



## Conseil d'administration

316<sup>e</sup> session, Genève, 1-16 novembre 2012

GB.316/INS/4

Section institutionnelle

INS

Date: 1<sup>er</sup> novembre 2012

Original: anglais

### QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

#### Objet du document

Présenter au Conseil d'administration des propositions pour l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) et de sessions ultérieures de la Conférence internationale du Travail, au vu de la décision prise à la 313<sup>e</sup> session (mars 2012) et en tenant compte des consultations tripartites informelles tenues les 11 mai et 20 septembre 2012. Le présent document fait le point sur les discussions concernant le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence. Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations pertinentes au Bureau (voir projets de décision aux paragraphes 10, 55, 90 et 98).

**Objectif stratégique pertinent:** Les quatre objectifs stratégiques.

**Incidences sur le plan des politiques:** Une décision visant à choisir des questions pour l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) et de la 104<sup>e</sup> session (2015) de la Conférence aura des incidences sur le programme de ces sessions de la Conférence.

**Incidences juridiques:** Les incidences habituelles liées à l'application du Règlement de la Conférence et du Règlement du Conseil d'administration.

**Incidences financières:** Les incidences habituelles de l'inscription des questions à l'ordre du jour de la Conférence.

**Suivi nécessaire:** Travaux préparatoires pour une deuxième discussion par le Conseil d'administration des questions qu'il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence. Travaux préparatoires en vue des discussions de la Conférence.

**Unité auteur:** Le Secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail, le Secteur de l'emploi, le Secteur de la protection sociale et le Secteur du dialogue social, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et l'Institut international d'études sociales.

**Documents connexes:** GB.312/INS/2/1; GB.312/INS/2/2; GB.312/WP/GBC/1; GB.313/INS/2; GB.313/WP/GBC/1; GB.316/INS/5/3; GB.316/15.

## Introduction

1. L'objet du présent document est de soumettre au Conseil d'administration des propositions pour l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) et de sessions ultérieures de la Conférence internationale du Travail, compte tenu de la décision prise à la 313<sup>e</sup> session (mars 2012) du Conseil d'administration et des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu les 11 mai et 20 septembre 2012. Le présent document fait également le point des discussions sur le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence, afin de préparer une discussion plus approfondie sur ce sujet lors de la 317<sup>e</sup> session (mars 2013) du Conseil d'administration.
2. A sa 313<sup>e</sup> session (mars 2012), le Conseil d'administration a pris la décision suivante concernant l'ordre du jour de la Conférence<sup>1</sup>:
 

Le Conseil d'administration:

  - a) a demandé au Bureau de prendre les dispositions appropriées pour poursuivre les consultations sur le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence;
  - b) a décidé que la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence se tiendrait à Genève;
  - c) en ce qui concerne l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence:
    - i) a approuvé la proposition de discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi;
    - ii) a accepté de reporter le choix d'une deuxième question dans l'attente des résultats des discussions de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence;
    - iii) a accepté d'inclure la question du choix de la troisième question lors des consultations sur l'ordre du jour qui vont être menées;
  - d) en ce qui concerne l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence, a décidé que les deux autres discussions récurrentes du cycle seraient consacrées à la protection sociale (protection des travailleurs) (en 2015) et aux principes et droits fondamentaux au travail (en 2016), et que ces questions seraient inscrites à l'ordre du jour de la Conférence.
3. En vertu de la Constitution de l'OIT, le Conseil d'administration est chargé d'établir l'ordre du jour de la Conférence et, à cette fin, il examinera les propositions faites par les gouvernements, par toute organisation d'employeurs ou de travailleurs représentative, ou par des organisations de droit international public<sup>2</sup>. Cette responsabilité est régie par le Règlement du Conseil d'administration. En particulier, l'article 5.1.1 du Règlement du Conseil d'administration dispose que, «[l]orsque le Conseil d'administration est appelé à discuter, pour la première fois, une proposition d'inscrire une question à l'ordre du jour de la Conférence, il ne peut, sauf assentiment unanime des membres présents, prendre de décision qu'à la session suivante».
4. La pratique du Conseil d'administration, comme il ressort de la Note introductive du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration, consiste à examiner les questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence lors de deux sessions consécutives du Conseil, de sorte que la décision finale puisse être prise deux années avant l'ouverture de la Conférence. La première étape de la discussion a lieu à la session de novembre. La seconde, qui a lieu à la session de mars, consiste à prendre une décision définitive. Si une décision ne peut être prise lors de la session de mars, il est encore possible de prendre une décision définitive à la session du mois de novembre suivant. A cet égard, contrairement à ce qui se passe dans le cas des questions normatives, la pratique récente du Conseil d'administration a consisté à choisir des questions pour la discussion générale à une date bien plus proche de la session de la Conférence en question pour pourvoir inscrire à l'ordre du jour des questions d'actualité.

<sup>1</sup> Document GB.313/PV, paragr. 18.

<sup>2</sup> Art. 14 (1) de la Constitution de l'OIT.

## Choix des questions à l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence et au-delà

5. Le présent document porte principalement sur des propositions <sup>3</sup> qui, eu égard aux consultations tripartites informelles tenues le 20 septembre 2012 et aux commentaires supplémentaires reçus par la suite, semblent plus susceptibles de dégager un consensus au sein du Conseil d'administration ou de susciter suffisamment d'intérêt pour donner lieu à un nouvel examen. Le choix des questions, y compris la détermination de la session à laquelle elles seront examinées par la Conférence, revient au Conseil d'administration. Les éléments énoncés dans le présent document visent à favoriser la discussion et la décision du Conseil d'administration. A cet égard, le document établit une distinction entre les propositions qui pourraient être examinées en vue de la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence et celles qui pourraient l'être en vue de la 104<sup>e</sup> session (2015) et au-delà.
6. On trouvera ci-dessous un aperçu de ces propositions et des décisions connexes que pourrait prendre le Conseil d'administration.

### 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence

Proposition	Nature	Le Conseil d'administration est invité à:
1. Compléter les conventions de l'OIT sur le travail forcé en envisageant la prévention et la protection des victimes, y compris leur dédommagement et la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail	Action normative	Organiser une seconde discussion sur la proposition à sa 317 <sup>e</sup> session (mars 2013) compte tenu des résultats d'une réunion d'experts
2. Faciliter la transition progressive de l'économie informelle à l'économie formelle	Action normative	Organiser une seconde discussion sur la proposition à sa 317 <sup>e</sup> session (mars 2013)
3. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris dans les zones franches d'exportation	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 103 <sup>e</sup> session (2014) ou à une session ultérieure de la Conférence

### 104<sup>e</sup> session (2015) ou session ultérieure de la Conférence

Proposition	Nature	Le Conseil d'administration est invité à:
4. Révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944	Action normative	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 104 <sup>e</sup> session (2015) de la Conférence, en notant l'intérêt que la question peut présenter pour la discussion récurrente de 2014 sur l'emploi
5. La violence sexiste dans le monde du travail	Action normative	Fournir des orientations au Bureau concernant toute action de suivi
6. Mettre en place un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité	Discussion générale	Fournir des orientations au Bureau concernant toute action de suivi

### Propositions en vue d'un nouvel examen

Propositions en vue d'un nouvel examen	Nature	Le Conseil d'administration est invité à:
7. Propositions concernant le règlement des conflits du travail	A déterminer en fonction des résultats de la 102 <sup>e</sup> session (2013) de la Conférence	Reporter l'examen de cette proposition dans l'attente des résultats de la 102 <sup>e</sup> session (2013) de la Conférence
8. Une proposition concernant une convention (complétée par une recommandation) sur la transition du monde du travail vers une économie à faible émission de carbone	Action normative	Reporter l'examen de cette proposition dans l'attente des résultats de la 102 <sup>e</sup> session (2013) de la Conférence

<sup>3</sup> Le contenu de l'ensemble des propositions a été établi dans le cadre d'un processus de coordination élargi à l'échelle du Bureau.

