



## Conseil d'administration

310<sup>e</sup> session, Genève, mars 2011

GB.310/2

**POUR DÉCISION**

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

### Ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) et de la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence

#### Aperçu

##### Questions traitées

Il est proposé d'inscrire les questions suivantes à l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence: i) l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale); ii) développement durable, travail décent et emplois verts (discussion générale); iii) suivi possible de la discussion récurrente sur la sécurité sociale; iv) possible recommandation concernant la cohérence des politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi (faisant suite à la discussion récurrente sur l'emploi) (action normative); v) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale); vi) la finance sociale (discussion générale); vii) l'entrepreneuriat des jeunes: de la recherche d'emploi à la création d'emplois (discussion générale); viii) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale).

Pour l'ordre du jour de la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence internationale du Travail, les propositions incluent les questions soumises dans le contexte de l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) et non retenues ainsi qu'une discussion récurrente sur le dialogue social dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

##### Incidences sur le plan des politiques

Les décisions prises sur la base du présent document détermineront le programme des sessions de 2012 et 2013 de la Conférence.

##### Incidences financières

Les incidences habituelles des questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence.

##### Décisions demandées

Paragraphes 12, 18 et 19.

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

GB.309/2/1, GB.309/2/2, GB.309/3/1, GB.309/10, GB.309/WP/SDG/1, dec-GB.308/5, GB.307/PV, GB.304/PV, GB.303/ESP/3, GB.298/PV, GB.298/2, GB.294/11(Rev.), GB.283/16/3.

Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, 2010.

Résolution concernant la sécurité sociale, 2001.

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Pacte mondial pour l'emploi.

## Introduction

1. Chaque année, à sa session de novembre, le Conseil d'administration tient en principe une première discussion sur les 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. Il arrête définitivement cet ordre du jour en mars de l'année suivante. Il peut néanmoins décider, comme il l'a fait pour l'ordre du jour de la session de 2012 de la Conférence lors des trois dernières sessions (mars 2010, juin 2010 et novembre 2010), de reporter sa décision définitive<sup>1</sup>. On se souviendra que le Conseil d'administration a décidé en mars 2010 d'inscrire à l'ordre du jour de la session de 2012 de la Conférence une discussion récurrente sur l'objectif stratégique relatif aux principes et droits fondamentaux au travail couvrant les quatre catégories de principes et droits fondamentaux dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008. Le Conseil d'administration est invité à arrêter durant la présente session les ordres du jour des sessions de 2012 et 2013 de la Conférence.
2. A sa 309<sup>e</sup> session (novembre 2010), le Conseil d'administration était saisi de deux documents relatifs à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail: l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session de la Conférence (2012)<sup>2</sup> et des propositions pour l'ordre du jour de la 102<sup>e</sup> session de la Conférence (2013)<sup>3</sup>.
3. Le document concernant l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session de la Conférence (2012) contenait les propositions suivantes:
  - i) l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale);
  - ii) développement durable, travail décent et emplois verts (discussion générale);
  - iii) suivi possible de la discussion récurrente sur la sécurité sociale qui aura lieu en juin 2011;
  - iv) possible recommandation concernant la cohérence des politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi (faisant suite à la discussion récurrente sur l'emploi) (action normative);
  - v) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);
  - vi) la finance sociale (discussion générale);
  - vii) l'entrepreneuriat des jeunes: de la recherche d'emploi à la création d'emplois (discussion générale);
  - viii) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale).

<sup>1</sup> Documents GB.307/PV, paragr. 13 c), GB.308/PV, paragr. 100 c); 309<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, décision sur la deuxième question à l'ordre du jour.

<sup>2</sup> Document GB.309/2/1.

<sup>3</sup> Document GB.309/2/2.

4. Le document relatif aux propositions pour l'ordre du jour de la 102<sup>e</sup> session de la Conférence (2013) faisait référence aux questions proposées et non retenues pour l'ordre du jour de la session de 2012 de la Conférence et contenait une proposition de discussion récurrente sur le dialogue social <sup>4</sup>.
5. En novembre 2010, dans le contexte du premier document, le Conseil d'administration était invité à compléter l'ordre du jour de la session de 2012 de la Conférence en y ajoutant deux questions; dans le contexte du deuxième document, il était invité à choisir les propositions devant faire l'objet d'un examen plus approfondi à sa 310<sup>e</sup> session (mars 2011) afin d'arrêter l'ordre du jour de la session de 2013 de la Conférence et à donner des orientations sur les questions devant être développées en vue de leur inscription à l'ordre du jour des futures conférences.
6. Après une discussion sur la base du premier document, il est apparu qu'aucun consensus ne pouvait se dégager lors de cette session. En conséquence, le Conseil d'administration a décidé:
  - a) de reporter à sa 310<sup>e</sup> session, en mars 2011, la décision définitive sur l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence internationale du Travail;
  - b) qu'un groupe de travail informel serait constitué, avec les secrétaires des groupes des employeurs et des travailleurs et les coordonnateurs régionaux du groupe gouvernemental, en vue de parvenir à un consensus sur les questions à inscrire à l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) et à celui de la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence et de formuler des recommandations de nature à faciliter les décisions sur ces questions lors de la session du Conseil d'administration de mars 2011.
7. Le groupe de travail informel sur l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail s'est réuni à Genève le 28 janvier 2011. Il a estimé que deux questions devraient être examinées: premièrement, le choix des questions pour 2012 – et éventuellement 2013; et, deuxièmement, la question générale de la méthodologie à adopter pour établir l'ordre du jour de la Conférence.
8. S'agissant du choix des questions à inscrire à l'ordre du jour de la session de 2012 de la Conférence, à la demande du groupe de travail, le Bureau a invité les membres du Conseil d'administration à s'exprimer de manière informelle et à titre indicatif sur leurs préférences pour trois des huit questions dont la liste figure au paragraphe 3. Le Conseil d'administration sera informé du résultat de cette démarche.
9. Concernant la question de la méthodologie à adopter en général, le groupe de travail a proposé qu'elle soit inscrite à l'ordre du jour du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail.

<sup>4</sup> Deux autres questions étaient proposées pour des sessions futures de la Conférence – c'est-à-dire au-delà de 2013: les zones franches d'exportation – possibilité d'une discussion générale; et les nouvelles tendances dans la prévention et le règlement des conflits du travail – possibilité d'une discussion générale (en prenant en compte les conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes).

## Ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence

10. Le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la session de 2012 de la Conférence avec deux questions. Les propositions qui lui sont soumises sont les mêmes que celles qui lui ont été soumises à la session précédente (voir paragraphe 3 ci-dessus et annexe I)<sup>5</sup>.
11. On rappellera que, étant donné la date à laquelle le Conseil d'administration prendra sa décision, si celui-ci choisissait pour 2012 la proposition concernant l'élaboration d'une recommandation sur la cohérence des politiques, il faudrait que soit approuvée une réduction des délais prévus dans le Règlement de la Conférence pour la phase préparatoire des discussions normatives conformément à l'article 38 (pour une discussion simple) ou à l'article 39 (pour une double discussion)<sup>6</sup>. Ainsi, le programme suivant, assorti de délais plus courts, pourrait être proposé: un rapport sommaire accompagné d'un questionnaire devrait parvenir aux gouvernements au moins onze mois avant l'ouverture de la session de la Conférence – c'est-à-dire d'ici à juillet 2011; les réponses des gouvernements devraient parvenir au Bureau au moins six mois avant l'ouverture de la session de la Conférence – c'est-à-dire d'ici à décembre 2011; le rapport final devrait parvenir aux gouvernements au moins trois mois avant l'ouverture de la Conférence – c'est-à-dire d'ici à mars 2012. A propos du suivi éventuel de la discussion récurrente sur la sécurité sociale, voir le paragraphe 31 de la proposition présentée dans la partie III de l'annexe I<sup>7</sup>.

## Lieu et ordre du jour de la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence

### Lieu

12. *Il est proposé que la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence se tienne à Genève.*

### Ordre du jour

13. A sa 102<sup>e</sup> session (2013), la Conférence sera saisie des questions inscrites d'office à l'ordre du jour, à savoir:
- Rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général;
  - Propositions de programme et de budget pour 2014-15 et autres questions financières;
  - Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations.

<sup>5</sup> La proposition relative à l'entrepreneuriat des jeunes a été actualisée.

<sup>6</sup> Pour plus de détails, voir, par exemple, document dec-GB.308/5.

<sup>7</sup> Ce programme est similaire à celui qui a été adopté en mars 2002, en vue de la préparation de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003. A cette occasion, un programme de consultations intensives et de travaux préparatoires avait été établi (voir document GB.283/16/3).

14. Chaque année, la Conférence examine en principe trois questions techniques. Les questions dont l'examen est envisagé, mais qui ne sont pas retenues pour l'ordre du jour d'une session donnée de la Conférence, sont en principe de nouveau proposées pour l'ordre du jour de la session suivante de la Conférence, à moins que le Conseil d'administration n'en décide autrement. Par conséquent, dans la liste des questions proposées pour être inscrites à l'ordre du jour de la 102<sup>e</sup> session (2013) sont incluses celles qui n'ont pas été inscrites à l'ordre du jour de la session de 2012 de la Conférence.
15. L'une de ces trois questions devrait être une discussion récurrente en vertu du suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (voir annexe II). A cet égard, le groupe directeur sur ce suivi est convenu, lors de sa réunion de novembre 2010, qu'en 2013 la discussion récurrente devrait porter sur l'objectif stratégique du dialogue social<sup>8</sup>.
16. En ce qui concerne les autres questions, en fonction du choix opéré par le Conseil d'administration parmi les questions qui compléteront l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence, deux possibilités se présentent. Si, pour la session de 2012, le Conseil d'administration choisit d'ajouter à la discussion récurrente une proposition en vue d'une action normative et nécessitant une procédure de double discussion, il ne lui restera à choisir qu'une seule question pour compléter l'ordre du jour de la 102<sup>e</sup> session de la Conférence (2013). Dans le cas contraire, il devra choisir deux autres questions à ajouter à la discussion récurrente.
17. A la lumière de ce qui précède et du résultat des consultations qui pourront avoir lieu, le Conseil d'administration est invité à compléter les ordres du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) et de la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence internationale du Travail.
18. *En ce qui concerne l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012), le Conseil d'administration est invité à choisir deux des propositions suivantes:*
  - i) l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale);*
  - ii) développement durable, travail décent et emplois verts (discussion générale);*
  - iii) suivi possible de la discussion récurrente sur la sécurité sociale qui aura lieu en juin 2011;*
  - iv) possible recommandation concernant la cohérence des politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi (faisant suite à la discussion récurrente sur l'emploi) (action normative), avec le programme assorti de délais plus courts proposé au paragraphe 11;*
  - v) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);*
  - vi) la finance sociale (discussion générale);*
  - vii) l'entrepreneuriat des jeunes: de la recherche d'emploi à la création d'emplois (discussion générale);*

<sup>8</sup> Document GB.309/10, paragr. 10.

