ses clients qui souhaitent se développer grâce à un programme spécial de prêt qui répond à leurs besoins spécifiques et qui a un impact tangible sur la création d'emplois.
 17. Le microfinancement est également utilisé pour créer des activités permettant d'accroître les revenus des familles. Cependant, le microfinancement peut avoir l'effet contraire et induire les parents à retirer leurs enfants de l'école. Pour réduire ce risque, plusieurs institutions de microfinance testent actuellement une tarification différenciée de leurs services pour inciter les parents à laisser leurs enfants à l'école: la Fondation Arthacharya à Sri Lanka, par exemple, leur accorde une réduction d'intérêts s'ils produisent un certificat de scolarité.
 18. Le programme IGVD (génération de revenus pour aider les groupes vulnérables) du Bangladesh Rural Advancement Committee (BRAC) fournit gratuitement des céréales alimentaires pendant 18 mois aux ménages pauvres dirigés par une femme qui risquent le plus de souffrir de la faim. Cette approche a été retenue parce qu'il était difficile de mettre la microfinance conventionnelle à la portée des plus pauvres. Parce qu'il fournit des céréales alimentaires, ce programme d'aide attire les plus pauvres et permet de satisfaire leurs besoins immédiats, mais il comporte également un volet formation (élevage de volailles et de bétail, culture maraîchère, agriculture, pisciculture ou restauration et commerce d'alimentation) et offre des services en matière d'épargne et de crédit pour renforcer la capacité de développement des intéressés. Par conséquent, à la fin du cycle de fourniture gratuite de céréales alimentaires, les participants peuvent se lancer dans des activités rémunératrices et devenir clients des programmes de microfinancement classiques. Lancé à titre expérimental en 1985, le programme IGVD a depuis acquis le statut de programme national et bénéficie à près d'un million de femmes.
 19. La servitude pour dettes, qui est la forme la plus fréquente de travail forcé, est une violation fondamentale des droits des travailleurs. Elle sape le concept même de travail décent. Plusieurs institutions de microfinancement se sont donné pour mission d'attaquer ce problème de front. Ainsi, le Programme national de soutien rural du Pakistan combine la mobilisation sociale, la formation et l'épargne pour faire en sorte que les «*haaris*», un groupe d'anciens travailleurs forcés, ne retombent pas dans la servitude pour dettes.
 20. Le microfinancement déclenche aussi le processus de formalisation. L'Alexandria Business Association (ABA), une institution de microfinancement égyptienne, associe le prêt à la «formalisation progressive» du client, ce qui encourage les emprunteurs à sortir peu à peu de l'économie informelle. L'un des documents exigés 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.
 21. L'amélioration de l'accès au financement peut modifier la répartition du temps de travail entre hommes et femmes⁵. Il semblerait que le microfinancement donne davantage de

⁵ L. Mayoux: «*Microfinance and the empowerment of women – Review of key issues*», document de travail du programme de finance solidaire n°23 (Genève, BIT, 2000).

poids aux femmes dans la prise de décision interne 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 en milieu rural, éprouvent des difficultés à accéder aux services financiers à cause de la discrimination dont elles souffrent en matière d'accès à l'alphabétisation et à la propriété et à cause des pressions sociales. Le Réseau des caisses populaires du Burkina Faso (RCPB), le NYESIGISO, 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 d'Afrique de l'Ouest ont donc lancé des programmes consacrés aux transactions de groupe, n'exigeant pas de nantissement pour les prêts de moins de 50 dollars.

22. Les institutions de microfinance 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 des travailleurs migrants qui bénéficient d'envois de fonds des travailleurs émigrés;
 - favoriser un meilleur accès à l'assurance-vie et à l'assurance-maladie;
 - organiser les travailleurs à domicile ou les sous-traitants en associations d'épargne et de crédit;
 - donner aux jeunes à la recherche d'un emploi une chance de créer leur entreprise;
 - permettre l'accès des handicapés aux services de microfinancement traditionnels;
 - permettre aux employeurs de l'économie informelle de fournir des prestations sociales à leurs travailleurs telles que l'assurance-maladie, etc.

Objectifs

23. La discussion qui aura lieu en 2011 à la Conférence internationale du Travail devrait déboucher sur deux résultats:
- l'échange d'informations sur les expériences probantes (quelles mesures, quand et dans quelles circonstances) afin de mettre la microfinance au service du travail décent et de fournir un appui factuel à une éventuelle stratégie future;
 - deuxièmement, les discussions qui seront menées dans le cadre de la Conférence permettront d'identifier les possibilités d'alliance entre les partenaires sociaux, les gouvernements et les institutions de microfinance. Elles permettront de cerner les domaines dans lesquels il convient de renforcer la capacité des organisations représentant les partenaires sociaux et des institutions de microfinance⁶ et d'aider les mandants à mettre sur pied de grandes initiatives de développement du travail décent par la microfinance.