7. Les propositions portent principalement sur de nouveaux thèmes découlant des discussions de la Conférence, des débats du Conseil d'administration et des suggestions formulées par les mandants ou par le Bureau. Avant la tenue de consultations tripartites informelles le 20 septembre 2012, le secrétariat du groupe des employeurs a fait parvenir au Bureau un document contenant six propositions à envisager pour l'ordre du jour de la Conférence. Trois de ces propositions sont prises en compte ci-dessous. Trois autres propositions – relatives aux petites et moyennes entreprises (PME), à la coopération technique et au secteur public – auraient besoin d'être élaborées plus avant. Des commentaires et suggestions concernant le choix des questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence ont également été soumis par le secrétariat du groupe des travailleurs, le groupe de l'Afrique et le Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) à l'issue des consultations tripartites informelles.

### **Questions proposées déjà examinées par le Conseil d'administration**

8. A sa 313<sup>e</sup> session (mars 2012) le Président du Conseil d'administration avait indiqué que les points de vue exprimés par des membres du Conseil d'administration concernant sept questions qui figuraient sur la liste des points proposés pour l'ordre du jour de la Conférence seraient pris en compte lors des consultations tripartites informelles en cours<sup>4</sup>. Quatre des propositions ont déjà été retenues pour un nouvel examen: la révision de la recommandation n° 71; la promotion de relations professionnelles saines grâce à la prévention et au règlement des conflits du travail; le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; enfin, le travail décent dans les zones franches d'exportation (ZFE).
9. Les trois propositions suivantes demeurent:
- a) Une possible recommandation concernant la cohérence des politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi (faisant suite à la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi) (action normative). Compte tenu des consultations qui ont eu lieu en septembre 2012, il est proposé que cette proposition, découlant des conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi à la 99<sup>e</sup> session de la Conférence, soit examinée dans le cadre de la discussion récurrente de 2014 sur l'emploi pour permettre un examen tripartite plus approfondi de ces questions.
  - b) Une possible recommandation relative au droit à l'information et à la consultation (action normative – révision et regroupement au titre du suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier). Au vu des consultations tenues en septembre 2012, il est proposé que cette question soit traitée dans le cadre de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social.
  - c) Une discussion générale sur la finance sociale. Les participants aux consultations ont soutenu la proposition faite par le Bureau au Conseil d'administration à sa 313<sup>e</sup> session (mars 2012) et visant à supprimer cette question de la liste, celle-ci n'ayant pas recueilli l'appui des mandants.

<sup>4</sup> Document GB.313/PV, paragr. 18.

**Projet de décision****10. Le Conseil d'administration demande au Bureau:**

- a) *d'inclure dans le rapport qui devra être préparé pour la discussion récurrente sur l'emploi à la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence la question d'une possible recommandation concernant la cohérence des politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi;*
- b) *d'inclure dans le rapport qui devra être préparé pour la discussion récurrente sur le dialogue social à la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence la question d'une possible recommandation relative au droit à l'information et à la consultation;*
- c) *d'écarter la proposition existante relative à la finance sociale.*

**I. Propositions susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence**

**11.** Trois propositions sont soumises à l'examen du Conseil d'administration pour la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence: deux d'entre elles en vue d'une action normative, la troisième en vue d'une discussion générale. Conformément à sa pratique habituelle, qui est de choisir trois questions techniques pour l'ordre du jour de la Conférence, et compte tenu de la décision qu'il a prise à sa 313<sup>e</sup> session (mars 2012) de consacrer une discussion récurrente au thème de l'emploi, le Conseil d'administration voudra sans doute retenir deux des propositions suivantes.

- A.** **Compléter les conventions de l'OIT sur le travail forcé en envisageant la prévention et la protection des victimes, y compris leur dédommagement et la lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail (action normative) (Proposition visant à assurer le suivi de la résolution et des conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 101<sup>e</sup> session (2012) dans le cadre de la discussion récurrente sur l'objectif stratégique relatif aux principes et droits fondamentaux au travail)**

**Contexte**

**12.** Cette proposition est soumise au Conseil d'administration pour la première fois. Elle a été élaborée par le Bureau en vue des consultations tripartites informelles qui se sont tenues en septembre 2012, dans le prolongement des conclusions concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptées par la Conférence à sa 101<sup>e</sup> session (2012). Ces conclusions invitent notamment l'OIT à «réaliser une analyse détaillée, y compris par le biais d'éventuelles réunions d'experts, pour recenser les lacunes de la couverture existante des normes de l'OIT afin de déterminer si une action normative est nécessaire pour: i) compléter les conventions de l'OIT sur le travail forcé en envisageant la prévention et la protection des victimes, y compris leur dédommagement; et

ii) lutter contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail»<sup>5</sup>. Cette proposition a reçu le soutien des secrétariats des groupes des employeurs et des travailleurs, qui ont tous deux préconisé de prendre les mesures nécessaires pour que le Conseil d'administration soit en mesure, à sa 316<sup>e</sup> session (novembre 2012), d'approuver la tenue d'une réunion d'experts en février 2013. Les représentants des deux groupes ont suggéré de renvoyer toute question normative proposée devant la Conférence, en vue de la tenue d'une simple discussion. Les PIEM ont jugé nécessaire d'attendre les conclusions de la réunion d'experts et d'engager de nouvelles discussions sur le champ d'application du mandat de l'OIT dans le domaine de la traite des personnes.

13. Dans ce contexte, le Conseil d'administration voudra sans doute consacrer à la proposition une première discussion, sur la base des éléments indiqués ci-après, et faire savoir s'il souhaite organiser une deuxième discussion à sa 317<sup>e</sup> session (mars 2013) à la lumière des résultats de la réunion d'experts, afin de décider s'il faut inscrire la proposition à l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence en tant que question normative. La question de l'organisation de la réunion d'experts est traitée dans deux documents présentés au Conseil d'administration pour décision à sa présente session: le premier contient un projet de plan d'action relatif aux principes et droits fondamentaux au travail<sup>6</sup>; le second présente les recommandations du bureau à propos de la réunion d'experts<sup>7</sup>. Le plan d'action contient une proposition concernant la convocation d'une réunion d'experts au début de 2013 sur cette question, l'objectif étant d'envisager l'établissement d'une nouvelle norme pour compléter les conventions sur le travail forcé<sup>8</sup>. Si le Conseil d'administration décide de retenir la proposition à sa 317<sup>e</sup> session (mars 2013), il devra également décider s'il convient de la transmettre à la Conférence en vue de l'organisation d'une simple discussion, en prévoyant dans ce cas une réduction des délais pour les rapports à soumettre, conformément à la procédure de simple discussion définie à l'article 38 du Règlement de la Conférence.