---

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

**19. S'agissant de l'ordre du jour de la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence, le Conseil d'administration est invité:**

*i) à inscrire à l'ordre du jour de la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence, la discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social; et*

*ii) soit à compléter cet ordre du jour en choisissant une ou deux des questions n'ayant pas été inscrites à l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session de la Conférence (2012), en fonction du choix qu'il aura opéré pour l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session de la Conférence (2012) tel que décrit au paragraphe 16 ci-dessus;*

*iii) soit à arrêter l'ordre du jour lors d'une session ultérieure.*

Genève, le 1<sup>er</sup> mars 2011

*Points appelant une décision:* paragraphe 12  
paragraphe 18  
paragraphe 19

## Annexe I

### I. Proposition précédemment inscrite à l'ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence (2009)

#### 1. *L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique*

##### Résumé

La transition démographique et ses incidences sur l'emploi et la protection sociale continuent de figurer parmi les priorités d'un grand nombre de pays développés et en développement. L'ordre du jour de la 98<sup>e</sup> session (2009) de la Conférence comportait initialement une discussion sur l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique. La discussion a été reportée en raison du déclenchement de la crise économique et de la nécessité pressante d'examiner ses conséquences et de prendre les mesures adéquates. Dans les conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi de 2010, il a été proposé de reprogrammer cette discussion au plus tôt. Il est donc proposé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la discussion générale de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence.

Bien que le vieillissement de la population soit inévitable et irréversible, il est tout à fait possible d'y faire face par la mise en place de mesures et de mécanismes adaptés. Ces mécanismes d'adaptation se trouvent dans le marché du travail et les systèmes de transferts sociaux. Les politiques de l'emploi et de la protection sociale sont intimement liées et il est de plus en plus évident qu'une approche globale s'impose dans le contexte de l'évolution démographique actuelle. L'impact de la crise économique et financière ainsi que les politiques de relance ont clairement mis en évidence ces liens de réciprocité. Le BIT est en mesure de jouer un rôle de premier plan dans la mise au point de stratégies innovantes et intégrées permettant de relever ces défis.

Organiser la discussion en 2012 permettrait à la Conférence de prendre en compte les conclusions des discussions récurrentes sur l'emploi (2010) et sur la sécurité sociale (2011) et de proposer une approche intégrée sur le travail décent conforme à ce que préconise la Déclaration sur la justice sociale.

1. Depuis sa création, l'OIT s'est toujours inquiétée du vieillissement de la population. Les premiers instruments sur la question adoptés dans les années trente et révisés en 1967 visaient à mettre en place une assurance-invalidité-vieillesse-décès. Dans le rapport qu'il a soumis à la Conférence en 1962, le Directeur général du BIT a reconnu que les travailleurs âgés pouvaient apporter une contribution essentielle aux économies et à la société<sup>1</sup>. La question des travailleurs âgés a encore été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence en 1979<sup>2</sup>, et en 1980 la Conférence a adopté l'instrument le plus complet sur le sujet: la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980. Cette recommandation a pour objectif de protéger le droit des travailleurs âgés à l'égalité de traitement et met l'accent sur les mesures qui devraient être mises en œuvre pour répondre à leurs besoins.
2. L'ordre du jour de la session de 2009 de la Conférence internationale du Travail comportait initialement une discussion sur l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique. Toutefois, en raison du déclenchement de la crise économique et financière mondiale au troisième trimestre de 2008, et en conséquence de la nécessité pressante d'examiner son impact et de prendre les mesures appropriées, la discussion sur l'évolution démographique a été reportée<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> BIT: Rapport du Directeur général, partie I: *Les aspects sociaux de l'âge. Emploi et retraite*, Conférence internationale du Travail, 46<sup>e</sup> session, Genève, 1962.

<sup>2</sup> BIT: *Travailleurs âgés: Travail et retraite*, rapport VI (2), Conférence internationale du Travail, 65<sup>e</sup> session, Genève, 1979.

<sup>3</sup> Document GB.304/PV, paragr. 291 c).

3. La transition démographique et ses incidences sur l'emploi et sur la protection sociale restent des sujets d'intérêt prioritaire pour les mandants. Reflétant cette préoccupation, les conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi de 2010 ont proposé de reprogrammer cette discussion au plus tôt<sup>4</sup>. Il est donc proposé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la discussion générale de la Conférence à sa 101<sup>e</sup> session (2012).
4. En 2012, trente années se seront écoulées depuis que la première Assemblée mondiale sur le vieillissement s'est tenue à Vienne en 1982 et dix années depuis que la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement a été organisée à Madrid en 2002. La discussion devrait permettre aux mandants d'avoir une vue d'ensemble de la question (état des connaissances, politiques et moyens d'intervention) et faciliter l'élaboration d'une stratégie cohérente et intégrée pour l'Organisation.
5. Le rapport préparé par le Bureau pour la discussion de 2009 s'est intéressé aux effets de la transition démographique ou, en d'autres termes, du «vieillissement» de la population sur la société et sur le monde du travail en particulier. Le nouveau contexte démographique a et aura des effets sur tous les pays du monde, qu'ils soient industrialisés ou en développement, mais dans des proportions et à des échéances diverses. Le vieillissement de la population est inévitable. Il concerne surtout les pays développés mais progresse rapidement dans les pays en développement. En 2050, 2 milliards de personnes auront 60 ans ou plus de 60 ans, et 80 pour cent d'entre elles vivront dans les pays en développement.
6. Le vieillissement de la population a de nombreuses incidences sur les résultats économiques et les marchés du travail, notamment sur l'emploi et la protection sociale, et cela dans des contextes différents de développement. Des solutions politiques sont actuellement élaborées et débattues, notamment dans les pays industrialisés qui sont concernés depuis plus longtemps par ce phénomène. La transition démographique dans les pays qui continuent de connaître des taux de pauvreté ou d'informalité élevés est un immense défi. Il est manifeste que, dans le monde, l'opinion publique est de plus en plus sensibilisée à ce problème. L'on est aujourd'hui conscient que ce qui se produit dans une région donnée a des répercussions sur d'autres en raison des mouvements de population et des migrations de main-d'œuvre.
7. Bien que le vieillissement de la population soit inévitable et irréversible, il est tout à fait possible d'y remédier par la mise en place de mesures et de mécanismes adaptés. Ces mécanismes se trouvent dans le marché du travail et les systèmes de transferts sociaux. Les solutions aux problèmes posés par l'évolution démographique doivent s'inscrire dans une perspective mondiale, intergénérationnelle et tenant compte de la durée de vie. Pour relever ce défi, ce sont non seulement des politiques de la vieillesse qu'il faudra mettre en œuvre mais, également et surtout, des politiques ciblant l'ensemble du cycle de vie et l'ensemble des groupes d'âge. Les politiques de l'emploi et de la protection sociale sont indissociables, et cette approche globale devient de plus en plus évidente dans le contexte de l'évolution démographique. L'impact de la crise économique et financière mondiale et des mesures de relance démontre clairement que ces politiques entretiennent des liens réciproques. Les groupes de population les plus vulnérables comme les jeunes et les travailleurs âgés sont plus particulièrement touchés par l'augmentation du chômage et du sous-emploi. Quant aux systèmes de sécurité sociale, ils sont soumis à de fortes pressions financières dans la mesure où les recettes fiscales et les cotisations qui leur sont versées diminuent au moment même où une augmentation des dépenses liées aux prestations est à prévoir.
8. Organiser la discussion générale en 2012 permettrait à la Conférence de prendre en compte les conclusions des discussions récurrentes sur l'emploi (2010) et sur la sécurité sociale

<sup>4</sup> Voir BIT: Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, conclusions, paragr. 51.



(2011) et de proposer une approche intégrée sur le travail décent conforme à ce que préconise la Déclaration sur la justice sociale.

## II. Nouvelle proposition pour une discussion générale

### Emploi

#### 2. Développement durable, travail décent et emplois verts (discussion générale)

##### Résumé

La détérioration de l'environnement, le changement climatique et la transition vers une croissance durable à faible émission de carbone ont des répercussions de plus en plus fortes sur le monde du travail et représentent pour celui-ci autant de menaces potentielles que de possibilités à exploiter. Dans de nombreux pays du monde, des politiques d'une importance déterminante sont actuellement formulées pour relever ce défi. L'obtention de résultats positifs en matière de travail décent passe obligatoirement par la mise en œuvre de politiques cohérentes. La discussion aiderait les mandants à identifier les priorités, les bonnes pratiques politiques et les mécanismes institutionnels efficaces à même de favoriser le développement durable, la création d'emplois décents dans des entreprises viables et une transition socialement juste.