⁶ La Charte du secteur financier adoptée en 2004 en Afrique du Sud avec la participation des partenaires sociaux montre que cette approche proactive est réaliste et bénéficie aux travailleurs pauvres, aux petits entrepreneurs et aux entreprises familiales.

Points suggérés pour la discussion

24. 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?
- Comment le microfinancement peut-il favoriser le passage des opérateurs de l’économie informelle à 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 à gérer les composantes des fonds sociaux s’occupant de microfinancement?
- Comment les organisations d’employeurs peuvent-elles:
 - a) favoriser l’abaissement des coûts d’investissement et promouvoir l’émergence de dispositifs de partage des 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 pensions 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 aux travailleurs de services d’épargne et de crédit sûrs et d’un coût abordable;
 - c) améliorer les compétences financières des travailleurs afin qu’ils puissent mieux apprécier les risques et les opportunités liés aux contrats financiers?

3. **La flexisécurité, un outil pour faciliter l’adaptation aux changements qui interviennent dans l’économie mondialisée (discussion générale)**

Résumé

La souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d’apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail efficaces et des systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables sont les principaux éléments d’un ensemble cohérent de politiques actuellement désigné sous le terme de «flexisécurité». Les politiques de flexisécurité sont des instruments destinés à faire face aux changements intervenant dans les économies de plus en plus soumises à la mondialisation. Elles doivent être élaborées et mises en œuvre par le biais du dialogue social et de la négociation collective entre les partenaires sociaux et être adaptées aux circonstances particulières de l’entreprise, du secteur et du pays. Si certains éléments de ces politiques font l’objet d’un consensus, un débat sur leur faisabilité dans le cadre du travail décent et de l’Agenda global pour l’emploi reste nécessaire.

25. La flexisécurité, à l’origine une simple expression à la mode, a désormais acquis ses lettres de noblesse. Conçue dans le contexte de l’Union européenne, elle a atteint une portée

universelle, se fondant sur un important besoin d'adaptation aux changements des économies mondiales actuelles, qui nécessite également une sécurité sur le marché du travail. La flexibilité et la sécurité dans le contexte de l'adaptation sont les deux facettes d'un même élément et devraient aider les entreprises et leurs travailleurs à répondre aux exigences d'une économie mondialisée.

26. Malgré des efforts d'ajustement interne, les entreprises ne peuvent plus, comme hier, garantir à leurs travailleurs la sécurité de l'emploi à vie, ou au moins à long terme. Dans ce contexte, de nouvelles garanties développées à l'extérieur des entreprises doivent compléter celles offertes par ces dernières, sans s'y substituer.
27. Ce passage partiel de la sécurité de l'emploi à la notion plus large de sécurité sur le marché du travail apparaît dans l'ensemble de principes communs de flexisécurité pour la modernisation des marchés du travail européens adoptés par le Conseil de l'Europe à la fin de 2007. Il s'agit d'une combinaison délibérée de différents éléments, à savoir «souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles, stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail efficaces et systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables»⁷. Dans ses conclusions, le Conseil indique également que les politiques de flexisécurité devraient être conçues et mises en œuvre par le biais du dialogue social et de la négociation collective et qu'elles ne proposent pas un modèle unique du marché du travail mais plutôt une adaptation des principes communs aux situations propres à chaque Etat. Ces principes ont également été approuvés par les partenaires sociaux européens et orientent à présent les programmes de réforme du marché du travail des pays membres de l'UE.
28. Fondamentalement, ces principes de flexisécurité sont compatibles avec les principes du travail décent et sont intégrés dans l'Agenda global pour l'emploi et la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, car ils proposent des mesures actives pour créer des marchés du travail accessibles à tous avec une faible segmentation et des niveaux d'emploi élevés. Toutefois, d'importantes difficultés subsistent, qui pourraient faire l'objet d'un débat général:
- La flexisécurité évoque l'idée d'un compromis entre les besoins des individus et les besoins d'adaptation de l'entreprise. Pour les premiers, un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle nécessite un juste milieu entre flexibilité et stabilité dans l'emploi tout au long de la vie active⁸. Les besoins des employeurs en termes de flexibilité peuvent-ils être conciliés avec ceux des travailleurs en termes de flexibilité, de stabilité et de sécurité – en particulier les besoins des mères et des parents en général? Quelles mesures sont nécessaires pour atteindre cet équilibre, compte tenu des besoins des différents secteurs de l'économie?
 - Un travail de qualité procure une plus grande satisfaction professionnelle, qui entraîne une hausse de la productivité. La satisfaction professionnelle dépend notamment de la sécurité de l'emploi⁹. Si les entreprises offrent une sécurité de l'emploi moindre, les nouvelles formes de sécurité proposées hors du lieu de travail (par exemple, au

⁷ Conseil de l'Union européenne, document 15497/07.