## Objet

14. Sous réserve des conclusions de la réunion d'experts, la proposition vise à compléter les conventions de l'OIT relatives au travail forcé dans le domaine de la prévention et de la protection des victimes, notamment leur dédommagement, et de la lutte contre la traite des personnes aux fins d'exploitation par le travail, de manière à pouvoir apporter une réponse plus globale et plus efficace au problème du travail forcé.

## **Répondre aux besoins et aux réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT**

15. La persistance du travail forcé suscite depuis quelques années une attention de plus en plus vive au niveau international, et la question de la traite des personnes prend à cet égard un relief tout particulier. En juin 2012, l'OIT a publié une nouvelle estimation du travail forcé dans le monde, en soulignant que ce phénomène était plus répandu que ne le laissent supposer les données antérieures. L'OIT estime à 20,9 millions au moins le nombre de

<sup>5</sup> BIT: Conclusions concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, *Compte rendu provisoire* n° 15, CIT, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012, paragr. 22 c).

<sup>6</sup> Document GB.316/INS/5/3, paragr. 15.

<sup>7</sup> Document GB.316/INS/15/4.

<sup>8</sup> Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

victimes du travail forcé dans le monde et indique que toutes les régions sont touchées. Les nouvelles données donnent à penser qu'il existerait une relation étroite entre le travail forcé et les migrations, puisque près de la moitié (44 pour cent) des victimes du travail forcé ont été recensées dans le cadre de migrations transfrontalières ou internes.

16. Le travail forcé constitue pour ceux qui en sont les instigateurs ou les complices une source de profits illicites considérables. Les secteurs les plus concernés sont le travail domestique, l'agriculture, la construction et le secteur manufacturier. Le travail forcé est un phénomène qui concerne aussi bien le secteur formel que l'économie informelle, mais ceux qui travaillent dans cette dernière n'ont pas de protection et sont plus vulnérables. La multiplication des interactions entre pays et entre entreprises soulève la préoccupante question du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
17. L'élimination du travail forcé est l'un des 19 objectifs stratégiques énoncés dans le cadre stratégique de l'OIT<sup>9</sup>. Compte tenu de la vulnérabilité des victimes, toujours plus nombreuses, du travail forcé dans les secteurs mentionnés ci-dessus, il y a sans doute lieu de s'interroger sur les nouvelles orientations qu'il conviendrait de proposer aux Etats Membres pour les aider à mieux protéger et aider toutes les victimes du travail forcé, notamment les victimes de la traite.

### ***Valeur ajoutée***

18. Les conventions de l'OIT relatives au travail forcé comptent parmi les instruments les plus largement ratifiés, et les observations des organes de contrôle de l'OIT, tout comme les enseignements tirés de la coopération technique, constituent pour les mandants des points de repère précieux pour lutter contre les multiples pratiques de travail forcé définies dans la convention n° 29. L'ampleur du travail forcé, et le fait qu'il s'agit d'un phénomène évolutif, incitent cependant à se demander s'il serait possible de compléter les normes de l'OIT de manière à disposer dans ce domaine d'une approche plus globale et plus efficace.
19. En dehors de l'OIT, la lutte contre le travail forcé s'est cristallisée autour de la notion de traite des personnes, telle que définie dans le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (le «Protocole de Palerme»)<sup>10</sup>. D'autres initiatives internationales et régionales ont conduit à l'adoption d'instruments portant sur la traite des personnes et, dans certains cas, à la mise en place de mécanismes de contrôle. Ces initiatives mettent l'accent sur les sanctions pénales, et relèvent donc d'une approche qui accorde beaucoup plus d'importance à la poursuite des trafiquants qu'à la prévention de la traite et à la protection des victimes. Il est donc important de promouvoir une approche complémentaire qui tienne notamment compte du rôle de l'inspection du travail dans la prévention du travail forcé et la lutte contre ce phénomène. Si la justice pénale s'attache avant tout à détecter les cas de traite, à enquêter à leur sujet et à poursuivre les coupables, les services répressifs sont souvent moins bien outillés pour surveiller et détecter les infractions liées au travail qui peuvent être assimilées à du travail forcé. Une nouvelle norme de l'OIT pourrait donc constituer une contribution importante, en fournissant aux Etats Membres des indications supplémentaires sur les politiques permettant de prévenir efficacement le travail forcé et d'améliorer la protection et l'aide à tous ceux et celles qui en sont victimes, notamment dans le cadre de la servitude pour dettes, de l'esclavage et de la traite.

<sup>9</sup> Document GB.304/PFA/2(Rev.), paragr. 70.

<sup>10</sup> Résolution 55/25 de l'Assemblée générale des Nations Unies du 15 novembre 2000.

## Résultat attendu

20. Sous réserve de la décision du Conseil d'administration concernant la réunion d'experts, le résultat attendu serait une norme internationale du travail qui viendrait compléter les conventions sur le travail forcé. La norme pourrait introduire des mesures spécifiques sur la prévention et la protection des victimes, notamment leur dédommagement, en tenant compte des spécificités de la traite des êtres humains. Elle permettrait ainsi de mener une riposte encore plus vigoureuse contre l'un des grands fléaux qui touchent le monde du travail.

## Préparation de la discussion de la Conférence

21. En attendant l'éventuelle convocation d'une réunion d'experts et les résultats de cette dernière, il sera possible de préparer la discussion de la Conférence en s'appuyant sur les rapports globaux<sup>11</sup>, sur les informations concernant les législations et les pratiques nationales, ainsi que sur les analyses des organes de contrôle de l'Organisation, notamment deux récentes études d'ensemble effectuées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations<sup>12</sup> et l'examen qui en a été fait par la Commission de l'application des normes de la Conférence<sup>13</sup>. On pourra également tirer parti de l'expertise et des connaissances relatives à l'élimination du travail forcé acquises grâce à la coopération technique, et consulter l'Organisation des Nations Unies (ONU) et d'autres organisations internationales et régionales, en sollicitant leurs observations.
22. Toutes les unités du Bureau concernées, tant au siège que sur le terrain, devront collaborer étroitement à la préparation de la réunion d'experts et à son suivi. Il conviendra s'il y a lieu d'organiser des consultations avec les mandants.

<sup>11</sup> BIT: *Le coût de la coercition*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), CIT, 98<sup>e</sup> session, Genève, 2009; BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 93<sup>e</sup> session, Genève, 2005; BIT: *Halte au travail forcé*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), CIT, 89<sup>e</sup> session, Genève, 2001.

<sup>12</sup> BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail, rapport III (Partie IB), CIT, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012; BIT: *Eradiquer le travail forcé*, étude d'ensemble concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, rapport III (Partie IB), CIT, 96<sup>e</sup> session, Genève, 2007.

<sup>13</sup> BIT: *Compte rendu provisoire n° 19 (Rev.)*, première partie, CIT, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012, paragr. 59-104; *Compte rendu provisoire n° 22*, première partie, CIT, 96<sup>e</sup> session, Genève, 2007, paragr. 85-133.