### Motifs

9. La pollution, la surexploitation des ressources naturelles, le changement climatique et les catastrophes qu'ils entraînent touchent déjà des centaines de millions d'hommes et de femmes dans le monde et menacent d'annuler les progrès accomplis pendant les dix dernières années vers la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Les défis environnementaux et les politiques mises en œuvre pour les relever ont un impact grandissant sur les économies, les entreprises et les marchés du travail.
10. La nécessité de s'orienter progressivement vers un développement durable à faible émission de carbone conformément à ce que préconise le Pacte mondial pour l'emploi est de plus en plus reconnue, et des mesures sont prises à cet effet. Les plans de relance économique lancés par plusieurs gouvernements pour surmonter la crise accordent une place importante à l'écologie. De plus en plus de pays dans le monde mettent en œuvre des politiques et des programmes visant à promouvoir une économie plus respectueuse de l'environnement et prenant davantage en compte le changement climatique. Un fonds important qui devrait bénéficier d'un financement annuel de 100 milliards de dollars E.-U. jusqu'en 2020 a été créé pour aider les gouvernements des pays en développement à faire face au changement climatique.
11. A l'échelle internationale, le changement climatique et le développement durable restent des questions prioritaires, ainsi qu'en témoignent l'accord du G20 relatif à la suppression des subventions aux énergies fossiles et les négociations intenses qui se poursuivent dans le cadre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques. En 2012, la Conférence des Nations Unies pour le développement durable, également dénommée «Rio+20», qui est organisée par le Brésil mettra l'accent sur les thèmes de l'économie verte et d'une gouvernance visant à promouvoir la durabilité environnementale.
12. Les contraintes environnementales, le changement climatique et la transition vers une économie durable à faible émission de carbone auront de profondes répercussions sur les modèles de production et de consommation, les entreprises et les travailleurs. Cette transition ne pourra s'opérer sans qu'une action généralisée visant à inciter les entreprises à prendre en compte les questions d'environnement soit menée dans l'ensemble de l'économie. En outre, la réduction des gaz à effet de serre provoque des changements au sein même des secteurs économiques et a des effets redistributifs entre ces derniers et entre

les régions. On assiste à une croissance rapide de la production et de l'emploi dans les industries et les services à faible émission de carbone, dans la gestion et le recyclage des déchets et dans la restauration du milieu naturel. Les secteurs à forte intensité de ressource et d'énergie ont, au contraire, tendance à stagner, voire à se contracter.

13. Bien que le changement climatique perturbe déjà les activités économiques, nuit aux emplois et aux entreprises et même les détruit dans de nombreux pays, des mesures d'adaptation bien conçues montrent que la prise en compte des contraintes climatiques peut aller de pair avec la création d'emplois et la réduction de la pauvreté. Les emplois verts peuvent faire office de passerelle entre l'ODD n° 1 (éliminer l'extrême pauvreté et la faim) et l'ODD n° 7 (assurer la durabilité de l'environnement).
14. De plus en plus d'études semblent indiquer que l'écologisation des entreprises et les emplois verts créés dans ce cadre compensent plus que largement les pertes subies par les activités non durables du point de vue environnemental. La transition vers une économie à faible émission de carbone devrait se traduire par des gains limités à significatifs en matière d'emploi selon les pays et les politiques menées.
15. Ce que l'on observe dans certains pays montre que la transition vers un développement durable à faible émission de carbone peut avoir des effets positifs sur la qualité de l'emploi. Dans des secteurs comme la gestion et le recyclage des déchets qui emploient déjà 10 millions de travailleurs dans le monde (1 pour cent de la population urbaine des pays en développement d'après la Banque mondiale) et qui sont appelés à se développer, l'intégration des entreprises et des emplois dans le secteur formel et l'amélioration de la qualité des emplois sont non seulement possibles, mais constituent en fait un préalable essentiel à la mise en place effective d'une industrie axée sur le recyclage et la préservation de l'environnement.
16. Transformer nos économies dans la perspective d'un développement durable au service de tous suppose d'appliquer des dispositions et des politiques cohérentes assurant une transition socialement équitable et sans à-coups. Ces politiques doivent notamment s'accompagner de programmes d'activation du marché du travail et d'investissements majeurs dans le renforcement des compétences.
17. Dans le rapport qu'il a soumis à la Conférence internationale du Travail en 2007<sup>5</sup>, le Directeur général a clairement identifié les enjeux que représentent le développement durable, le travail décent et les emplois verts. Cela a conduit au lancement de l'Initiative Emplois verts en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale et à la création en 2008 d'un programme mondial de l'OIT sur les emplois verts. Ce programme qui est en rapide développement intègre les quatre dimensions du travail décent et mobilise le savoir-faire et les capacités ad hoc de l'ensemble du Bureau tant au siège que sur le terrain. Le programme mondial est actuellement opérationnel dans 15 Etats Membres.
18. Les discussions relatives au Pacte mondial sur l'emploi qui ont eu lieu dans le cadre du Conseil d'administration en 2007 et en 2008, de la Conférence en 2009 et de la discussion récurrente sur l'emploi en 2010 ont mis l'accent sur les possibilités existantes en matière de création de travail décent et de croissance économique équitablement partagée tout en soulignant la nécessité de coordonner les politiques économiques, sociales, environnementales et du travail pour parvenir à des résultats positifs. Les emplois verts ne sauraient être la résultante d'un investissement passif dans la mesure où la transformation effective de l'économie qu'ils supposent devra s'appuyer sur la participation active de millions d'entrepreneurs et des centaines de millions de travailleurs.

<sup>5</sup> BIT: *Le travail décent au service du développement durable*, CIT, rapport du Directeur général, rapport I (A), Conférence internationale du Travail, 96<sup>e</sup> session, Genève, 2007.

19. Ces trois conditions: participation active du monde du travail, cohérence des politiques et transition en douceur, ne peuvent être réalisées sans que le dialogue social ne soit au cœur de la formulation et de la mise en œuvre des politiques. Des exemples convaincants montrent ce que la contribution du dialogue social aux politiques internationales peut apporter à la mise en place d'une économie verte à tous les niveaux.

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

20. La discussion à la Conférence pourrait porter notamment sur les questions suivantes:
- Quels impacts les plus importants le changement climatique, les autres problèmes environnementaux et les politiques environnementales et du climat ont-ils sur le travail décent et le monde du travail?
  - Quels sont les défis à relever et les possibilités à exploiter dans le cadre de l'interaction entre facteurs environnementaux et politiques de l'environnement, d'une part, et résultats économiques et sociaux, d'autre part?
  - Quels programmes et politiques sont en mesure de promouvoir simultanément l'avènement d'une économie à faible émission de carbone et économe en énergie et en ressources et une croissance axée sur les emplois décents et sans laissés-pour-compte?
  - Comment le dialogue social peut-il contribuer au développement durable et à une transition en douceur?
  - Quels sont les mécanismes et les institutions permettant de parvenir à la nécessaire coordination des politiques aux niveaux international, national et sectoriel et de quelle manière l'OIT peut-elle contribuer à la mise en place de politiques cohérentes et efficaces?

#### Résultats attendus

21. Les résultats attendus de la discussion de la Conférence sont les suivants:
- un bilan et une synthèse des connaissances mondiales théoriques et pratiques sur l'interaction entre développement durable, travail décent et emplois verts;
  - un inventaire des enseignements à exploiter et des bonnes pratiques à adopter pour aider les mandants à traiter les dimensions sociales du changement climatique et du développement durable;
  - des orientations sur la manière dont l'OIT peut efficacement relier l'Agenda du travail décent aux politiques nationales et internationales pour faire face au changement climatique et contribuer à l'avènement d'un développement durable.

### III. Propositions concernant le suivi des discussions récurrentes

#### 3. *Suivi possible de la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale)*

##### Résumé

A sa 304<sup>e</sup> session (mars 2009), le Conseil d'administration a décidé qu'en 2011 la deuxième question récurrente porterait sur l'objectif stratégique de protection sociale (sécurité sociale). Les conclusions de la question récurrente en 2011 devraient, en principe, souligner la nécessité d'un mécanisme d'orientation des politiques pour les stratégies d'extension de la sécurité sociale et demander un suivi dans le cadre de la Conférence. La nature de ce dispositif – mécanisme non contraignant ou mécanisme mis au point dans le cadre d'une procédure normative de la Conférence – dépendra des conclusions de la discussion récurrente en 2011.

Compte tenu de l'importance que revêt le socle de protection sociale pour l'extension de la couverture de la sécurité sociale en vue de la réalisation des OMD et de la formulation éventuelle de nouveaux mécanismes appelés à prendre le relais, et eu égard à sa contribution à l'atténuation de l'impact social des crises économiques, financières et politiques et des catastrophes naturelles, il apparaît souhaitable de procéder dès 2012 à un examen préliminaire du suivi de la discussion récurrente de 2011. Le Conseil d'administration voudra sans doute compléter l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence par une question relative à un mécanisme d'orientation des politiques sur l'extension de la sécurité sociale.

#### Contexte

22. Conformément aux buts et objectifs énoncés dans le Préambule de sa Constitution (1919), l'OIT a toujours considéré que l'extension de la sécurité sociale dans le monde relevait de ses missions premières. Cette priorité a été réaffirmée en 1944 dans la Déclaration de Philadelphie qui reconnaît explicitement «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» «... 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» et «la protection de l'enfance et de la maternité»<sup>6</sup>. Lors de la Conférence internationale du Travail de 2001, les mandants ont rappelé le rôle fondamental que l'OIT devait jouer dans la promotion et l'extension de la sécurité sociale ainsi que ses obligations dans ce domaine. A cette occasion, la Commission de la sécurité sociale a conclu qu'une «priorité absolue doit être donnée à la conception de politiques et d'initiatives propres à faire bénéficier de la sécurité sociale ceux qui ne sont pas couverts par les systèmes en vigueur»<sup>7</sup>. Elle a également souligné qu'il était important que toutes les activités de l'OIT en matière de sécurité sociale soient ancrées dans la Déclaration de Philadelphie, l'Agenda du travail décent et les normes pertinentes de l'OIT en matière de sécurité sociale. A cet égard, il a notamment été proposé qu'une vaste campagne soit lancée pour promouvoir l'extension de la couverture de la sécurité sociale<sup>8</sup>. La Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous a été lancée en 2003 afin d'élargir la couverture sociale dans le plus grand nombre de pays possible, de renforcer le savoir-faire des partenaires sociaux et des individus dans le domaine de la sécurité sociale,

<sup>6</sup> BIT: *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, Conférence internationale du Travail, 26<sup>e</sup> session, Philadelphie, 10 mai 1944, paragr. III f) et h).