⁸ «We observe more flexibility for young people and more stability for older workers» (traduction non officielle: «Nous constatons une plus grande flexibilité chez les jeunes et une plus grande stabilité chez les travailleurs âgés».) (P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, BIT, 2003.)

⁹ La quatrième enquête européenne sur les conditions de travail (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007) révèle que l'indice de sécurité au travail est celui qui a le plus d'impact sur la satisfaction professionnelle.

moyen de la formation et d'autres politiques actives du marché de l'emploi) peuvent-elles procurer aux travailleurs un réel sentiment de sécurité quant à leur emploi et à leur employabilité leur apportant une satisfaction professionnelle et renforçant leur productivité?

- Dans les pays en développement, les débats sur la flexisécurité révèlent souvent l'absence d'éléments importants dans les politiques telles que les politiques actives et passives du marché du travail, ainsi que d'acteurs représentatifs et de solides institutions de dialogue social. Quelles mesures sont nécessaires pour créer un environnement sain et durable qui offre à la fois aux travailleurs une certaine sécurité hors du lieu de travail et aux entreprises une plus grande souplesse pour les adaptations nécessaires?
- Quels sont les coûts et les avantages des politiques de flexisécurité pour les entreprises, les individus et les autorités publiques et comment les répartir de manière équitable?

4. L'entrepreneuriat des jeunes: faire des chercheurs d'emploi des créateurs d'emploi (discussion générale)

Résumé

Réduire le chômage des jeunes et intégrer ces derniers dans l'économie et la société est un défi à la fois majeur et incontournable. L'entrepreneuriat des jeunes est de plus en plus reconnu comme une stratégie efficace pour mobiliser le potentiel productif et novateur des jeunes. Il renforce leur aptitude à créer une entreprise, leur donne les moyens de créer des emplois et de contribuer positivement à une société viable. La Conférence internationale du Travail a examiné l'emploi des jeunes en 2005 et, à cette occasion, le sujet de l'entrepreneuriat des jeunes a été brièvement abordé. Il convient à présent de réfléchir davantage à la manière dont l'entrepreneuriat des jeunes peut faire progresser l'Agenda du travail décent et l'Agenda global pour l'emploi.

29. Environ 40 pour cent de la population mondiale a moins de 20 ans et les jeunes de 15 à 24 ans sont plus d'un milliard. Une grande partie de cette population jeune (85 pour cent) vit dans les pays en développement et, selon les estimations, presque 100 millions de jeunes viendront chaque année grossir la main-d'œuvre mondiale pendant les dix ans à venir. D'après des prévisions des Nations Unies datant de 2007, les cinquante pays les plus pauvres de la planète verront leur population plus que doubler, puisque de 0,8 milliard de personnes en 2007, elle passera à 1,7 milliard en 2050. Il faudra par conséquent créer des emplois pour 3 milliards d'individus de moins de 25 ans.
30. Selon une étude récente du BIT, le risque de chômage est généralement 3,5 fois plus élevé chez les jeunes que chez les adultes car les marchés du travail, en particulier dans les pays en développement, ne peuvent pas absorber l'offre souvent massive de main-d'œuvre jeune. Réduire le chômage des jeunes et intégrer ces derniers dans l'économie et la société en général de manière productive est un formidable défi. Dans les pays en développement et les pays développés, l'expérience montre clairement que les jeunes chômeurs ont tendance à développer des comportements antisociaux, à s'adonner à la drogue, à prendre part à des conflits armés et même au terrorisme¹⁰.

¹⁰ Nations Unies (2002): «Premier Forum régional sur la jeunesse: Sécurité, opportunités et prospérité», document de l'ECOSOC OPA/AC.33/1; BIT (2005): «Being real about youth entrepreneurship in eastern and southern Africa: Implications for adults, institutions and sector structures», document de travail SEED n° 72, Genève; Banque mondiale (2007): Rapport sur le développement dans le monde, «Le développement et la prochaine génération», Washington, DC.