**B. Faciliter la transition progressive de l'économie informelle à l'économie formelle (action normative)**  
*(Proposition se fondant sur une suggestion du secrétariat du groupe des employeurs et appuyée par le secrétariat du groupe des travailleurs)*

**Contexte**

23. Cette proposition est soumise au Conseil d'administration pour la première fois. Elle résulte d'une suggestion formulée par le secrétariat du groupe des employeurs lors des consultations tripartites informelles qui se sont tenues en septembre 2012 en vue de l'élaboration d'une recommandation qui ferait l'objet d'une simple discussion. Le secrétariat du groupe des travailleurs avait appuyé cette question normative en vue de l'examiner dans le cadre d'une double discussion. Plusieurs gouvernements ont également souscrit à cette proposition, en particulier le groupe de l'Afrique. Les PIEM ont également approuvé la proposition, à la condition que la discussion normative soit précédée d'une discussion générale.
24. Le Conseil d'administration souhaitera peut-être organiser une première discussion sur cette proposition à la lumière des éléments exposés ci-après. Cette proposition s'appuie sur les conclusions de la Conférence concernant le travail décent et l'économie informelle (2002) et sur le Colloque interrégional tripartite sur l'économie informelle organisé en 2007 par le BIT.

**Objet**

25. La proposition porte sur l'inscription d'une question normative en vue de l'adoption d'une recommandation visant à aider les Etats Membres à mener à bien une transition progressive de l'économie informelle à l'économie formelle. Il est proposé de rassembler les connaissances et de recenser les solutions novatrices et les données d'expérience actualisées ayant fait leurs preuves (dans les domaines juridique, institutionnel, des politiques, de la gouvernance et autres) pour aider les travailleurs et les entreprises du secteur informel à opérer la transition vers l'économie formelle, tout en évitant à d'autres de s'engager dans la voie de l'informalité et en renforçant les droits et les chances de chacun. Cette proposition se fonderait sur les conclusions concernant l'économie informelle adoptées par la Conférence à sa session de 2002, sur d'autres discussions tripartites, ainsi que sur les travaux de recherche et les activités de coopération technique visant à faciliter la transition vers l'économie formelle. Ces solutions et données d'expérience permettront de tirer des enseignements généraux qui serviront de base à la recommandation, l'objectif étant de tenir compte des multiples aspects et segments de l'économie informelle eu égard au statut du travailleur, à l'organisation du travail, aux conditions de travail, aux spécificités sectorielles de l'informalité et aux coûts et avantages correspondants, autant d'éléments qui ont des incidences sur le plan des solutions à proposer.

**Répondre aux besoins et aux réalités des mandants  
à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT**

26. Un grand nombre de travailleurs dans le monde, en particulier dans les pays en développement, sont employés dans des conditions d'informalité qui les privent de la jouissance des droits fondamentaux et de toute possibilité de travail décent. Bien que l'économie informelle soit un concept qui recouvre de nombreuses réalités différentes, il est de plus en plus manifeste qu'il ne peut y avoir de développement inclusif tant que les

travailleurs de l'économie informelle ne bénéficieront pas d'un éventail de droits et de possibilités ou tant qu'une transition progressive vers l'économie formelle ne sera pas facilitée, notamment au moyen de l'adoption de mesures qui incitent à la création d'entreprises et d'emplois dans le secteur formel. Il est aussi reconnu que les coopératives jouent un rôle important dans la formalisation de l'économie informelle, comme souligné dans la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002<sup>14</sup>.

27. Au-delà de ces liens profonds entre l'économie informelle, le développement économique et le travail décent, on peut citer trois raisons qui font que la question proposée arrive à point nommé et qu'elle est particulièrement pertinente au regard des besoins des mandants.
28. Premièrement, ce thème est source d'intenses débats et de récentes innovations sur les politiques à mener, qui ont été efficaces dans certains pays. L'OIT a acquis beaucoup d'expérience en la matière par ses travaux de recherche, les conseils qu'elle a dispensés sur l'élaboration des politiques et ses activités de coopération technique. En rassemblant les principaux enseignements tirés de ces échanges et expériences et en fournissant des orientations sous la forme d'une recommandation, on permettrait aux Etats Membres de disposer d'un précieux cadre de référence pour évaluer leurs politiques. L'expérience a montré combien il est utile de mettre en place et de combiner un vaste éventail de politiques pour faciliter le passage progressif à une économie formelle (dans des domaines tels que les droits et principes fondamentaux au travail, la sécurité sociale, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, les possibilités d'emploi et de revenus, l'éducation et le développement des compétences, l'accès au financement et aux marchés, l'application de la loi, la politique industrielle, l'infrastructure, l'enregistrement des entreprises, la promotion des coopératives et autres entreprises de l'économie sociale, l'administration et l'inspection du travail, un système de gouvernance transparent et démocratique, et le dialogue social). Ces politiques doivent tenir compte des nombreuses formes que peut prendre le travail informel et de ses dimensions sexospécifiques et sectorielles. Les données disponibles montrent que des politiques bien conçues peuvent faciliter la transition progressive vers la formalité et promouvoir efficacement l'économie formelle en offrant de nouvelles possibilités aux travailleurs et aux entreprises, notamment à ceux du secteur informel afin qu'ils accèdent au secteur formel.
29. Deuxièmement, vu la nécessité de mettre en place des approches intégrées, il semble qu'un nouvel instrument visant à faciliter la transition progressive vers l'économie formelle contribuerait à améliorer, au niveau national, la cohérence des politiques entre les quatre objectifs stratégiques de l'emploi, de la protection sociale, du dialogue social et des principes et droits fondamentaux au travail, la question de l'égalité hommes-femmes étant transversale. La persistance d'une vaste économie informelle est incompatible avec la réalisation de véritables progrès sur la voie du travail décent et empêche les entreprises d'augmenter leur productivité.
30. Troisièmement, un nouvel instrument inciterait les décideurs dans le monde à accorder une plus grande attention à la qualité de l'emploi comme moteur du développement économique. Transformer les activités informelles en activités formelles accroît l'efficacité et la prospérité économiques et favorise par là même la productivité, la croissance durable et le développement. Les pays qui parviennent à mener à bien la transition vers l'emploi formel pourront s'appuyer sur une base plus solide pour promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs et pour financer des programmes en faveur du développement et la protection sociale, conciliant ainsi croissance économique et équité sociale. C'est pourquoi une recommandation sur ce sujet contribuerait à enrichir le débat mondial sur les politiques à mener en ce qui concerne le cadre de développement de

<sup>14</sup> Paragr. 9.

l'après-2015 et les objectifs de développement durable, question largement débattue dans le prolongement du Sommet Rio+20 et compte tenu de l'échéance prochaine des délais fixés pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).