<sup>7</sup> BIT: *Résolution concernant la sécurité sociale*, Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Genève, 2001, paragr. 5 des conclusions.

<sup>8</sup> *Ibid.*, paragr. 17.

de mettre au point des outils utiles pour les principaux acteurs et de faire en sorte que cette question figure au premier rang des objectifs de la communauté internationale.

23. A sa 97<sup>e</sup> session (2008), la Conférence a adopté la Déclaration sur la justice sociale qui a mis en place un dispositif de discussions récurrentes dans le cadre de la Conférence<sup>9</sup>. A sa 304<sup>e</sup> session (mars 2009), le Conseil d'administration a décidé que la deuxième question récurrente de la discussion de 2011 porterait sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale)<sup>10</sup>. Il a également décidé que l'étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations couvrirait certains instruments relatifs à la sécurité sociale<sup>11</sup>. Pendant les dix dernières années, la contribution déterminante des systèmes de sécurité sociale à la prévention et à l'atténuation de la pauvreté, à la réalisation des OMD ainsi que le rôle de contrepoids qu'ils exercent face aux stratégies nationales de développement économique et social ont été reconnus de plus en plus largement à l'échelle internationale. La crise actuelle a renforcé dans l'opinion publique l'idée que les systèmes de sécurité sociale sont des facteurs de stabilité économique et sociale essentiels en période de crise.

### Contexte de l'OIT et des Nations Unies

24. La Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous est devenue le catalyseur des activités de l'OIT en matière de sécurité sociale. Ces activités ont été examinées dans un rapport soumis à la Commission de l'emploi et de la politique sociale en novembre 2008<sup>12</sup>. A la demande de cette commission, une réunion tripartite d'experts sur les stratégies d'extension de la couverture de la sécurité sociale s'est tenue à Genève du 2 au 4 septembre 2009.
25. Il ressort clairement de la synthèse, qui a été présentée par le président de cette réunion, que les experts ont approuvé la stratégie bidimensionnelle proposée par le Bureau pour étendre la couverture de sécurité sociale. L'une des deux dimensions de cette stratégie, que l'on peut qualifier d'«extension horizontale», a pour objet d'assurer à l'ensemble de la population un niveau minimal de sécurité de revenu et d'accès à des soins de santé. La seconde dimension, dite d'«extension verticale», vise à renforcer la sécurité du revenu et la protection de la santé afin que le niveau de vie des personnes soit préservé même lorsque celles-ci sont confrontées dans leur existence à des difficultés majeures telles que le chômage, la maladie, l'invalidité, la perte d'un soutien de famille ou la vieillesse. L'extension horizontale est identique, sur le plan conceptuel, à la composante «transferts sociaux» de l'initiative sur le socle de protection sociale mise au point par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination dans le cadre de ses initiatives conjointes de lutte contre la crise en avril 2009. Cette initiative, dirigée par l'Organisation mondiale de la santé et l'OIT, œuvre à la promotion d'un ensemble de transferts et de droits sociaux permettant aux individus de se procurer des biens et services essentiels, ou d'y avoir accès, et contribue ainsi à la réalisation des OMD. L'Initiative des Nations Unies pour un socle de protection sociale s'appuie sur une coalition d'institutions internationales et de donateurs aidant ensemble les pays à programmer et à mettre en œuvre des systèmes de transferts sociaux et des services sociaux essentiels. L'initiative a créé un groupe consultatif de haut niveau dirigé par l'ancienne Présidente du Chili, M<sup>me</sup> Michelle Bachelet. Le groupe consultatif devrait publier un rapport d'orientation

<sup>9</sup> Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, annexe, partie II B.

<sup>10</sup> Document GB.304/PV, paragr. 52 b).

<sup>11</sup> Document GB.304/PV, paragr. 211.

<sup>12</sup> Document GB.303/ESP/3.

destiné à l'ensemble des institutions des Nations Unies concernées dans la seconde moitié de 2011.

26. Le socle de protection sociale constitue également un élément fondamental du Pacte mondial pour l'emploi adopté par la Conférence en juin 2009<sup>13</sup>. En inscrivant le socle de protection sociale dans le contexte du Pacte mondial pour l'emploi, l'OIT consacre le principe mis en avant par la Déclaration sur la justice sociale<sup>14</sup> selon lequel les objectifs stratégiques de l'Organisation sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Ce principe sous-tend également le cadre analytique et conceptuel du rapport de 2011 concernant la question récurrente. Ce rapport fournira la base conceptuelle de la discussion de la Conférence sur le rôle d'appui que le BIT a exercé dans le passé ou entend jouer à l'avenir pour aider les mandants à mettre en œuvre leurs politiques nationales de sécurité sociale. L'étude d'ensemble de 2011<sup>15</sup> analysera l'efficacité des normes de l'OIT qui guident les cadres des politiques et la législation et la pratique nationales en parallèle. Préparé conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, le rapport couvrira les quatre instruments relatifs à la sécurité sociale, à savoir la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988; la recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944; et la recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944, et fournira des indications importantes sur l'efficacité potentielle et les forces et faiblesses conceptuelles de ces instruments. La commission chargée de la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) aura la possibilité de tirer des conclusions qui prendront en compte le résultat de la discussion de la Commission de l'application des normes relative à l'étude d'ensemble.

#### Suivi possible

27. Lors de la réunion d'experts qui s'est tenue en septembre 2009, un consensus s'est également formé autour de l'idée selon laquelle l'OIT devrait compléter l'ensemble des conventions et recommandations actuelles à jour qui donnent actuellement des orientations sur la dimension verticale des stratégies nationales d'extension par un mécanisme visant à promouvoir un socle de protection sociale permettant de réaliser une extension horizontale de la couverture. Ce mécanisme guiderait les pays dans l'édification et le développement de leurs systèmes de sécurité sociale pour faire en sorte qu'ils permettent à tous ceux qui en ont besoin d'avoir accès, à titre prioritaire, à des prestations de base.
28. Les conclusions de la discussion récurrente de 2011 devraient souligner la nécessité d'établir un tel mécanisme-cadre d'orientation pour les stratégies d'extension nationales et demander la mise en place d'un suivi dans le cadre de la Conférence. La forme que prendra ce mécanisme – une norme de l'OIT ou tout autre type d'instrument – dépendra des conclusions de la discussion.
29. Compte tenu de l'importance que revêt le socle de protection sociale pour l'extension de la couverture de la sécurité sociale en vue de la réalisation des OMD et de la formulation éventuelle de nouveaux mécanismes appelés à prendre le relais, et eu égard à sa contribution à l'atténuation de l'impact social des crises économiques, financières et politiques et des catastrophes naturelles, il apparaît souhaitable de procéder déjà en 2012 à un examen préliminaire du suivi de la discussion récurrente de 2011.

<sup>13</sup> BIT: *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi*, 2009, paragr. 12 1) ii) et 22 9).

<sup>14</sup> Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, partie I B.

<sup>15</sup> BIT: *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*.

## Conclusions

30. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration voudra sans doute compléter l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence par une question relative au résultat de la discussion récurrente de 2011 sur la sécurité sociale.
31. Sur la base de ce résultat et au cas où il serait décidé d'y donner suite par une question normative, le Conseil d'administration pourrait autoriser, en juin 2011, la réduction des délais prévus par le Règlement de la Conférence pour la phase préparatoire des discussions concernant l'élaboration des normes, conformément à l'article 38 (pour une simple discussion) et à l'article 39 (pour une double discussion). Du fait que les connaissances analytiques d'ordre factuel et politique sur les législations nationales ont déjà été réunies et diffusées pour établir le rapport concernant la discussion récurrente et l'étude d'ensemble de 2011, le Bureau serait en mesure de mettre en place une procédure normative accélérée.

#### **4. Possible recommandation concernant la cohérence des politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi (à la suite de la discussion récurrente sur l'emploi) (action normative)**

##### Résumé

Suite à la discussion récurrente sur l'emploi qui a eu lieu à la 99<sup>e</sup> session (2010) de la Conférence, il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence de 2012 l'élaboration d'une recommandation qui pourrait donner des orientations pour améliorer la cohérence entre politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi à l'échelon national en vue de promouvoir un plein emploi librement choisi et le travail décent. Cette proposition pourrait bénéficier des débats sur la cohérence des politiques et le suivi de la discussion récurrente sur l'emploi qui devraient avoir lieu pendant la présente session du Conseil d'administration.

32. On sait depuis longtemps qu'une grande diversité de politiques économiques et sociales ont une incidence sur la quantité et la qualité des actions accomplies dans un pays. La réalisation du travail décent nécessite donc une coopération et une cohérence dans de nombreux domaines d'action.
33. L'OIT a un mandat clair, qui consiste à promouvoir la cohérence des politiques pour réaliser l'objectif du travail décent aux niveaux national et international. Ce mandat est énoncé explicitement dans divers documents importants.
34. Par exemple, la Déclaration de Philadelphie (1944) charge l'OIT d'examiner et de considérer, à la lumière de l'objectif fondamental de justice sociale, toutes les politiques économiques et financières internationales.
35. En 2004, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a attiré l'attention sur la nécessité d'assurer la cohérence des politiques aux niveaux national et international. Selon les conclusions de son rapport:

Assurer une plus grande cohérence des politiques n'est pas seulement la responsabilité des organisations du système multilatéral, mais également celle des gouvernements et des parlements qui supervisent leur travail. Plus particulièrement, les organisations internationales doivent recevoir un mandat politique clair prévoyant qu'elles doivent œuvrer à cette cohérence<sup>16</sup>.