31. L'entrepreneuriat des jeunes est de plus en plus perçu, accepté et adopté comme un moyen efficace de libérer le potentiel productif et novateur des jeunes¹¹. Selon des données empiriques, une culture favorisant l'entrepreneuriat, un environnement économique stimulant et des outils propices au développement de l'entrepreneuriat peuvent être d'une grande utilité à cet égard¹².
32. Toutefois, la prudence est de mise dans l'élaboration des programmes promouvant l'entrepreneuriat comme une perspective de carrière pour les jeunes; l'entrepreneuriat est une activité exigeante qui comporte des risques, et tout particulièrement pour les jeunes, qui traversent justement une phase difficile de transition dans leur vie et sont donc plus vulnérables; de plus, ils manquent généralement d'expérience dans le domaine de l'entreprise et ont peu d'actifs corporels. Même ceux qui réussissent en tant qu'entrepreneurs finissent souvent par se retrouver dans le secteur informel de l'économie.
33. A sa 93^e session (2005), la Conférence internationale du Travail a examiné la question de l'emploi des jeunes. L'entrepreneuriat des jeunes a été brièvement abordé dans le cadre du débat sur les politiques actives du marché du travail. Cependant, il est impératif d'aller plus loin dans ce domaine important, de façon à exploiter pleinement son potentiel, en tant que faisant partie intégrante de l'Agenda global pour l'emploi, en matière de création d'emplois, d'autonomisation et de développement des entreprises. Le débat portera vraisemblablement sur les questions suivantes:
- la nature, l'ampleur et la dynamique du chômage des jeunes – le rôle actuel et potentiel de l'entrepreneuriat des jeunes;
 - les politiques et les programmes destinés à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes – quels enseignements ont été tirés?
 - le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs;
 - comment promouvoir la création d'emplois de qualité et d'emplois décents à travers l'entrepreneuriat des jeunes?
 - quelle stratégie le BIT devrait-il adopter dans ce domaine?

Protection sociale

5. Discussion récurrente sur la protection des travailleurs ou la sécurité sociale

Résumé

Au titre du suivi de la Déclaration, deux propositions préliminaires en vue d'une discussion récurrente devant se tenir en juin 2011 sont soumises ci-après. L'une concerne la protection des travailleurs, l'autre la sécurité sociale. Le Conseil d'administration voudra peut-être demander que l'une ou l'autre, voire les deux, soient mises au point pour lui être soumises à sa session de mars 2009 (voir les paragraphes 4, 5 et 8 suivant l'introduction du présent document).

¹¹ Bronte-Tinkew et Z. Redd (2001): «Logic Models and Outcomes for Youth Entrepreneurship Programs», report to the DC Children and Youth Investment Trust Corporation, Washington, DC.

¹² J.C. Hayton et coll.: «National culture and entrepreneurship: A review of behavioural research», dans *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2002, vol. 26, n° 4, pp. 33 à 52.

Protection des travailleurs

34. La mondialisation a intensifié le processus de création et de destruction d'emplois, suscitant de plus en plus d'inquiétudes concernant la qualité de la vie professionnelle, et notamment les salaires (en particulier le salaire minimum), le temps de travail, l'équilibre entre travail et vie de famille, et la santé et la sécurité au travail. Les changements qui affectent la protection des travailleurs sont complexes et pluridimensionnels, et leur impact varie considérablement selon les travailleurs concernés. Il est urgent de mettre en place un cadre politique intégré et cohérent tenant compte des interconnexions entre les différents aspects des conditions de travail et entre ces dernières et d'autres dimensions essentielles du travail décent telles que la non-discrimination, l'égalité, l'emploi productif, le dialogue social ou le type d'institution chargée des relations professionnelles. Pour que ce cadre soit viable et pertinent, il doit reposer sur une meilleure compréhension de la situation, de l'évolution et des besoins des Etats Membres de l'OIT. Le rapport récurrent sur la protection des travailleurs dressera pour la première fois un tableau complet des principaux défis à relever aujourd'hui dans le domaine de la protection des travailleurs.
35. Ce rapport comportera quatre parties. La première présentera les problèmes liés aux conditions de travail et à la sécurité et à la santé au travail du point de vue de l'Agenda du travail décent et des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). La deuxième analysera les principales évolutions dans le domaine de la protection des travailleurs à travers le monde et leurs relations avec d'autres variables socio-économiques telles que le niveau d'emploi, la productivité du travail ou l'inflation. Cette analyse fera appel à des données statistiques portant sur de grandes variables relatives à la sécurité et à la santé au travail et aux conditions de travail, ainsi qu'à des informations sur la portée et l'incidence de l'évolution des politiques. La troisième partie évaluera la pertinence et l'utilité des travaux menés par le BIT dans le domaine de la protection des travailleurs, et notamment sa capacité à établir des synergies avec les programmes traitant des autres dimensions du travail décent. On pourra ainsi proposer dans la quatrième partie les principaux éléments d'un cadre politique cohérent sur la protection des travailleurs à l'heure de la mondialisation, et fixer pour les six prochaines années les priorités et stratégies de l'OIT ainsi qu'un calendrier détaillé. L'accent sera mis sur le rôle des partenaires sociaux, du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail.
36. Les travaux d'élaboration du rapport sont déjà bien engagés. Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, le Bureau met actuellement en œuvre la Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail qui a été adoptée en 2003, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, a été adoptée en 2006 pour mettre en place un cadre de collaboration tripartite. Une étude d'ensemble relative à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, est actuellement mise en chantier et ses résultats seront examinés par la Commission de l'application des normes de la Conférence lors de la session de 2009 de la Conférence. Traditionnellement, les études d'ensemble ont porté sur des questions précises telles que le temps de travail, le salaire minimum, la sécurité et la santé au travail ou la protection de la maternité, mais aucune n'a encore jamais porté sur toutes ces questions en même temps. Le Bureau tient une base de données mondiale sur la réglementation des conditions de travail (salaire minimum, temps de travail et protection de la maternité) qui est largement utilisée pour la recherche sur les politiques¹³. Les travaux d'analyse et de recherche ont bien avancé et feront l'objet d'une série de rapports mondiaux sur le temps de travail, les