### **Valeur ajoutée**

31. Les conclusions de la Conférence (2002) concernant l'économie informelle ont élargi le concept d'informalité, pour englober toutes les formes d'emploi informel. Le Colloque interrégional tripartite sur l'économie informelle de 2007 a été l'occasion de faire le point sur les nouvelles bonnes pratiques et de mettre en évidence les diverses voies possibles pour parvenir à formaliser l'économie. La nécessité d'élaborer des normes pour les travailleuses et les travailleurs domestiques, qui ont depuis été adoptées, avait également été soulignée.
32. La principale valeur ajoutée d'une recommandation serait les orientations ainsi fournies aux mandats pour les aider à aborder la question de l'économie informelle dans son ensemble et à faciliter la transition vers une économie formelle. D'une manière générale, le champ d'application des normes internationales du travail ne se limite pas à l'économie formelle, et ces normes sont donc applicables à l'économie informelle. Plusieurs normes de l'OIT comprennent d'ailleurs des dispositions portant précisément sur l'économie informelle. Cela étant, aucune d'entre elles ne fournit les grandes orientations politiques qui sont nécessaires. La nécessité d'adopter une approche globale a été soulignée par d'autres organisations, notamment la Banque mondiale, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Organisation mondiale du commerce (OMC).
33. De plus, une recommandation indiquant comment faciliter le passage progressif de l'économie informelle à l'économie formelle compléterait utilement la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la récente recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, ainsi que la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Elle donnerait suite aux conclusions des précédentes discussions tenues lors de la Conférence, en particulier aux conclusions sur l'économie informelle, la promotion des entreprises durables (2007), l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (2009), l'administration et l'inspection du travail (2011) et les discussions récurrentes sur l'emploi (2010), la protection sociale (sécurité sociale) (2011) et les principes et droits fondamentaux au travail (2012). En outre, elle s'inscrirait dans le prolongement de l'appel lancé dans le Pacte mondial pour l'emploi en faveur d'emplois de qualité afin de remédier à la crise de manière durable. Enfin, une telle recommandation pourrait avoir des incidences importantes à l'échelle mondiale eu égard aux effets possibles sur la croissance durable d'une action concertée visant à répondre aux enjeux que pose l'économie informelle au moyen d'un ensemble de politiques bien conçues.

### **Résultat attendu**

34. Un tel instrument contribuerait à combler à une importante lacune dans le corpus normatif de l'OIT. Il viendrait compléter les instruments existants, en particulier ceux sur la promotion de l'emploi, les principes et droits fondamentaux au travail, la relation de travail, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale et l'inspection du travail.
35. La recommandation visée permettrait en outre à l'OIT de réaffirmer sa position d'instance mondiale pour le débat sur les pratiques exemplaires dans ce domaine, la fourniture de conseils aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs et la promotion d'une action concertée en faveur d'un développement axé sur l'inclusion sociale. Cet instrument contribuerait à mieux faire connaître les politiques qui permettent de traiter efficacement le

problème de l'économie informelle. Disposer de telles connaissances est essentiel, aussi bien au sein de l'OIT que dans le monde, notamment pour la mise en œuvre du cadre de développement pour l'après-2015, pour les résultats de Rio+20 et pour le G20. La recommandation permettrait également à l'OIT d'apporter une contribution essentielle aux objectifs de développement durable.

### **Préparation de la discussion de la Conférence**

36. Les conclusions de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2012)<sup>15</sup> invitaient l'OIT à convoquer une réunion d'experts sur les moyens de faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail dans l'économie informelle. Une telle réunion pourrait se tenir au plus tard en mai 2013, sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration. Elle contribuerait aux préparatifs de la discussion sur un éventuel instrument portant sur la transition progressive de l'économie informelle vers l'économie formelle. A la lumière des positions exprimées, cette question proposée pourrait être envisagée en vue d'une double discussion, qui pourrait commencer à la 103<sup>e</sup> session de la Conférence (2014) et se poursuivre à sa 104<sup>e</sup> session (2015).
37. Eu égard au caractère multidimensionnel de la question, un groupe de travail du BIT comprenant des unités du siège et des bureaux extérieurs serait constitué pour effectuer les travaux préparatoires, l'objectif étant en particulier de remédier aux lacunes en matière de connaissance et de recherche. Il est important de s'appuyer sur le travail accompli par le Bureau dans le domaine prioritaire de l'économie informelle pour établir un programme et budget pour 2014-15 qui favorise l'action normative dans ce domaine. Le Bureau devrait en outre engager un large processus de consultation avec les mandants, en particulier avec les organisations qui représentent les travailleurs de l'économie informelle.

### **C. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris dans les zones franches d'exportation (discussion générale) (Proposition de regrouper deux propositions en suspens dont est saisi le Conseil d'administration)**

#### **Contexte**

38. Dans le cadre des consultations tripartites informelles qui se sont tenues en septembre 2012, le Bureau a proposé de regrouper deux propositions existantes, l'une sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales<sup>16</sup> et l'autre sur le travail décent dans les zones franches d'exportation<sup>17</sup>, en une seule proposition, qui englobe les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Les secrétariats des groupes des employeurs et des travailleurs ont appuyé la proposition, de même que certains gouvernements. Le groupe des PIEM et le groupe de l'Afrique s'y sont montrés particulièrement favorables. Le secrétariat du groupe des travailleurs a indiqué que la proposition pouvait aussi être inscrite à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence, après la 103<sup>e</sup> session (2014).

<sup>15</sup> BIT: Conclusions de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, *Compte rendu provisoire* n° 15, CIT, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012, paragr. 13 c). Voir aussi le plan d'action concernant les principes et droits fondamentaux au travail, document GB.316/INS/5/3, paragr. 18.

<sup>16</sup> Document GB.313/INS/2, annexe, paragr. 20-34.

<sup>17</sup> *Ibid.*, paragr. 40-52.

39. Dans ce contexte, le Conseil d'administration souhaitera peut-être examiner la proposition à la lumière des éléments énoncés ci-après et fournir des orientations sur son inscription à l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) ou de sessions ultérieures de la Conférence. Vu que les deux propositions initiales ont été examinées par le Conseil d'administration, cette proposition regroupée ne serait pas considérée comme une nouvelle question devant faire l'objet d'une deuxième discussion au Conseil d'administration <sup>18</sup>.

### **Objet**

40. La réorganisation des processus de production par le biais des chaînes d'approvisionnement mondiales, dont certaines englobent des zones franches d'exportation, offre de nombreuses possibilités de création d'emplois et de collaboration économique. Parallèlement, on s'interroge sur les répercussions que cela peut avoir sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi dans le monde. Il s'agit en particulier de comprendre et d'optimiser le potentiel de croissance et d'emploi productif, tout en examinant les aspects qualitatifs et les questions relatives à l'application des normes internationales du travail.
41. Pour les mandats, cette question revêt une importance croissante, vu qu'elle est fréquemment évoquée dans le Pacte mondial pour l'emploi, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et les conclusions de la Conférence concernant la promotion des entreprises durables (2007), l'égalité entre hommes et femmes (2009), l'administration du travail (2011) et les principes et droits fondamentaux au travail (2012). Cela étant, la question n'a jamais fait l'objet d'une discussion approfondie à l'OIT.