36. Plus récemment, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (Déclaration sur la justice sociale) a appelé les Membres et l'Organisation «à mettre en œuvre le mandat constitutionnel de l'OIT, notamment par l'intermédiaire des

<sup>16</sup> BIT: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève, 2004, paragr. 605.

normes internationales du travail, et à placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales»<sup>17</sup>.

37. La Déclaration sur la justice sociale souligne aussi que:

D'autres organisations internationales et régionales dont le mandat touche à des domaines connexes peuvent apporter une contribution importante à la mise en œuvre de cette approche intégrée. L'OIT devrait les inviter à promouvoir le travail décent, étant entendu que chaque institution aura la maîtrise totale de son mandat. La politique relative aux échanges commerciaux et aux marchés financiers ayant des répercussions sur l'emploi, il incombe à l'OIT d'évaluer ces effets afin d'atteindre son objectif qui consiste à placer l'emploi au cœur des politiques économiques<sup>18</sup>.

38. Depuis 2008, la crise financière mondiale et les graves répercussions de la récession sur le marché du travail et sur le plan social ont démontré que cet objectif n'a pas été atteint, malgré les engagements en faveur de la cohérence des politiques, énoncés précédemment. Il apparaît donc clairement que des orientations plus précises sont nécessaires pour déterminer concrètement les implications de la cohérence des politiques tant sur le plan international que national. La nécessité d'avoir davantage d'orientations concrètes et précises sur la manière d'assurer la cohérence des politiques a été reconnue par les mandants de l'OIT à la Conférence internationale du Travail de 2010. Les conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi, adoptées par la Conférence, préconisent de:

Demander au Directeur général d'engager rapidement des discussions avec les principales institutions financières et économiques internationales ainsi qu'avec d'autres organismes internationaux compétents pour assurer une meilleure cohérence entre politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi au niveau international; inviter le Directeur général à présenter au Conseil d'administration, à sa session de novembre 2010, un document exposant les éléments et les modalités éventuelles d'un cadre ayant pour objectif de promouvoir la cohérence entre ces politiques. Ce document devrait offrir un cadre cohérent pour donner aux gouvernements et aux partenaires sociaux les meilleures orientations possibles permettant de mettre le plein emploi productif et le travail décent au centre des politiques économiques et sociales tout en renforçant la coopération et l'échange d'expériences entre eux. Lors de l'élaboration des éléments d'un tel cadre, le Bureau devrait consulter les principales institutions économiques et financières internationales en vue d'assurer une meilleure cohérence entre politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi au niveau international, en ayant conscience que cela peut également faciliter la cohérence des politiques gouvernementales au niveau national ainsi que leur promotion au niveau international<sup>19</sup>.

39. Au cours des débats de la Conférence de 2010, le groupe des travailleurs a proposé que le cadre susmentionné visant à promouvoir la cohérence des politiques se présente sous la forme d'une recommandation. Plusieurs gouvernements ont soutenu cette proposition.

40. Un tel instrument pourrait donner de précieuses indications sur la manière d'améliorer la cohérence entre politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi au niveau national en vue de promouvoir un plein emploi librement choisi et le travail décent. A cet effet, il pourrait promouvoir la réalisation d'études pour évaluer l'incidence sur l'emploi des mesures proposées et la mise en place de mécanismes de coordination des politiques, notamment de consultations tripartites sur les politiques et d'une coordination interministérielle.

41. La recommandation contribuerait ainsi à renforcer les économies nationales et à assurer une croissance économique durable.

<sup>17</sup> Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, partie I A.

<sup>18</sup> *Ibid.*, partie II C.

<sup>19</sup> BIT: Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, Conférence internationale du Travail, 99<sup>e</sup> session, Genève, 2010, conclusions, paragr. 50.



#### IV. Quatre propositions de discussion générale précédemment présentées

##### Emploi

#### 5. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale)*

##### Résumé

Le développement croissant de chaînes d'approvisionnement qui s'étendent souvent à la planète tout entière avec l'intensification de la mondialisation suscite 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 porte sur les conséquences, aux niveaux économique et social et en matière d'emploi, des changements structurels qui se produisent dans les secteurs clés de l'économie mondiale, notamment l'identification de politiques, programmes et outils qui permettront de favoriser l'emploi productif et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Une attention particulière serait accordée aux effets potentiels, aux niveaux économique et social et en matière d'emploi, que les crises économiques pourraient avoir sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour centrer et alimenter la discussion, le rapport serait situé dans le cadre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales, et la politique sociale passerait en revue et analyserait les investissements directs étrangers et pourrait présenter quelques exemples 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).

42. Les chaînes d'approvisionnement ont des répercussions majeures sur la structure des marchés des produits, des services et de l'emploi dans le monde entier. 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 dans l'économie mondiale. Cela a permis l'expansion des marchés tertiaires, manufacturiers et agricoles et de la capacité de production dans ces pays.
43. Le fait que, 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.
44. 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 leurs compétences de base 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.
45. 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.

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

46. 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 services, la qualité du produit, les délais de commercialisation, la fiabilité et l'accès aux infrastructures. Le choix des fournisseurs a des retombées sur le choix du pays. Les critères peuvent comprendre l'ensemble des facteurs énumérés dans les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence en 2007, à savoir 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 dans une chaîne d'approvisionnement mondiale et de promouvoir l'emploi productif et le travail décent dépendent donc en grande partie de sa politique nationale.
47. 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. Ces stratégies 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 technologie 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 1,3 milliard de travailleurs pauvres de l'économie informelle des emplois productifs en plus grand nombre pourraient s'inscrire dans le cadre d'une stratégie de réduction de la pauvreté.
48. Le développement des chaînes d'approvisionnement et de l'externalisation soulève plusieurs problèmes liés à l'application des normes du travail. Pour un certain nombre de raisons, y compris le manque de ressources, les gouvernements des pays en développement ne suivent pas toujours de suffisamment près les pratiques de travail et l'application des normes du travail. 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 et des principes et droits fondamentaux au travail dans beaucoup de domaines de l'activité internationale des entreprises.
49. Pour plusieurs raisons, notamment les inquiétudes toujours plus grandes que suscitent les pratiques de travail et les pratiques sociales dans les chaînes d'approvisionnement et le désir d'améliorer leurs pratiques de gestion et leur productivité, nombre d'entreprises commencent à s'intéresser aux pratiques de leurs fournisseurs. Cela se traduit souvent par l'adoption de codes de conduite applicables aux fournisseurs et 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 de nombreuses questions.
50. 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?

51. 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. Le droit à l'information et à la consultation est particulièrement important dans le contexte actuel de crise économique et financière. Pour leur part, les organisations d'employeurs ont déclaré craindre que la prolifération des codes de conduite et des activités de suivi n'entraîne un surcroît de dépenses et des incertitudes pour les entreprises, sans améliorer nécessairement les conditions de travail, et que l'on demande en outre 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.
52. Les chaînes d'approvisionnement peuvent aussi avoir une influence non négligeable sur les politiques nationales dans les domaines de la fiscalité, de la concurrence ou des investissements, et même sur les politiques sociales, par exemple la sécurité sociale et les services sociaux.
53. La décision récemment prise par la Conférence (2010) de concevoir un nouveau mode de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales pourrait permettre, d'une part, d'attirer l'attention sur le seul texte de référence international qui ait été adopté à l'unanimité sur une base tripartite et, d'autre part, d'acquérir les moyens de la faire appliquer.
54. Des programmes du BIT comme «Travailler mieux», SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) et le développement de chaînes de valeur pour les petites et moyennes entreprises seraient aussi examinés et leur reproduction dans d'autres secteurs pourrait être envisagée.

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

55. La discussion porterait tout particulièrement sur les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les quelques questions ci-après pourraient notamment faire l'objet d'une discussion:
- Quels sont les principaux changements structurels en cours dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
  - Quelles en sont les principales causes?
  - De quelle manière ces tendances sont-elles affectées par la crise économique et financière?
  - 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?

- Quels 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 de programmes comme «Travailler mieux», SCORE et autres initiatives pour régler les problèmes sociaux dans les chaînes d’approvisionnement mondiales?
- Comment les chaînes d’approvisionnement mondiales 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 pour 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 l’amélioration des entreprises dans les chaînes d’approvisionnement mondiales, conformément à la Déclaration sur les entreprises multinationales?
- 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

56. Les résultats attendus de la discussion de la Conférence 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;
- des recommandations concernant les activités propres à favoriser l’application de la Déclaration sur les entreprises multinationales au moyen de politiques, stratégies et outils cohérents de soutien technique du BIT aux mandants de façon à promouvoir l’emploi productif et le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales.

## 6. La finance sociale (discussion générale)

### Résumé

La crise financière a démontré l’importance de stratégies financières servant l’économie réelle et répondant aux besoins des ménages. L’une de ces stratégies est la microfinance. Sa croissance et son impact sont la preuve que la finance socialement responsable est possible, réalisable et durable.

Avec pour toile de fond la crise financière, les discussions menées dans le cadre de la Conférence seraient l’occasion de tirer les leçons des innovations pour la formulation des politiques. Le moment serait donc venu de définir la position de l’OIT sur la finance dans une optique socialement responsable et de prendre des mesures pour assurer la mise en œuvre de la Déclaration de Philadelphie et de la Déclaration sur la justice sociale.