¹³ <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm>. Pour obtenir les informations les plus récentes sur cette base de données, voir *Working conditions laws 2006-07: A global review*, à l'adresse http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/work_laws.pdf.

salaires et l'équilibre travail-vie de famille¹⁴. Par ailleurs, les évolutions et les faits nouveaux au niveau régional ont été analysés en collaboration avec des experts nationaux en vue de promouvoir le dialogue social sur l'amélioration des conditions de travail aux niveaux national et régional.

Sécurité sociale

37. En 1944, la Déclaration de Philadelphie a reconnu «l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser», entre autres, «l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets»¹⁵. Ce mandat a été réaffirmé par la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable¹⁶. Le rôle fondamental de l'OIT dans le domaine de la sécurité sociale a été explicitement défini par la Conférence internationale du Travail de 2001 dans le contexte d'une discussion générale dont les participants ont abouti à la conclusion selon laquelle «... chaque pays devrait définir une stratégie nationale pour atteindre l'objectif de la sécurité sociale pour tous»¹⁷ et ont proposé qu'«... une vaste campagne soit lancée pour promouvoir l'extension de la couverture de la sécurité sociale»¹⁸. En 2003 a été lancée la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous en vue d'étendre la sécurité sociale dans le plus grand nombre de pays possible et de placer cette question au centre des préoccupations internationales.
38. En 2002, le Conseil d'administration a déclaré à jour les huit conventions sur la sécurité sociale ci-après: convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962; convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967; convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969; convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982; 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; ainsi qu'un certain nombre de recommandations (entre autres, la recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944).
39. Dix ans après la dernière discussion générale sur la sécurité sociale dans le cadre de la CIT, un examen des évolutions mondiales et des activités de l'OIT dans ce domaine s'impose. Le rôle et la forme des systèmes de sécurité sociale ont radicalement changé au cours des dernières décennies. Dans les pays industrialisés, les réformes ont visé à adapter les systèmes nationaux de sécurité sociale à de nouveaux défis tels que le vieillissement,

¹⁴ Par exemple, voir S. Lee, D. McCann, et J. Messenger, 2007, *Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*, BIT et Routledge; BIT, à paraître, *Global Wage Report*, BIT.

¹⁵ Voir la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, annexe (Déclaration de Philadelphie), article III f) et h).

¹⁶ Voir la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, article I, A ii).

¹⁷ Résolution et conclusions concernant la sécurité sociale, Conférence internationale du Travail, 89^e Session, 2001, paragr. 16.

¹⁸ Résolution et conclusions concernant la sécurité sociale, Conférence internationale du Travail, 89^e session, 2001, paragr. 17.

l'évolution des réalités sociales et la mondialisation. Dans les pays en développement et au sein des organisations internationales (telles que l'Organisation des Nations Unies, l'UNICEF et l'OMS), on reconnaît de plus en plus que, aux premiers stades du développement national, l'investissement dans des systèmes de sécurité sociale de base bénéficiant au plus grand nombre constitue un puissant moyen de lutte contre la pauvreté et de réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.