### **Répondre aux besoins et aux réalités des mandats à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT**

42. Les chaînes d'approvisionnement ont une influence majeure sur la structure des marchés des produits, des services et de l'emploi dans le monde et elles ont sensiblement modifié la division internationale du travail et les flux commerciaux. Les chaînes d'approvisionnement mondiales qui, pour beaucoup de pays en développement, sont un précieux outil d'intégration dans l'économie mondiale ont été, dans certains cas, une source non négligeable de création d'emplois et d'entreprises et de croissance.
43. En outre, les chaînes de valeur peuvent favoriser la diffusion des connaissances et des technologies productives entre économies à différents stades de développement, ce qui améliore le rendement et la productivité. Cela peut contribuer à la transformation des systèmes de production et, par effet d'entraînement, à un puissant phénomène de rattrapage économique.
44. Compte tenu de ce potentiel, beaucoup de gouvernements, d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs ont à cœur de mieux connaître les conditions à réunir pour que la participation à une chaîne d'approvisionnement contribue à une croissance durable et inclusive de l'économie nationale et à l'accès de tous au travail décent.

<sup>18</sup> La proposition concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale) figure sur la liste des propositions soumises au Conseil d'administration depuis sa 297<sup>e</sup> session (nov. 2006) et il l'examine, dans sa composition actuelle, depuis sa 312<sup>e</sup> session (nov. 2011). La proposition concernant les zones franches d'exportation (discussion générale) figure sur la liste des propositions soumises au Conseil d'administration depuis sa 306<sup>e</sup> session (nov. 2009) et il l'examine, dans sa composition actuelle, depuis sa 312<sup>e</sup> session (nov. 2011).

45. Un corpus de connaissances prend forme, qui doit inspirer les mandants. Il apparaît ainsi que l'administration et l'inspection du travail de certains pays n'ont pas su se doter suffisamment tôt de la capacité nécessaire pour traiter les besoins et difficultés créés par l'apparition des chaînes de valeur mondiales, alors que d'autres Etats sont parvenus à retirer des avantages économiques de ces filières tout en améliorant les conditions de travail (notamment sur le plan de la sécurité et de la santé). Diverses stratégies ont été appliquées – mesures de promotion, dissuasion stratégique et partenariats avec des initiatives spontanées – pour renforcer la fonction répressive traditionnelle et mieux faire respecter les obligations. Un examen comparatif des expériences des uns et des autres pourrait fournir des éléments utiles en vue de l'élaboration de politiques. Il semble indispensable de procéder à une analyse plus approfondie et fondée sur des données probantes des risques et avantages créés et du rôle des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs lorsque le BIT est invité à fournir des avis consultatifs <sup>19</sup>.
46. Les organisations de travailleurs, en particulier, craignent que l'organisation de la production selon le système de la chaîne d'approvisionnement n'ait un coût pour l'Etat et la société (du fait du manque à gagner en termes de recettes fiscales et de revenus liés aux services d'infrastructure, à la propriété foncière et à d'autres ressources nationales) et qu'elle ne compromette la jouissance des droits au travail, le dialogue social et le droit de négociation notamment. Pour répondre à ces préoccupations, des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales ont négocié des accords-cadres internationaux qui mettent l'accent sur le respect des normes internationales du travail. Ces accords-cadres visent souvent à assurer la couverture des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
47. Pour leur part, les organisations d'employeurs estiment que la prolifération des codes de conduite et des régimes de contrôle peut créer des coûts supplémentaires et des incertitudes pour les entreprises, sans améliorer pour autant les conditions de travail. Certains craignent aussi qu'on ne fasse peser sur les entreprises des responsabilités qui incombent en principe à l'Etat.

### **Valeur ajoutée**

48. Il a été question lors de réunions sectorielles <sup>20</sup> et de discussions de la Conférence de certains aspects de l'impact des chaînes d'approvisionnement mondiales <sup>21</sup>, et une réunion tripartite a été consacrée à la question des zones franches d'exportation il y a plus de dix ans <sup>22</sup>. Cependant, l'OIT n'a encore jamais été amenée à examiner la question en tant que telle et à traiter tous les aspects pouvant se rattacher à sa mission fondamentale.
49. Pour faire en sorte que les chaînes d'approvisionnement mondiales contribuent véritablement au progrès économique et social et pour limiter et régler les problèmes qu'elles peuvent soulever, une discussion générale sur ce sujet, y compris les zones

<sup>19</sup> Comme en atteste le grand nombre des demandes reçues par le service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail.

<sup>20</sup> Réunion tripartite sur le thème «Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement "post-AMF"», Genève, 24-26 oct. 2005; Réunion tripartite sur l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi, Genève, 24-27 sept. 2007.

<sup>21</sup> Le thème sera abordé lors de la discussion récurrente sur le dialogue social qui doit avoir lieu à la Conférence en 2013, mais uniquement en ce qui concerne la participation des chaînes d'approvisionnement mondiales au dialogue social.

<sup>22</sup> Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation, Genève, 28 sept. - 2 oct. 1998.

franches d'exportation, devrait se placer dans la perspective des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. La discussion fournirait à la Conférence une bonne occasion de faire le point sur les études déjà effectuées, sur les avantages et risques créés par les chaînes d'approvisionnement mondiales et les zones franches d'exportation, sur les options existantes – la promotion des coopératives par exemple – et, enfin, sur les voies envisageables pour aller de l'avant.

50. La discussion permettrait aussi à l'OIT de faire le bilan des nombreuses initiatives relatives aux chaînes d'approvisionnement mondiales qui prévoient la promotion des normes internationales du travail. Parmi les exemples récents à cet égard, on citera un nombre croissant d'accords-cadres internationaux, l'incorporation de systèmes de certification dans les accords commerciaux, le Pacte mondial lancé à l'initiative de l'ONU, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU. On relève parallèlement un grand nombre d'initiatives émanant d'institutions privées soucieuses aussi désormais des aspects sociaux, dont l'Organisation internationale de normalisation. Ces initiatives devraient être évaluées à la lumière de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) en vue d'une réaction cohérente.

### **Résultat attendu**

51. La discussion à la Conférence enverrait un message politique fort en encourageant l'OIT et ses mandants tripartites à se mobiliser davantage pour résoudre tous problèmes récurrents liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales et aux zones franches d'exportation. Qui plus est, elle fournirait des orientations aux mandants et donnerait à l'OIT des pistes sur la façon de réaffirmer sa mission et de saisir les possibilités de renforcer encore la cohérence des politiques.
52. Il importerait notamment de mettre en évidence les domaines pouvant donner lieu à des travaux interinstitutions (compte tenu du mandat et des priorités de chaque organisme multilatéral), ainsi que l'action que le BIT devrait envisager (notamment sur la base de projets de coopération technique ou de partenariats public-privé). Cela permettrait de clarifier et renforcer la mission de l'OIT en ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement mondiales et de fournir des orientations quant aux travaux devant encore être entrepris par l'Organisation en ce qui concerne ces chaînes et les zones franches d'exportation, notamment en vue de promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales.

