



Conseil d'administration

312^e session, Genève, novembre 2011

GB.312/INS/2/2

Section institutionnelle

INS

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

Propositions pour l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence

Aperçu

Résumé

Il est proposé d'inscrire les questions suivantes à l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence: une discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi, le regroupement des trois recommandations relatives au droit à l'information et à la consultation (dans le cadre du suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier), ainsi que les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail figurant dans le document GB.312/INS/2/1 qui n'ont pas été retenues pour l'ordre du jour de la 102^e session (2013) de la Conférence.

Incidences sur le plan des politiques

Aucune.

Incidences juridiques

Aucune.

Incidences financières

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

Décision demandée

Paragraphe 8.

Suivi nécessaire

Travaux préparatoires en vue de la deuxième discussion du Conseil d'administration.

Unité auteur

Secteurs de l'emploi, du dialogue social ainsi que des normes et des principes et droits fondamentaux au travail.

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

GB.304/PV, GB.310/PV, GB.312/INS/2/1.

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.

Introduction

1. Suivant sa pratique habituelle, le Conseil d'administration tient en novembre de chaque année une première discussion sur les questions qu'il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la session de la Conférence internationale du Travail qui a lieu deux ans et demi plus tard. Conformément aux dispositions de l'article 5.1.1 du Règlement du Conseil d'administration ¹, l'objet de cette discussion est d'opérer une première sélection des questions que le Conseil examinera de façon plus approfondie à sa session suivante.
2. En règle générale, le Conseil d'administration arrête chaque année, en mars, l'ordre du jour de la session de la Conférence qui a lieu deux ans plus tard. Il arrive également qu'il décide, comme c'est le cas cette année, de reporter sa décision à une session plus proche de la Conférence. Le Conseil d'administration est donc invité à établir au cours de la présente session l'ordre du jour de la session de la Conférence de 2013 ², ainsi qu'à examiner et à présélectionner des propositions pour la session de 2014 de la Conférence.

Propositions pour l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence

Discussions récurrentes au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

3. Au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, l'Organisation a institué un cycle de discussions récurrentes appelées à se dérouler pendant les sessions de la Conférence internationale du Travail ³. En mars 2009, le Conseil d'administration a décidé que la durée du cycle serait de sept ans ⁴. Il a par ailleurs été convenu qu'au cours de ce cycle les objectifs stratégiques de l'emploi, de la protection sociale et des principes et droits fondamentaux au travail seraient discutés deux fois, et celui du dialogue social une fois.
4. La première discussion récurrente, qui a eu lieu en 2010, a porté sur l'objectif stratégique de l'emploi. La deuxième s'est déroulée en 2011 et a été consacrée à la protection sociale (sécurité sociale); la troisième, en 2012, traitera des principes et droits fondamentaux au travail; la quatrième couvrira en 2013 l'objectif stratégique du dialogue social. En 2013, les quatre objectifs stratégiques auront ainsi été totalement ou partiellement examinés. Pour que le cycle soit équilibré, il conviendrait par conséquent d'adopter pour les trois discussions récurrentes ultérieures l'ordre suivant: l'emploi en 2014, la protection sociale (protection des travailleurs) en 2015, les principes et droits fondamentaux au travail en

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

² Document GB.312/INS/2/1.

³ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, annexe, Partie II(B).

⁴ Document GB.304/PV, paragr. 183 b).

2016⁵. L'ensemble des objectifs stratégiques, à l'exception du dialogue social, auront ainsi été traités à tour de rôle tous les quatre ou trois ans⁶. Il est donc proposé que la cinquième discussion récurrente couvre l'objectif stratégique de l'emploi (voir la section I de l'annexe).

Questions non retenues pour la session de 2013 de la Conférence

5. Les questions envisagées, mais non retenues, pour l'ordre du jour d'une session de la Conférence sont en principe proposées pour l'ordre du jour de la session suivante, à moins que le Conseil d'administration n'en décide autrement. Par conséquent, les propositions pour l'ordre du jour de la 103^e session (2014) reprendront les questions qui n'auront pas été inscrites à l'ordre du jour de la session de 2013, sauf décision contraire du Conseil d'administration. Les propositions en question sont annexées au document relatif à l'ordre du jour de la 102^e session (2013) de la Conférence⁷.

Suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier

6. En outre, comme indiqué dans le document sur l'ordre du jour de la session de 2013 de la Conférence dans le cadre du suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier, la question relative au droit à l'information et à la consultation, qui a été réexaminée, est à présent proposée pour la session de 2014 en tant que question normative, l'objectif étant de réviser, mettre à jour et réunir en un seul instrument (une recommandation) trois recommandations apparentées: la recommandation (n^o 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la recommandation (n^o 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et la recommandation (n^o 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967 (voir annexe, section II). En ce qui concerne la question proposée concernant la prévention et le règlement des conflits du travail⁸, elle pourrait compléter la discussion récurrente sur le dialogue social prévue en 2013, qui serait modifiée en conséquence.

Autres propositions

7. Le Conseil d'administration souhaitera sans doute également indiquer d'autres thèmes qui devraient être développés par le Bureau pour la session de 2014 de la Conférence et les sessions ultérieures. Il conviendra aussi de tenir compte des nouvelles propositions qui

⁵ Suite à la décision prise en mars 2001 par le Conseil d'administration (GB.310/PV, paragr. 156 ii), à compter de 2014, les études d'ensemble établies par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations seront examinées par la Conférence une année avant la discussion récurrente sur le même thème et, aux fins de ce réalignement, il n'y aura plus d'étude d'ensemble sur l'emploi au cours du présent cycle.

⁶ L'ordre adopté pour le second cycle serait le même que celui retenu pour le premier: emploi (2017); protection sociale – sécurité sociale (2018); principes et droits fondamentaux au travail (2019); dialogue social (2020); emploi (2021); protection sociale – protection des travailleurs (2022); principes et droits fondamentaux au travail (2023).

⁷ Document GB.312/INS/2/1, annexe.

⁸ Document GB.312/INS/2/1, annexe, paragr. 60.

pourraient être formulées à la lumière de la discussion récurrente qui aura lieu en juin 2012.

8. *Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration est invité à:*

- a) examiner la proposition concernant une discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi, la proposition relative au droit à l'information et à la consultation (action normative – révision dans le cadre du suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier), ainsi que les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail figurant dans le document GB.312/INS/2/1 qui n'ont pas été retenues pour l'ordre du jour de la 102^e session (2013) de la Conférence;*
- b) sélectionner les propositions qui devront faire l'objet d'un examen plus approfondi lors de sa 313^e session (mars 2012), afin d'arrêter l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence;*
- c) indiquer tout autre sujet qu'il souhaiterait voir développé pour la 103^e session de la Conférence et les sessions ultérieures.*

Genève, le 18 octobre 2011

Point appelant une décision: paragraphe 8

Annexe

I. Proposition pour une discussion récurrente en 2014 sur l'objectif stratégique de l'emploi

1. La première discussion récurrente, qui s'est tenue lors de la 99^e session de la Conférence internationale du Travail en 2010, portait sur l'objectif stratégique de l'emploi. Il est par conséquent proposé que l'emploi soit le premier objectif repris pour la poursuite du cycle des discussions récurrentes, dont la formule a été définie dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée par la Conférence en 2008, à sa 97^e session¹. La deuxième discussion récurrente a été consacrée en 2011 à l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale). La troisième discussion récurrente traitera en 2012 des principes et droits fondamentaux au travail. La quatrième discussion récurrente, prévue pour 2013, devrait porter sur l'objectif stratégique du dialogue social.
2. L'emploi étant le premier des objectifs stratégiques à être examiné pour la seconde fois au cours du cycle de sept ans prévu pour les discussions récurrentes, la discussion de 2014 présentera un intérêt tout particulier; elle sera en effet la première qui permettra à la fois d'examiner les questions d'actualité et les résultats obtenus par les Etats Membres dans le domaine de l'emploi, et d'engager un débat sur la manière dont l'Organisation a donné suite aux conclusions formulées lors de la première discussion récurrente.