40. En 2007, le Bureau a analysé dans quelle mesure les instruments à jour de l'OIT contribuent à la campagne mondiale et a publié un document technique¹⁹. Ses conclusions ont été communiquées à la Commission de l'emploi et de la politique sociale (ESP) en novembre 2008 dans le cadre de l'examen du rôle des normes de l'OIT et des campagnes organisées par cette dernière²⁰. La principale conclusion était que les conventions à jour sur la sécurité sociale ont eu une incidence positive sur le développement des systèmes de sécurité sociale dans la plupart des pays du monde et servent de modèles pour l'élaboration des instruments régionaux et des législations nationales. Toutefois, elles présentent des limites s'agissant de la promotion d'un ensemble prédéfini de prestations minimales prioritaires.
41. La discussion récurrente sur la sécurité sociale pourrait tirer parti des informations relatives à la législation et à la pratique contenues dans une étude d'ensemble fondée sur les rapports relatifs aux normes de sécurité sociale communiqués en application de l'article 19 et de l'article 22. Cette étude d'ensemble serait examinée en juin 2011 par la Commission de l'application des normes de la Conférence. Elle pourrait porter sur les instruments à jour et fournir des informations sur les faits récents en matière de législation et de pratique de sécurité sociale au sein des Etats Membres, sur la nécessité de mettre en place des activités promotionnelles pour aider les pays à utiliser les normes de l'OIT, ainsi que sur les obstacles que les pays peuvent rencontrer lorsqu'ils envisagent de ratifier les conventions de l'OIT. Sur la base de cette étude, ainsi que d'une analyse des activités de l'OIT consacrées au développement et à la gestion des connaissances en matière de sécurité sociale, à l'élaboration des politiques et à la coopération technique, la discussion récurrente qu'il est proposé de mener en 2011 pourrait déboucher sur un plan d'action général permettant à l'Organisation de mieux s'acquitter de sa mission première, à savoir promouvoir la sécurité sociale pour tous.

Dialogue social

6. Le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale)

Résumé

La mondialisation et l'évolution rapide des 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 la restructuration économique peut avoir sur la population active, sur l'entreprise et sur la société dans son ensemble, il est important qu'elle soit accompagnée par des formes appropriées de dialogue social – ancrées dans l'entreprise – susceptibles de fournir des réponses appropriées aux difficultés causées par 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 sur un marché donné.

¹⁹ BIT, 2008: *Etablir des normes de sécurité sociale dans une société mondialisée – Une analyse de la situation et de la pratique présentes, ainsi que des options futures pour l'établissement par l'Organisation internationale du Travail d'une norme de sécurité sociale globale*. Documents de politique de sécurité sociale, document 2 (Genève).

²⁰ Voir document GB.303/ESP/3.

En fait, l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail fournirait aux mandants une occasion opportune de réfléchir à l'importance du dialogue social en tant qu'outil de gestion du changement. Elle permettrait en tout cas de mieux comprendre:

- les problèmes à régler 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 flexibilité et 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

42. Les entreprises se sentent de plus en plus poussées à la restructuration par les 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, notamment l'expansion rapide des chaînes d'approvisionnement mondiales, à la suite du déclin de la «production de masse» et de la mondialisation. Conséquence de cette dernière, de nombreuses entreprises se heurtent désormais à une concurrence féroce qui les force à adapter leur outil de travail pour rivaliser en efficacité, en productivité et en qualité avec les leaders du marché sous peine, comme c'est souvent le cas, d'être obligées de fermer ²¹. 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.
43. 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 de manière rationnelle et efficace, cette approche peut augmenter la compétitivité de l'entreprise car elle s'appuie sur la compréhension des travailleurs et leur soutien aux changements proposés. Ainsi, les travailleurs et leurs représentants continuent à bénéficier de conditions de travail décentes, salaires compris, et, en participant aux réformes, ils peuvent faire en sorte que les résultats éventuels soient aussi favorables que possible pour eux. Dans ce contexte, on voit évoluer le schéma traditionnel des relations travailleurs/employeur. 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 globaux assortis de contreparties: sécurité de l'emploi, temps de travail, salaires, possibilités de formation continue et/ou nouvelles méthodes d'organisation du travail.
44. Les procédures d'information et de consultation des salariés et de leurs représentants sont essentiellement de deux types: les premières reposent sur des règles informelles convenues entre les partenaires sociaux eux-mêmes à différents niveaux de négociation; les secondes s'inscrivent dans des cadres juridiques prescrivant généralement la diffusion d'informations et des 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

²¹ BIT: *Changements dans le monde du travail*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 2006.

(face par exemple aux conséquences économiques et sociales d'évolutions dont bon nombre n'étaient pas prévues). En général, elles ne reconnaissent pas suffisamment la nécessité d'un dialogue social permanent au niveau de l'entreprise et ne tiennent pas compte de toutes les conséquences que les décisions prises peuvent avoir sur l'économie et sur l'emploi.