### **Préparation de la discussion de la Conférence**

53. Le rapport soumis au titre de cette question de l'ordre du jour serait établi compte tenu de l'énorme base de connaissances rassemblée sur le sujet, qu'il s'agisse d'études ou d'orientations générales formulées lors de discussions précédentes de la Conférence, ou encore d'enseignements tirés de la mise en place de programmes visant à supprimer les obstacles au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les zones franches d'exportation.
54. En vue de repérer les politiques, bonnes pratiques, programmes et outils pouvant favoriser l'emploi productif et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris dans les zones franches d'exportation, il est proposé que la discussion porte sur les points suivants:
- changements structurels, tendances et moteurs clés;

- répercussions des chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris les zones franches d'exportation, sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi;
- politiques et bonnes pratiques pouvant favoriser l'incorporation des PME et d'autres sociétés dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et stratégies envisageables pour accélérer le perfectionnement de la main-d'œuvre, améliorer les procédures organisationnelles et augmenter la productivité;
- rôle des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail;
- stratégies permettant, par l'application d'approches diverses et complémentaires, d'assurer le respect de la législation sur le lieu de travail;
- fonctions et rôles respectifs des gouvernements, des employeurs et des travailleurs aux niveaux national et international, notamment la relation entre le rôle de l'Etat en matière d'application du droit, le rôle des partenaires sociaux dans la participation au dialogue et la promotion du respect de la loi par le biais des initiatives en matière de responsabilité sociale de l'entreprise;
- incidence des chaînes d'approvisionnement mondiales sur l'évolution de la relation de travail ainsi que sur la négociation collective et le dialogue social;
- rôle des organisations internationales représentant des travailleurs ou des employeurs au niveau mondial, y compris par secteur d'activité.

### **Projet de décision**

**55. En ce qui concerne l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence, le Conseil d'administration:**

- a) *décide de tenir à sa 317<sup>e</sup> session (mars 2013) une deuxième discussion sur:*
- i) *la proposition relative à l'inscription d'une question normative en vue de compléter les conventions sur le travail forcé à la lumière des conclusions de la réunion d'experts qui pourrait être organisée en février 2013 au titre du suivi des conclusions concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptées par la Conférence à sa 101<sup>e</sup> session (2012);*
  - ii) *la proposition relative à l'inscription d'une question normative sur la façon de faciliter la transition progressive de l'économie informelle à l'économie formelle;*
- b) *est invité à fournir des orientations sur l'inscription à l'ordre du jour de la question suivante: «Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris dans les zones franches d'exportation» (discussion générale).*

## **II. Propositions de questions à inscrire à l'ordre du jour de la 104<sup>e</sup> session (2015) ou de sessions ultérieures de la Conférence**

**56.** Les **cinq propositions** exposées ci-après sont celles sur lesquelles le Bureau a été invité à présenter des éléments de réflexion aux fins de leur examen par le Conseil d'administration. Il s'agit soit de propositions de questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence (deux questions normatives et une discussion générale), soit de propositions appelant un examen plus approfondi, à la lumière des résultats des discussions de la Conférence à sa 102<sup>e</sup> session (2013).

### **A. Révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 (action normative)** *(Suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier)*

#### **Contexte**

**57.** Cette question normative proposée est l'une des questions dont est saisi le Conseil d'administration depuis plusieurs sessions<sup>23</sup>. Lors des consultations tripartites informelles tenues en septembre 2012, le secrétariat du groupe des travailleurs l'a jugée intéressante et le groupe de l'Afrique l'a appuyée. Le Bureau a été invité à examiner de façon plus poussée comment faire en sorte que l'action normative proposée soit utile dans le contexte du XXI<sup>e</sup> siècle.

**58.** Par conséquent, le Conseil d'administration voudra sans doute examiner la proposition à la lumière des éléments exposés ci-après et fournir des orientations quant à l'inscription de cette question à l'ordre du jour, au plus tôt de la 104<sup>e</sup> session (2015) de la Conférence.

#### **Objet**

**59.** La révision de la recommandation n° 71 a été proposée par le Groupe de travail Cartier en 1999. Il s'agit de la seule norme à prévoir expressément des mesures pour favoriser, par l'emploi, la reconstruction de sociétés au sortir d'un conflit. Toutefois, la nature des conflits et de la période de redressement qui leur succède a profondément évolué depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Par conséquent, il est nécessaire de réviser cette recommandation pour en réaliser pleinement le potentiel et donner des orientations appropriées aux gouvernements ainsi qu'aux employeurs et aux travailleurs.

#### **Répondre aux besoins et aux réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT**

**60.** Depuis l'adoption de la recommandation n° 71 en 1944, le monde a subi des bouleversements géopolitiques majeurs, qui ont eu pour principale conséquence de modifier la nature des conflits. Depuis la fin de la guerre froide, on observe un plus grand nombre de conflits armés internes, souvent déclenchés par des différends ethniques ou religieux. L'apparition d'un climat d'insécurité généralisée, en particulier pour les populations civiles, est également un facteur nouveau dû aux multiples tensions latentes qui persistent après la cessation des hostilités et qui risquent de provoquer de nouveaux affrontements. En règle générale, au sortir d'un conflit, l'emploi et la génération de

<sup>23</sup> Document GB.313/INS/2, annexe, paragr. 59-75.

revenus sont des conditions indispensables à la stabilité à court terme, à la réinsertion socio-économique et à l'instauration d'une paix durable. La nature des conflits ayant évolué, cette question se retrouve de nouveau au cœur des efforts de consolidation de la paix. Par conséquent, divers sommets et institutions ont réaffirmé l'importance du travail décent et la nécessité d'en renforcer l'impact par des mesures concrètes qui sont énoncées dans la Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations postconflit, adoptée en 2008 (ci-après dénommée la «politique des Nations Unies»).

### **Valeur ajoutée**

61. De par sa structure et son expérience tripartites uniques en leur genre, et compte tenu de son mandat dans les domaines de l'emploi, des normes internationales du travail et de la justice sociale, l'OIT a de toute évidence un avantage comparatif pour ce qui est de promouvoir l'emploi à l'issue d'un conflit, en collaboration avec d'autres organisations internationales et institutions spécialisées des Nations Unies. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), rappelant les termes de la Déclaration de Philadelphie <sup>24</sup>, reconnaît que l'OIT a un rôle essentiel à jouer dans le processus de consolidation de la paix.
62. La question de la reconstruction par le travail de sociétés se relevant d'un conflit est récemment devenue l'une des grandes préoccupations des Nations Unies, comme en témoigne la politique des Nations Unies. L'OIT a assumé le rôle de chef de file dans l'élaboration de cette politique et elle est l'une des principales parties prenantes de sa mise en œuvre. L'adoption d'une nouvelle norme internationale du travail sur la base de l'Agenda du travail décent serait l'une des façons les plus indiquées d'appliquer les principes énoncés dans la politique des Nations Unies. Outre le fait qu'elle donnerait plus de poids et de crédit aux efforts déployés par le BIT dans le domaine de la consolidation de la paix, la révision de la recommandation n° 71 serait pour l'Organisation une occasion de démontrer son attachement au relèvement économique et social d'une société après un conflit dans le cadre de l'action plus large menée par les Nations Unies.
63. Les programmes conçus et exécutés au cours des deux dernières décennies par le BIT et d'autres partenaires sont riches en enseignements sur la façon de mener une action efficace. En outre, depuis 2011, un vaste partenariat incluant l'OIT, le groupe de la Banque mondiale, des banques régionales, ainsi que des organismes et services des Nations Unies œuvre à la mise en place d'un ambitieux mécanisme mondial de promotion de l'emploi dans les situations de fragilité et de conflit <sup>25</sup>.
64. Contrairement à la politique des Nations Unies, la recommandation n° 71 n'envisage pas expressément la nécessité de mener le processus de consolidation de la paix selon une approche progressive axée sur les priorités. Autrement dit, les 11 principes qu'elle énonce ne participent pas au sens strict d'une conception progressive et cohérente de la gestion des crises, et offrent plutôt des solutions à des problèmes ponctuels et isolés, sans faire de distinction entre ceux qui doivent être traités d'urgence et ceux qui doivent l'être dans le cadre de mesures à moyen et long terme. Inversement dans la politique des Nations Unies, le premier principe directeur intitulé «cohérence et exhaustivité» préconise d'éviter «les

<sup>24</sup> Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, CIT, 26<sup>e</sup> session, Philadelphie, 1944.