Proposition concernant la teneur et la nature du rapport à établir en vue de la discussion récurrente

3. La première section du rapport d'information qui doit être établi par le Bureau sera consacrée à un bilan des évolutions et des enjeux du monde de l'emploi dans les divers groupes d'Etats Membres; elle portera en particulier sur les domaines dans lesquels des améliorations ou des difficultés inédites auront pu être constatées depuis la tenue de la première discussion récurrente.
4. La deuxième section portera sur les politiques mises en place par les Etats Membres pour faire face à ces difficultés. La première discussion récurrente sur l'emploi s'étant déroulée au plus profond de la récession économique et de la crise de l'emploi, le rapport qui sera établi en vue de la discussion de 2014 devra comporter une évaluation, à cinq ans de distance, des mesures anticrise et des dispositifs de relance qui auront été mis en place. L'heure sera alors venue de faire le point sur les diverses trajectoires de reprise et de tirer les enseignements des politiques de relance des Etats Membres. La base de données sur les réponses à la crise mise au point en collaboration avec la Banque mondiale constituera un atout précieux pour la rédaction de cette section du rapport.
5. Cette évaluation portera également sur les initiatives prises par les Etats Membres les moins touchés par la crise de 2008 pour placer l'emploi au cœur de leurs stratégies de développement et mettre en place des cadres macroéconomiques et des politiques du marché du travail susceptibles d'accélérer la création d'emplois décents et productifs dans des pans entiers de leur économie.
6. La rédaction de la section du rapport consacrée à cet état des lieux tirera utilement parti des informations sur les politiques nationales qui auront été réunies et publiées à l'aide du système de gestion des connaissances mis en place dans l'ensemble du Bureau.

¹ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, annexe, Partie II(B).

7. La troisième section portera sur la suite donnée aux recommandations formulées dans les conclusions de la première discussion récurrente sur l'emploi en 2010; elle visera notamment à informer sur les initiatives concrètes mises en œuvre à cet effet par l'ensemble des secteurs du Bureau, tout en soulignant l'intérêt de l'approche intégrée adoptée pour ce travail de suivi.
8. L'analyse des progrès et de l'impact des travaux engagés dans le cadre de l'objectif stratégique de l'emploi mettra également en lumière les mesures adoptées pour donner suite aux éventuelles conclusions des discussions générales de la Conférence qui seront consacrées à des thèmes liés à l'emploi et se dérouleront entre les deux discussions récurrentes sur l'emploi – crise de l'emploi des jeunes en 2012, l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique en 2013. Le rapport mettra également en évidence les mesures prises, dans le cadre des activités de promotion de l'emploi, pour donner suite aux conclusions des discussions récurrentes sur la sécurité sociale (2011), sur les principes et droits fondamentaux au travail (2012) et sur le dialogue social (2013).
9. Les orientations qui pourront être dégagées de la discussion récurrente sur l'emploi en 2014 arriveront à point nommé, à l'heure où il s'agira de faire le point sur la situation des marchés du travail à l'échelon planétaire, d'examiner les politiques visant à en améliorer le fonctionnement, de dresser un bilan du travail accompli par l'Organisation au titre du cadre stratégique 2010-2015 et d'arrêter un plan d'exécution pour le plan stratégique appelé à couvrir les six années suivantes.

II. Proposition de révision dans le cadre du suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier

Dialogue social

Le droit à l'information et à la consultation
(activité normative – révision)

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. Compte tenu de l'impact considérable que de constants ajustements peuvent avoir sur la population active, sur l'entreprise et sur la société dans son ensemble, il est important que ces ajustements soient accompagnés, à tous les niveaux, par des formes appropriées de dialogue social susceptibles de fournir des réponses appropriées aux difficultés causées par ces pressions externes. Dans le cadre du suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier, l'inscription de cette question normative à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail – pour une double discussion – permettrait aux mandants d'engager une réflexion sur l'importance du dialogue social en tant qu'outil à part entière de gestion du changement et offrirait l'occasion de mettre à jour et de regrouper trois recommandations apparentées: 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.