45. Sous la pression de la mondialisation des marchés des capitaux, des produits et du travail, les décisions affectant les entreprises et leurs travailleurs sont souvent prises par des organismes transnationaux. A ce niveau, les systèmes d'information et de consultation ne sont pas encore très développés, et ce malgré les tentatives de certaines entreprises multinationales et de groupements d'intégration régionale, en particulier l'Europe, où l'adoption en 1994 de la directive sur les comités d'entreprise européens²² a conduit à la création, dans les entreprises de l'Europe tout entière, d'un très large éventail de dispositifs de consultation et d'échange d'informations. Pour autant, le principal objectif, qui était de donner aux travailleurs droit de cité dans les processus décisionnels en entreprise, n'a été atteint 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 de l'entreprise²³. Compte tenu de ce qui précède, et afin de renforcer le rôle des comités d'entreprise européens, la Commission européenne a adopté, le 2 juillet 2008, une proposition de directive visant à améliorer le rôle de ces comités dans l'information et la consultation des travailleurs, notamment en cas de modification importante de la structure de l'entreprise. A l'heure actuelle, 820 grandes entreprises de l'UE sont dotées d'un tel comité d'entreprise, ce qui représente près de 14,5 millions de travailleurs²⁴.
46. Cependant, les questions abordées et les méthodes de consultation et d'information qui sont adoptées dans ce genre de situation ne sont pas propres à l'Europe. Sur les 71 pays dont il est question dans le *Termination of employment digest* du BIT²⁵, 45 font état d'un certain niveau de consultation avec les représentants des salariés en cas de licenciement collectif. Par exemple, la loi sur les relations professionnelles de l'Afrique du Sud a mis en place un «processus conjoint de recherche d'un consensus» avec les salariés et leurs représentants lorsque l'employeur propose des licenciements liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou au changement des conditions d'emploi. Ce processus permet aux représentants des employeurs et des travailleurs de négocier des mesures propres à éviter les licenciements, à minimiser leurs effets négatifs ou à les différer. Il permet également de connaître les raisons 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 proposition de réorganisation de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements a été accepté par les partenaires sociaux, bien qu'il n'ait pas encore force de loi.

²² Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

²³ *European Works Council in practice*, rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2004.

²⁴ Pour le texte intégral de la directive, voir le site Web de la Commission européenne à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=fr>.

²⁵ Pays d'Afrique, des Amériques, de l'Asie et du Pacifique, et d'Europe.

47. Enfin, ces dernières années, les marchés mondiaux ont connu une croissance rapide qui n'a pas été accompagnée d'un développement simultané des institutions économiques et sociales, nécessaire à leur fonctionnement efficace et équitable²⁶, tant au niveau national qu'à celui des entreprises. Du fait de l'absence – ou de la faiblesse – de telles institutions et procédures de dialogue entre les gouvernements et/ou entre les employeurs et travailleurs et leurs organisations représentatives, il est difficile de parvenir à un consensus sur des problèmes importants qui touchent les entreprises opérant à l'intérieur et au-delà des frontières et qui peuvent compromettre la paix sociale.

La réponse de l'OIT

L'action normative

48. L'OIT tient à ce que les travailleurs soient informés et consultés 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. Cet instrument appelle l'Organisation à élaborer des programmes destinés à promouvoir «la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production...» (paragr. III e)).
49. Cette obligation constitutionnelle est rappelée 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, 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 dispositions similaires, dont certaines ont trait à des situations spécifiques, figurent dans un certain nombre d'autres instruments de l'OIT²⁷.

Les activités de coopération technique du BIT

50. Le BIT apporte ses conseils et son assistance techniques sur des 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

²⁶ *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (Genève, BIT, 2004).

²⁷ 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).

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.

51. Par exemple, dans la Communauté des Caraïbes (CARICOM), le Bureau a apporté un soutien technique à l'élaboration d'une législation type concernant la cessation d'emploi. Cette législation type prévoit des procédures d'information et de consultation en cours de restructuration économique lorsque celle-ci est susceptible d'entraîner des licenciements, conformément aux normes internationales du travail pertinentes. L'OIT continue d'aider la CARICOM et ses Etats membres à promouvoir cette législation type.

Discussion dans le cadre de la Conférence internationale du Travail et résultats

52. Une discussion sur cette question pourrait avoir lieu dans le cadre de la CIT et traiter notamment des questions suivantes:
- 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 entreprises²⁸;
 - 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, en particulier ses activités de conseil et de coopération techniques.
53. On pourrait également, dans le cadre d'une discussion générale, envisager une révision et une mise à jour des normes de l'OIT relatives à l'information, à la consultation et à la coopération au niveau de l'entreprise.