## Motifs

57. Depuis plusieurs sessions de la Conférence, l’accès au crédit et au financement a été reconnu comme un élément clé pour favoriser le travail décent et l’emploi productif dans des domaines comme les entreprises durables, le développement rural, l’emploi des jeunes, les coopératives, la protection sociale, l’égalité entre hommes et femmes, l’économie informelle ou les migrations. Le Conseil d’administration a aussi demandé au Bureau de

trouver les moyens d’orienter davantage les systèmes financiers vers le travail décent et de rendre la finance plus inclusive. Pour approfondir l’analyse, mieux comprendre la dynamique en jeu et définir les moyens d’action, le Bureau a lancé des initiatives pilotes dans le cadre du résultat commun concernant la microfinance en faveur du travail décent. En partenariat avec 21 grandes institutions de microfinance à l’échelle mondiale, le Bureau teste actuellement une série d’innovations en matière financière visant à régler concrètement les problèmes liés au déficit de travail décent, sur la base de recommandations des organisations locales d’employeurs et de travailleurs. Parallèlement, le Bureau a lancé plusieurs initiatives visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d’employeurs de guider leurs membres et de les aider à obtenir des capitaux et à les gérer. Ces initiatives visent aussi les gouvernements qui souhaitent obtenir des conseils du Bureau pour la conception et la gestion des fonds sociaux créés pour absorber les chocs de la crise financière.

58. La discussion à la Conférence passerait en revue les bonnes pratiques dans le recours aux instruments financiers au service de l’emploi productif et du travail décent, et en préciserait les implications pour l’élaboration des politiques. Elle identifierait les bonnes pratiques dans le domaine du renforcement des capacités des partenaires sociaux et des ministères du travail, et les aiderait à interagir plus efficacement avec les ministères des finances et les banques centrales.

### Intérêt pour le travail décent

59. Les institutions financières peuvent promouvoir le travail décent de différentes manières:
- L’amélioration de l’accès au financement renforce l’entrepreneuriat, les investissements et la productivité et stimule la demande de main-d’œuvre; plus les intermédiaires financiers collaborent étroitement avec les petites entreprises, plus ils sont à même de répondre rapidement à la demande de fonds. Les institutions financières poursuivant un but social, en particulier les mutuelles de crédit, les banques d’épargne municipales, les banques promotionnelles, les banques communautaires et les institutions de microfinance, démontrent, de diverses manières, comment on peut faire pour que l’intermédiation financière reste fermement axée sur les besoins des ménages et des entreprises de l’économie réelle, tout en opérant selon les principes du marché. Ceci s’applique aussi à la conception de certains produits et services financiers. Le crédit peut être présenté de telle sorte que les parents soient incités à garder leurs enfants à l’école et à ne pas les envoyer au travail. Une institution au Maroc, par exemple, leur accorde une réduction d’intérêts s’ils produisent un certificat de scolarité.
  - Un programme au Bangladesh dont près d’un million de femmes bénéficient offre gratuitement des céréales alimentaires pendant dix-huit mois aux ménages pauvres dirigés par une femme qui risquent le plus de souffrir de la faim. 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 et offre des services en matière d’épargne et de crédit pour renforcer la capacité de développement des intéressés. Ainsi, 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 réguliers. Cette approche mériterait d’être mieux connue en période de crise alimentaire continue.
  - Le financement peut aussi constituer un outil efficace pour lutter contre la servitude pour dettes, une violation fondamentale des droits des travailleurs. Au Pakistan, par exemple, une institution combine mobilisation sociale, formation et épargne pour faire en sorte que les *haaris*, un groupe d’anciens travailleurs forcés, ne retombent pas dans la servitude pour dettes.

- Les contrats financiers représentent une voie pour sortir de l’informalité. Pour une série de raisons, des institutions financières encouragent leurs clients à sortir de l’économie informelle. Une association d’entreprises en Egypte, par exemple, associe ces prêts 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’amélioration de l’accès au financement peut modifier la répartition du temps de travail entre hommes et femmes. On a constaté que le microfinancement donne davantage de poids aux femmes dans les décisions internes des ménages relatives aux activités financées par le crédit et à la gestion du budget du ménage. Il reste que de nombreuses femmes (notamment en milieu rural) ont toujours du mal à accéder aux services financiers pour cause de discrimination dans l’accès à l’alphabétisation et à la propriété et de pressions sociales.
- Les institutions financières à but social s’occupent aussi d’autres questions relatives au travail décent et peuvent ainsi:
  - a) aider les travailleurs vivant avec le VIH et le sida ainsi que leur famille et les personnes à leur charge, sans discrimination, à accéder à l’assurance et au microcrédit;
  - b) concevoir des produits d’épargne et d’investissement pour les familles des travailleurs migrants recevant des fonds à l’étranger;
  - c) favoriser un meilleur accès à l’assurance-vie et à l’assurance-maladie;
  - d) organiser les travailleurs à domicile ou les sous-traitants en associations d’épargne et de crédit;
  - e) donner aux jeunes à la recherche d’un emploi une chance de créer leur entreprise;
  - f) permettre l’accès des handicapés aux services les plus courants;
  - g) permettre aux employeurs de l’économie informelle d’offrir à leurs travailleurs des prestations sociales telles que l’assurance-maladie, etc.

## Objectifs

60. La discussion à la Conférence permettrait de:

- créer des connaissances sur les bonnes pratiques: quelles sont les mesures qui fonctionnent, quand et dans quelles conditions, afin de mettre la finance au service du travail décent, et comment ces connaissances peuvent-elles être le mieux intégrées dans le contexte du Pacte mondial pour l’emploi;
- identifier les possibilités d’alliance entre les partenaires sociaux, les gouvernements et les institutions financières. Le débat mettra en relief les domaines dans lesquels il sera possible de renforcer la capacité des partenaires sociaux et de guider les politiques publiques à l’appui de ces initiatives.

## Points suggérés pour la discussion

61. Les points suggérés pour la discussion se fondent sur la déclaration de l’OIT dans ce domaine du travail<sup>20</sup> et comprendraient les questions suivantes:

- Comment les institutions et les instruments financiers peuvent-ils promouvoir l’emploi productif et le travail décent?

<sup>20</sup> Document GB.294/11(Rev.), annexe.

- Comment la finance peut-elle favoriser le passage des opérateurs de l'économie informelle à l'économie formelle?
- Que peuvent faire les organisations d'employeurs et de travailleurs pour mieux protéger les travailleurs et les producteurs indépendants contre les abus de la finance, éviter le surendettement, assurer des prix transparents et renforcer l'éthique du personnel des banques?
- Comment aider dans les meilleures conditions les ministères du travail à gérer les fonds institués pour créer des emplois, notamment pour les personnes licenciées à la suite de la crise économique et financière ou exclues, pour d'autres raisons, du marché du travail?
- Comment les organisations d'employeurs peuvent-elles:
  - a) orienter les investissements des institutions financières vers le développement de l'entrepreneuriat;
  - b) mieux interagir avec les institutions financières dans les domaines du resserrement du crédit qui affecte les PME, de l'abaissement des coûts d'investissement et de la promotion d'instruments de partage des risques adaptés aux PME;
  - c) exprimer les besoins de leurs membres, s'agissant d'un meilleur accès au capital;
  - d) encourager l'épargne des travailleurs et faciliter les envois de fonds des travailleurs émigrés?
- Comment les organisations de travailleurs peuvent-elles:
  - a) promouvoir les institutions de finance sociale à travers les fonds de pension et l'investissement socialement responsable;
  - b) établir des partenariats avec les institutions financières locales pour assurer la fourniture aux travailleurs de services d'épargne, d'assurance et de crédit sûrs et un coût abordable;
  - c) améliorer les compétences financières des travailleurs afin qu'ils puissent mieux évaluer les risques et les opportunités présentés par les contrats financiers, à l'appui des activités de négociation collective visant à protéger le pouvoir d'achat réel des travailleurs?
- Comment le Bureau peut-il, d'une manière générale, aider les mandants à mieux interagir avec les ministères des finances et les banques centrales, notamment en ce qui concerne les consultations sur les politiques financières susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi productif et le travail décent?

## **7. L'entrepreneuriat des jeunes: de la recherche d'emploi à la création d'emplois (discussion générale)**

### **Résumé**

Améliorer l'accès des jeunes à l'emploi décent et intégrer les jeunes femmes et les jeunes hommes dans l'économie et la société est un défi mondial. 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 des emplois et leur donne les moyens de contribuer positivement à une société viable. La Conférence internationale du Travail a débattu de l'emploi des jeunes en 2005 et, à cette occasion, la question de l'entrepreneuriat des jeunes a été brièvement abordée. Au vu des taux de chômage des jeunes et de la crise financière et économique mondiale, il serait opportun d'étudier plus en profondeur la manière dont l'entrepreneuriat des jeunes peut faire progresser l'Agenda du travail décent et l'Agenda global pour l'emploi.