Contexte

10. Les entreprises, soumises à des pressions de plus en plus fortes, sont contraintes d'opérer sans cesse des ajustements pour faire face aux 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 vive

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 ². Quelle qu'en soit la cause, la restructuration des entreprises peut avoir des coûts sociaux divers: pertes d'emplois, augmentation du taux de chômage, inégalités de traitement entre les travailleurs, insécurité accrue sur le lieu de travail, conflits du travail et conflits sociaux.

11. 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 ³. 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.
12. 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 et ne reconnaissent pas suffisamment la nécessité de maintenir un dialogue social permanent à tous les niveaux, afin de permettre une prise en considération appropriée des conséquences que les décisions prises peuvent avoir sur l'économie et sur l'emploi.
13. 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 d'un très large éventail de dispositifs de consultation et d'échange d'informations ⁴. 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

² BIT: *Changements dans le monde du travail*, rapport du Directeur général, rapport I(C), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006.

³ L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, document de travail DIALOGUE n° 1, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi du BIT (Genève, BIT, 2009).

⁴ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

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'entreprise⁵. 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 en 2009⁶. Les Etats Membres ont eu jusqu'au 5 juin 2011 pour transposer la directive révisée dans leur législation nationale. Dans les pays de l'Union européenne, 820 grandes entreprises sont dotées d'un tel comité d'entreprise, ce qui représente près de 14,5 millions de travailleurs⁷.

14. 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 90 pays pris en compte dans la base de données du BIT sur les législations de protection de l'emploi (EPLex), 66 font état d'un certain niveau de consultation avec les représentants des salariés en cas de licenciement collectif⁸.
15. Enfin, ces dernières années, les marchés mondiaux ont connu une croissance rapide qui ne s'est pas accompagnée d'un développement correspondant des institutions économiques et sociales, nécessaire à leur fonctionnement efficace et équitable⁹, une situation qui prévaut aux niveaux des nations, des secteurs et des entreprises individuelles. Du fait de l'absence – ou de la faiblesse – de telles institutions et procédures de dialogue entre les gouvernements et/ou les employeurs et les travailleurs et leurs organisations représentatives, il est difficile de parvenir à un consensus sur des questions importantes qui touchent les entreprises opérant à l'intérieur et au-delà des frontières. 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 latine¹⁰.

La réponse de l'OIT: l'action normative

16. 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 effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production...» (paragr. III e)).

⁵ A. Weiler: *European works councils in practice* (rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg, 2004).

⁶ *Journal officiel* de l'Union européenne du 16 mai 2009.

⁷ Pour le texte intégral de la proposition de directive, consulter le site Web de la Commission européenne: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>.

⁸ La base de données sur les législations de protection de l'emploi – EPLex – peut être consultée en ligne à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.home>.

⁹ BIT: *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (Genève, 2004).

¹⁰ L. Rychly, *op. cit.*

17. Cette obligation institutionnelle 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)). Ces recommandations soulignent que les processus d'information et de consultation devraient coexister avec la négociation collective et la compléter.
18. Le Groupe de travail Cartier a conclu à la nécessité de s'informer sur les recommandations n°s 94 et 129 afin de déterminer, s'il y a lieu ou non, de remplacer ces deux instruments.
19. Compte tenu de l'évolution récente des relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise, y compris les nouvelles formes de recherche de consensus par le biais de l'information et de la consultation, dont l'utilité a été prouvée dans le domaine de l'atténuation des effets de la crise, compte tenu également des évolutions similaires qui se sont produites dans le domaine du dialogue social aux niveaux sectoriel, national et transnational, il serait utile de pouvoir disposer pour ces questions d'orientations internationales actualisées.

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

20. La tenue d'une discussion sur cette question lors des sessions de 2014 et de 2015 de la Conférence pourrait tenir compte des conclusions de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social ¹¹ et donner lieu à la mise à jour et au regroupement de trois recommandations apparentées, en vue de l'adoption d'un instrument unique (une recommandation) portant sur l'information, la consultation et la coopération à tous les niveaux.

¹¹ Si le Conseil d'administration devait retenir cette question, la discussion récurrente sur le dialogue social serait modifiée en conséquence.