²⁸ Par exemple, les changements consécutifs aux rachats, fusions et acquisitions, à la constitution de coentreprises, au développement de la sous-traitance et à l'internationalisation des entreprises.

Annexe II

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

1. Zones franches d'exportation (ZFE)

1. 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»¹. 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 quant à la question de la contribution véritable de ces systèmes à l'économie nationale et au progrès social dans le pays hôte.
2. 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 sessions successives, le Conseil d'administration a chargé le Bureau de poursuivre l'examen de la situation des zones franches d'exportation. Le programme et budget pour 2006-07 prévoit une Initiative focale sur les zones franches d'exportation, fondée sur le dialogue social et reposant sur une approche pluridisciplinaire au sein du BIT. En 2007, des tables rondes tripartites ont été organisées à Madagascar et au Costa Rica. En 2008, un document de travail² consacré au développement économique et aux conditions de travail dans les ZFE a été publié, et des études par pays ont été diffusées sur le site Web de l'OIT. Les responsables de l'Initiative focale ont également créé un site Intranet destiné à favoriser le partage des connaissances dans ce domaine au sein de l'OIT³.
3. A sa session de mars 2008, le Conseil d'administration a examiné un document du Bureau sur les dernières tendances et orientations dans les ZFE⁴. Ce document décrivait la situation au sein et à l'extérieur des ZFE de certains pays. Le Conseil d'administration a invité le Bureau à poursuivre l'examen de la question et à fournir de plus amples informations et des statistiques précises sur les pratiques actuellement suivies dans les ZFE en matière de relations professionnelles (par exemple, liberté syndicale et négociation collective, administration du travail et inspection du travail ou dialogue social), en s'intéressant tout particulièrement aux conclusions de la Réunion tripartite des pays dotés

¹ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm>

² W. Milberg, M. Amengual: *Développement économique et conditions de travail dans les zones franches d'exportation: un examen des tendances*, WP3 (Genève, BIT, 2008).

³ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/epz.htm>

⁴ Voir les documents GB.301/ESP/5 et GB.301/13(Rev.).

de zones franches d'exportation (1998)⁵. Le Bureau a été prié de présenter un rapport de situation en novembre 2009.

2. Nouvelles tendances dans la prévention et la résolution des conflits du travail

4. En 1992, le Conseil d'administration a examiné une proposition en vue de l'inscription, à l'ordre du jour d'une session de la Conférence internationale du Travail, d'une question relative à la résolution des conflits. La proposition a fait l'objet de discussions à l'occasion de plusieurs sessions du Conseil d'administration, notamment la 261^e, 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.
5. 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 opérés et en cours a exacerbé les tensions sociales et professionnelles. 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 dès lors utile de faire le bilan et de débattre des faits nouveaux affectant les systèmes de prévention et de résolution des conflits professionnels.
6. 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 question⁶ 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 donner aux 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.
7. Les questions susceptibles d'être examinées dans le cadre d'une discussion générale sont notamment les suivantes:
 - les tendances générales et les faits nouveaux en matière de prévention et de résolution des conflits;
 - les différents modes de règlement 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 et des tribunaux du travail;

⁵ BIT, *Note sur les travaux*, Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation (Genève, 28 septembre - 2 octobre 1998), TMEPZ/1998/5.

⁶ 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.

-
- 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 qui ont fait leurs preuves;
 - le rôle des partenaires sociaux;
 - les perspectives en matière de recherche, de services consultatifs et de coopération technique.
8. Si le Conseil d'administration décide d'organiser une discussion générale dans le cadre d'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.

3. *Le rôle du lieu de travail dans l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien en matière de VIH/sida*

9. La Conférence devrait élaborer une recommandation sur le VIH/sida dans le monde du travail pour adoption en 2010. En fonction des résultats de ce processus, il pourrait être utile d'examiner à une session ultérieure de la CIT, dans le cadre d'une discussion générale, les moyens de transposer les mesures envisagées par cette résolution dans un plan stratégique de mise en œuvre visant notamment à intégrer les stratégies de lutte contre le sida dans les programmes par pays de promotion du travail décent et à promouvoir davantage, au niveau national, les partenariats sur lesquels les mandats de l'OIT peuvent s'appuyer.
10. La Conférence pourrait aussi examiner la question de savoir comment les efforts déployés par l'OIT dans le cadre d'UNAIDS pour parvenir à l'accès universel aux soins contribuent à l'objectif du Millénaire pour le développement consistant, d'ici à 2015, à enrayer la propagation du VIH/sida et à inverser la tendance actuelle. La discussion pourrait également porter sur les liens existant entre les différentes normes de l'OIT traitant du VIH/sida en vue d'assurer la cohérence du cadre de mise en œuvre de la recommandation.