62. Le nombre de jeunes de 15 à 24 ans dépasse le milliard <sup>21</sup> dans le monde aujourd'hui, et 85 pour cent d'entre eux vivent dans des pays en développement. D'après les prévisions des Nations Unies datant de 2007, les 50 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. Aujourd'hui, selon les estimations, presque 100 millions de jeunes viennent grossir la main-d'œuvre mondiale chaque année <sup>22</sup>. A l'échelle mondiale, en 2009, 81 millions de jeunes peinaient à trouver un emploi <sup>23</sup>. Compte tenu du ralentissement économique actuel, la situation du marché de l'emploi des jeunes est d'autant plus préoccupante qu'aucun progrès n'a été réalisé sur ce marché pendant les années de prospérité. Dans de nombreux pays, l'insuffisance du nombre d'emplois créés sur le marché du travail formel contraint de plus en plus de jeunes à se tourner vers l'économie informelle. Selon l'analyse d'un rapport basé sur des données du marché de l'emploi jusqu'en 2007, les tendances mondiales montrent que peu de progrès ont été réalisés dans l'amélioration de la situation des jeunes sur les marchés de l'emploi. Ces derniers continuent à souffrir de façon disproportionnée d'un manque de possibilités d'emploi décent <sup>24</sup>. Pour parvenir à l'objectif consistant à assurer des possibilités d'emploi décent à tous les hommes et femmes, des politiques et des programmes vigoureux seront essentiels pour stimuler une reprise socio-économique saine pour les générations d'aujourd'hui et de demain.
63. D'après le même rapport, le risque de chômage est généralement trois fois plus élevé chez les jeunes que chez les adultes, ce qui donne 47 pour cent des chômeurs dans le monde. Un chômage élevé n'est qu'une partie du problème, le sous-emploi et les mauvaises conditions de travail étant également des aspects importants. Dans les pays en développement comme dans les pays développés, l'expérience montre clairement qu'un taux élevé d'emploi des jeunes contribue à la stabilité socio-économique. Souvent, les jeunes effectuent des journées de travail prolongées, dans un cadre informel et précaire caractérisé par de mauvaises conditions de sécurité, une productivité et une rémunération faibles et une protection sociale limitée. Les jeunes travailleurs sont plus exposés à la pauvreté que les autres groupes d'âge. Selon les estimations, le nombre des jeunes travailleurs vivant au foyer familial et touchant moins de 1,25 dollar E.-U. par jour serait de 152 millions pour 2008, soit plus de 28 pour cent du nombre total de jeunes travailleurs dans le monde <sup>25</sup>. Le fait que l'emploi des jeunes soit un résultat prioritaire dans plus de 40 programmes par pays de promotion du travail décent montre combien il est important d'absorber cette main-d'œuvre en rapide croissance. A noter également que l'Organisation des Nations Unies a institué une Année internationale de la jeunesse qui a débuté en août 2010.
64. A sa 93<sup>e</sup> session (2005), la Conférence internationale du Travail a examiné la question de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat des jeunes dans le cadre des politiques actives du marché du travail. 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 jeunes, ce qui leur permettra de participer activement à la vie économique de leurs pays. En outre, la nécessité de renforcer l'aide aux personnes vulnérables durement touchées par la crise, y compris les jeunes, et les jeunes femmes en particulier, et l'organisation d'activités de développement des compétences entrepreneuriales, notamment à l'intention des jeunes

<sup>21</sup> La définition de ce que l'on entend par «jeunes» varie d'un pays à l'autre. Dans la définition des Nations Unies, ce terme s'applique au groupe d'âge de 15 à 24 ans.

<sup>22</sup> BIT: *Le point sur l'emploi des jeunes*, Genève, juin 2006.

<sup>23</sup> BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, Genève, août 2010.

<sup>24</sup> BIT: *Tendances mondiales de l'emploi*, Genève, janv. 2009.

<sup>25</sup> BIT: *Le point sur l'emploi des jeunes*, Genève, août 2010.



chômeurs, figurent parmi les principes essentiels pour favoriser la reprise et le développement, dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi. Enfin, la Déclaration sur la justice sociale souligne l'importance des entreprises durables pour créer davantage de possibilités d'emploi et de revenu pour tous.

65. La promotion de l'entrepreneuriat des jeunes est une composante du programme de l'OIT pour l'emploi des jeunes. Les Etats Membres sont de plus en plus nombreux à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes dans le cadre de leurs plans d'action nationaux ou d'une stratégie nationale en faveur de l'emploi des jeunes. La promotion de l'entrepreneuriat des jeunes est l'un des moyens de créer des emplois et de faire en sorte que les pays puissent bénéficier du potentiel socio-économique de leur jeune population. 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.
66. La formation à l'esprit d'entreprise devrait commencer tôt, et les jeunes entrepreneurs devraient pouvoir compter sur une culture favorable à l'esprit d'entreprise, un environnement propice au monde des affaires et des outils de développement d'entreprise efficaces pour pouvoir libérer tout leur potentiel. Pour parvenir à ces objectifs, la promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes doit être abordée de manière complète en insistant sur les secteurs dotés d'un potentiel de création d'emplois et en adoptant une approche élargie permettant de rapprocher les jeunes et les possibilités d'emploi décent. Grâce à la formation à l'esprit d'entreprise et à la création d'entreprises – et à leurs programmes d'appui, y compris le mentorat, les formations qualifiantes, l'analyse des chaînes de valeur, le développement des coopératives, le microcrédit et la microassurance –, les jeunes peuvent acquérir les attitudes, les connaissances, les compétences, les expériences et les services d'appui nécessaires pour augmenter leurs chances d'obtenir un travail décent en renforçant leur employabilité ou en créant une entreprise. Le renforcement de la capacité des jeunes entrepreneurs est un élément déterminant pour surmonter les obstacles qu'ils rencontrent et les aider à passer de l'emploi indépendant dans l'économie informelle à la gestion réussie d'une entreprise dans l'économie formelle.
67. Les jeunes ne sont pas un groupe homogène, et les stratégies des programmes doivent être adaptées à leurs besoins selon leur niveau d'éducation et d'emploi. Les programmes de développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes devraient mettre en œuvre des approches ciblées pour répondre aux besoins de ces populations qui doivent surmonter de multiples obstacles tels qu'inégalité entre les sexes, pauvreté, handicap et VIH/sida. Pour les jeunes qui sortent de situations de crise, l'emploi indépendant reste souvent la seule option immédiate possible; des programmes d'appui complets sont alors nécessaires pour éviter un taux d'échec élevé. Par ailleurs, les réponses peuvent varier selon le fait que les jeunes sont encore à l'école, se préparent à travailler ou ont déjà quitté l'école, à la recherche d'un emploi. Des initiatives spécifiques peuvent s'avérer nécessaires pour promouvoir le développement de l'entrepreneuriat des jeunes femmes.
68. L'OIT a aidé les Etats Membres à promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes en intervenant dans de multiples domaines (culture de l'esprit d'entreprise; formation à l'esprit d'entreprise dans les écoles secondaires techniques et professionnelles et dans les institutions d'enseignement supérieur; création et soutien d'entreprises; services ciblés de développement des entreprises; création de conditions propices et soutien aux coopératives de jeunes et à la microfinance). Par ailleurs, les liens entre jeunes et entrepreneuriat social dans le cadre desquels les entreprises durables cherchent un équilibre entre objectifs financiers et non financiers et la protection de l'environnement sont des domaines prometteurs pour stimuler le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et chez les jeunes chômeurs et autres populations marginalisées de la société.

69. Au cours des cinq dernières années, le Bureau a publié plusieurs documents de travail centrés sur le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et il réalise actuellement une étude mondiale sur l'impact de la formation à l'esprit d'entreprise parrainée par l'OIT dans les écoles secondaires et professionnelles et dans les universités pour pouvoir dire si les jeunes diplômés de la formation à l'esprit d'entreprise ont des chances supérieures de créer une entreprise et ainsi de devenir des créateurs d'emplois actifs pour eux-mêmes et pour les autres. Par ailleurs, l'étude regarde aussi si ces diplômés deviennent de meilleurs salariés, compte tenu du fait qu'ils ont de meilleures connaissances sur le plan de l'entrepreneuriat. Pour l'heure, on trouve encore peu d'études sur l'entrepreneuriat des jeunes et de documents d'orientation sur les moyens de le promouvoir efficacement et de manière complète dans le contexte plus large de l'emploi des jeunes. Il importerait d'approfondir la question dans ce domaine vital pour pouvoir tirer parti de tout son potentiel de création d'emplois, d'autonomisation et de création d'entreprises dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi.

70. La discussion de la Conférence pourrait se concentrer sur les questions suivantes:

- Quelle est la nature, l'ampleur et la dynamique du chômage, du sous-emploi et du travail informel chez les jeunes et quel est le rôle potentiel de l'entrepreneuriat des jeunes dans la création d'emplois productifs et dans le développement d'entreprises durables?
- Quel est le rôle que doit jouer le secteur privé pour soutenir l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes?
- Quels sont les obstacles spécifiques à l'entrepreneuriat des jeunes, comment fait-on pour les surmonter et quelles sont les solutions proposées dans le cadre des politiques et des programmes pour permettre aux jeunes entrepreneurs d'opérer dans l'économie formelle en ayant accès à la protection sociale et quels enseignements ont été tirés?
- Quel est le rôle du système éducatif dans la formation des futurs entrepreneurs, pour leur permettre de créer des entreprises durables?
- Comment les entreprises sociales et les éco-entreprises peuvent-elles apporter une contribution particulière à l'emploi des jeunes?
- Quelle est pour l'OIT la définition de l'entrepreneuriat des jeunes?
- Quel devrait être le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs?
- Quelle est la contribution unique de l'OIT dans ce domaine par rapport aux autres institutions et donateurs multilatéraux et bilatéraux?
- De quelle manière un programme élargi en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes pourrait-il apporter une contribution significative face aux défis actuels auxquels sont confrontés les Etats Membres, dans le contexte de la crise financière mondiale et de l'augmentation prévue du chômage des jeunes?
- Quels sont les moyens efficaces de promouvoir le travail décent par l'entremise de l'entrepreneuriat des jeunes? Quelle serait la stratégie la plus indiquée pour les travaux de l'OIT dans ce domaine?
- Quels sont les moyens efficaces et efficients de mesurer l'impact de l'entrepreneuriat des jeunes et sa contribution à la création d'emplois et au développement d'entreprises durables?

71. Les résultats attendus des débats à la Conférence seraient les suivants:

- un bilan des débats internationaux consacrés à l'entrepreneuriat des jeunes et des politiques et programmes actuellement mis en œuvre par les acteurs mondiaux dans ce domaine;

- une évaluation de la stratégie de l’OIT dans le domaine de l’entrepreneuriat des jeunes;
- des directives pour le Bureau sur des politiques et des programmes efficaces en faveur de l’entrepreneuriat des jeunes;
- l’élaboration d’une définition de l’OIT de l’entrepreneuriat des jeunes;
- des orientations pour le Bureau concernant la mesure de l’entrepreneuriat des jeunes.

## **Dialogue social**

### **8. 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. La crise financière en cours a souligné la nécessité de procéder à des ajustements et en a accéléré le rythme. L’une des approches possibles est la restructuration de l’entreprise, qui peut prendre diverses formes. 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 ne portera pas atteinte au droit des gestionnaires de gérer, ou à celui des entreprises d’envisager la restructuration comme une option permettant de préserver leur position sur un marché donné. 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:

- l’utilité de cet outil stratégique pour aider à atténuer les difficultés sociales et pour favoriser les mesures de relance en période de crise;
- 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;
- une évaluation des conséquences pour les travaux de l’OIT.

## **Contexte**

72. 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 combinée à la crise financière. De nombreuses entreprises se heurtent désormais à une concurrence plus féroce qu’auparavant 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<sup>26</sup>. Quelle qu’en soit la cause, la restructuration des entreprises peut avoir des coûts sociaux divers: perte d’emplois,

<sup>26</sup> BIT: *Changements dans le monde du travail*, rapport du Directeur général, rapport I (C), Conférence internationale du Travail, 95<sup>e</sup> session, Genève, 2006.

augmentation du taux de chômage, inégalités de traitement entre les travailleurs, insécurité accrue sur le lieu de travail, conflits du travail et conflits sociaux.

73. De nombreux exemples montrent que les partenaires sociaux ont su parfois collaborer avec succès face aux changements structurels et autres générés par la crise actuelle en mobilisant tout le potentiel de leurs entreprises<sup>27</sup>. Mention doit être faite des 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 admettant la nécessité pour l'employeur de restructurer de manière rationnelle et efficace, cette approche peut contribuer à augmenter la compétitivité de l'entreprise car elle s'appuie sur la compréhension des travailleurs et leur soutien aux changements proposés. Ainsi, les travailleurs 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. Les partenaires sociaux négocient, à tous les niveaux, divers 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.
74. 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 (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.
75. 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 les entreprises multinationales. 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 en Europe, où l'adoption en 1994 de la directive sur les comités d'entreprise européens 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 ne visent principalement qu'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'entreprise<sup>28</sup>. Compte tenu de ce qui précède, et afin de renforcer le rôle des comités d'entreprise européens en matière d'information et de consultation des travailleurs, notamment en cas de modification importante de la structure de l'entreprise, la directive de 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen a été révisée

<sup>27</sup> L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions* (document de travail DIALOGUE n° 1, Genève, BIT, 2009).

<sup>28</sup> A. Weiler: *European works council in practice*, rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg, 2004.

en 2009<sup>29</sup>. Les Etats Membres ont jusqu'au 5 juin 2011 pour transposer la directive révisée dans leur législation nationale. A l'heure actuelle, 820 grandes entreprises de l'Union européenne sont dotées d'un tel comité d'entreprise, ce qui représente près de 14,5 millions de travailleurs<sup>30</sup>.

76. Les questions abordées et les méthodes de consultation et d'information qui sont adoptées dans ce genre de situation ne sont toutefois pas propres à l'Europe. Sur les 72 pays pris en compte dans la base de données du BIT sur les législations de protection de l'emploi (EPLex), 51 font état d'un certain niveau de consultation avec les représentants des salariés en cas de licenciement collectif<sup>31</sup>. 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.
77. 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 équitable<sup>32</sup> 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. Comme cela a été relevé dans un rapport récent, la crise en cours a conduit de nombreux gouvernements à renouveler leur appel adressé aux partenaires sociaux à négocier ou à participer à des consultations conjointes. Ceci est vrai même dans les pays possédant des administrations moins orientées vers le dialogue, non seulement en Europe, mais aussi en Asie ou en Amérique latine<sup>33</sup>.

## **La réponse de l'OIT**

### **Action normative**

78. 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. Cet instrument appelle notamment l'Organisation à élaborer des programmes destinés à promouvoir «la reconnaissance

<sup>29</sup> Voir *Journal officiel* de l'Union européenne du 16 mai 2009 (L 122).

<sup>30</sup> Pour le texte intégral de la proposition de directive, voir le site Web de la Commission européenne à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=fr>.

<sup>31</sup> La base de données sur les législations de protection de l'emploi – EPLex – est accessible en ligne à l'adresse: <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

<sup>32</sup> BIT: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, op. cit.

<sup>33</sup> L. Rychly, op. cit.

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. 3 e)).

79. 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'OIT <sup>34</sup>.

#### Activités de coopération technique du BIT

80. 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 eux 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.
81. 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 attendus***

82. Une discussion sur cette question pourrait avoir lieu dans le cadre de la Conférence 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 entreprises;
  - 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

<sup>34</sup> Par exemple, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987. Voir aussi la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (par exemple paragr. 57).

l'information et de la consultation, dont l'utilité a été prouvée dans le domaine de l'atténuation des effets de la crise;

- 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.

83. On pourrait également, dans le cadre d'une discussion générale, envisager une révision et une mise à jour des normes internationales du travail relatives à l'information, à la consultation et à la coopération au niveau de l'entreprise.

## Annexe II

### Proposition pour une discussion récurrente en 2013 sur l'objectif stratégique relatif au dialogue social

1. Dans le cadre du dispositif de discussions récurrentes introduit au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, il est proposé que la discussion récurrente qui doit avoir lieu à la session de 2013 de la Conférence soit consacrée au dialogue social.
2. La Déclaration met l'accent sur le rôle du  
... dialogue social et [du] tripartisme en tant que méthodes les plus aptes à:
  - adapter la mise en œuvre des objectifs stratégiques aux besoins et circonstances de chaque pays;
  - traduire le développement économique en progrès social et le progrès social en développement économique;
  - faciliter la formation d'un consensus sur les politiques nationales et internationales pertinentes ayant une incidence sur les stratégies et programmes d'emploi et de travail décent;
  - rendre effectives la législation et les institutions du travail, en ce qui concerne notamment la reconnaissance de la relation de travail, la promotion de bonnes relations professionnelles et la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces<sup>1</sup>.
3. Cette discussion revêt une importance particulière étant donné que le Conseil d'administration a décidé, à sa session de mars 2009, que les discussions récurrentes suivraient un cycle de sept ans, étant entendu que le dialogue social serait examiné une fois pendant cette période. La discussion de 2013 sur cette question devrait donc offrir une occasion unique de centrer l'attention sur les principaux domaines prioritaires définis par les mandats.
4. Cette proposition est tout particulièrement opportune compte tenu de l'importance considérable que le dialogue social a revêtue dans de nombreux pays pour faire face à la récession économique et qu'il revêtira à l'avenir si l'on veut garantir une reprise économique riche en emplois. C'est pour cette raison que, dans le Pacte mondial pour l'emploi, il est souligné que «c'est en particulier lors de fortes tensions sociales [qu'] il est fondamental de renforcer le respect et l'utilisation des mécanismes du dialogue social»<sup>2</sup>. De ce fait, le Bureau considère que cette discussion offrirait l'occasion de démontrer de manière convaincante comment le dialogue social aide à atteindre les trois autres objectifs stratégiques de l'OIT et permettrait à la Conférence d'analyser de manière plus approfondie et de mieux définir le rôle du dialogue social et les bénéfices qui peuvent en découler pour les trois autres objectifs stratégiques.
5. La structure tripartite de l'OIT lui confère un avantage comparatif exceptionnel. Le Bureau souligne à cet égard la composition particulière du Secteur du dialogue social, qui comprend le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Une collaboration active avec les groupes gouvernemental, des travailleurs et des employeurs sera essentielle lors des travaux préparatoires et garantira que la question inscrite à l'ordre du jour sera pertinente et bien

<sup>1</sup> Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, partie I A iii).

<sup>2</sup> BIT: *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi* (Genève, 2009), paragr. 15.



ciblée. L'importance du dialogue social au niveau sectoriel devra également être prise en compte.

6. La discussion récurrente devrait tirer parti des résultats de la discussion générale qui doit se tenir à la session de 2011 de la Conférence sur l'administration et l'inspection du travail.
7. Des consultations seront engagées avec les mandants au cours des prochains mois afin de définir les domaines prioritaires sur lesquels le rapport relatif à la discussion récurrente devrait tout particulièrement porter. Une équipe spéciale interne a été créée au sein du Bureau pour coordonner ces travaux qui, étant donné la nature du sujet traité, seront menés en étroite collaboration avec tous les autres secteurs et les bureaux extérieurs.
8. Plusieurs questions méritent l'attention de la Conférence, à savoir:
  - l'examen et l'analyse des tendances et des bonnes pratiques en matière de dialogue social sectoriel aux niveaux international, régional et national, y compris par rapport aux chaînes de production mondiales;
  - l'analyse de l'évolution du droit du travail pour en déterminer les tendances et définir les difficultés rencontrées au niveau national et les mesures prises pour les surmonter;
  - le recensement des meilleures pratiques mises en œuvre pour développer la négociation collective et les relations professionnelles, conformément à la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981;
  - l'examen et l'analyse des tendances et des exemples de dialogue social sectoriel dans l'administration publique, tout particulièrement au regard de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978;
  - l'examen des tendances et des faits nouveaux dans le domaine des consultations nationales tripartites, notamment au regard de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976;
  - l'examen de l'action entreprise et des bonnes pratiques adoptées pour établir de nouveaux partenariats avec des entités non étatiques et des acteurs économiques, tels que les entreprises multinationales ou les syndicats opérant à l'échelon sectoriel mondial, y compris dans le cadre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
  - l'examen de l'amélioration et de l'évolution des systèmes d'inspection et d'administration du travail, en particulier au regard des principes énoncés dans la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et compte tenu des réponses apportées par l'OIT dans les domaines clés qui seront définis pendant la discussion générale qui aura lieu à la Conférence en 2011, ainsi que le recensement de nouveaux domaines d'action;
  - l'analyse des éléments nouveaux survenus dans les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ministères, également en vue de rechercher comment renforcer leurs capacités institutionnelles.
9. La discussion pourrait donner lieu à l'adoption par la Conférence d'un plan d'action à mettre en œuvre au cours des prochaines années, mobilisant tous les moyens d'action de l'OIT, tels que normes, coopération technique et recherches.