<sup>25</sup> Voir, par exemple, le Mémoire d'accord sur l'emploi pour la paix dans la corne de l'Afrique (Memorandum of Understanding on Employment for Peace in the Horn of Africa), OIT/IGAD, Addis-Abeba, 25 janv. 2012.

mesures isolées ou parcellaires» et insiste sur la nécessité de mener des interventions pluridimensionnelles et interdépendantes.

### **Résultat attendu**

65. Une norme internationale du travail à jour visant à fournir des orientations et à promouvoir la reconstruction de sociétés se relevant d'un conflit, au moyen de la création d'emplois et du dialogue social, améliorerait sensiblement l'efficacité du rôle que joue l'OIT dans la consolidation de la paix et la résolution des crises.

### **Préparation de la discussion de la Conférence**

66. Des travaux de recherche et des documents très complets existent déjà sur cette question. La politique des Nations Unies et sa Note d'orientation feraient partie intégrante de l'ensemble des connaissances nécessaires dans ce domaine. Des consultations avec les Nations Unies feraient également partie de la préparation de la discussion de la Conférence.

## **B. La violence sexiste dans le monde du travail (action normative) (Conclusions concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptées par la Conférence à sa 98<sup>e</sup> session (2009))**

### **Contexte**

67. Cette proposition fait suite aux conclusions concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent<sup>26</sup> adoptées par la Conférence en 2009. Elle est soumise au Conseil d'administration pour la première fois. Le Bureau l'a présentée dans le cadre des consultations tripartites informelles tenues en septembre 2012. Le secrétariat du groupe des travailleurs l'a fermement appuyée, en se prononçant en faveur d'une double discussion par la Conférence. Le groupe de l'Afrique a souscrit à la proposition. Le groupe des PIEM a appuyé l'idée d'une discussion générale sur ce thème. Les observations formulées au nom du secrétariat du groupe des employeurs et d'autres gouvernements ont donné globalement à penser que la question de la violence dans le monde du travail devrait être abordée sous un angle plus large. Par conséquent, le Conseil d'administration voudra sans doute tenir une première discussion sur cette proposition à la lumière des éléments exposés ci-après et fournir des orientations au Bureau quant aux mesures de suivi qu'il conviendrait de prendre.

### **Objet**

68. La violence sexiste au travail se manifeste sous différentes formes et constitue un problème mondial grave qui compromet la réalisation de l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail. Si le système des Nations Unies a abordé cette question dans son ensemble, en centrant le débat sur les violations des droits de l'homme, les

<sup>26</sup> BIT: *Compte rendu provisoire* n° 13, CIT, 98<sup>e</sup> session, Genève, 2009, paragr. 3, 5, 45, 52 d) et 54 des conclusions.

conflits armés et la violence domestique<sup>27</sup>, l'OIT, avec son mandat relatif au monde du travail, peut apporter un éclairage nouveau et enrichissant sur cette réflexion. Une norme internationale du travail sur la violence sexiste dans le monde du travail pourrait tirer profit des connaissances spécialisées acquises par le BIT dans le cadre de l'assistance qu'il prête aux groupes de travailleurs vulnérables, y compris les femmes et les hommes susceptibles d'être victimes de multiples formes de discrimination. La structure tripartite de l'Organisation offre la garantie que toute norme nouvelle en la matière sera empreinte de réalisme.

### **Répondre aux besoins et aux réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT**

69. La violence sexiste est l'une des violations des droits de l'homme les plus courantes dans le monde; elle se produit dans tous les pays indépendamment de leur stade de développement ou du contexte culturel. Traiter ce problème se justifie non seulement parce qu'il est impératif de promouvoir les droits, mais aussi, et de plus en plus, parce que cette forme de violence induit des coûts pour les entreprises: absentéisme, rotation accrue du personnel, baisse de la performance au travail et de la productivité. Pour les travailleurs, elle peut être un facteur de stress émotionnel et de démotivation et provoquer davantage d'accidents ou de mises en invalidité, voire de décès. En outre, la violence sur le lieu de travail peut ternir l'image publique d'une entreprise, occasionner des frais de justice, des amendes ou des coûts élevés liés au règlement des litiges et entraîner une augmentation des primes d'assurance.
70. La violence en milieu professionnel pose véritablement problème dans le monde d'aujourd'hui. Elle est liée à l'évolution de l'organisation du travail, à l'intensité du travail, à l'instabilité des revenus et des emplois, à la transition progressive vers une économie de services et à l'impact de la crise économique, autant de facteurs qui ont des répercussions importantes sur l'égalité entre femmes et hommes. Pour être efficaces, les mesures préventives et les mesures correctives doivent tenir compte des différentes façons dont la violence au travail touche les femmes et les hommes, qui occupent des créneaux différents sur le marché du travail et dans l'économie nationale.
71. Les conclusions adoptées par la Conférence en 2009 sur l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent préconisent l'interdiction de la violence sexiste sur le lieu de travail et l'adoption de politiques, de programmes, de lois et d'autres mesures de prévention. Elles rappellent que le lieu de travail est un environnement propice à la prévention par la sensibilisation des femmes et des hommes au caractère discriminatoire du harcèlement et à son impact sur la productivité et la santé. Le problème de la violence sexiste devrait être abordé dans le cadre du dialogue social, y compris, le cas échéant, de la négociation collective au niveau de l'entreprise, du secteur ou du pays. Les gouvernements sont invités à élaborer des indicateurs d'égalité qui devraient porter notamment sur la violence faite aux femmes sur le lieu de travail. Il est demandé au BIT de renforcer la capacité des statisticiens du travail, d'améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail en ce qui concerne des aspects tels que la violence contre les femmes dans le monde du travail, de mettre au point et diffuser des outils, et de mener des recherches pour

<sup>27</sup> Par exemple, *Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes*, résolution 48/104 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 20 déc. 1993; la campagne du Secrétaire général de l'ONU «Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes»; Commission de la condition de la femme des Nations Unies, Thème prioritaire: *Élimination et prévention de toute forme de violence à l'égard des femmes et des filles*, 57<sup>e</sup> session, New York, 4-15 mars 2013.

prévenir et éliminer le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes et les hommes ainsi que la violence contre les femmes au travail <sup>28</sup>.

72. C'est dans le cadre de la coopération technique que l'OIT répond actuellement aux besoins des mandants en leur prêtant assistance dans la lutte contre la violence sexiste, le harcèlement sexuel et psychologique et les conséquences de la violence domestique. Cet appui cible, entre autres groupes, les travailleurs dans des usines, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et les femmes concernées par des programmes de restauration de la paix.

### **Valeur ajoutée**

73. Jusqu'à présent, l'OIT a abordé la question de la violence faite aux femmes dans le cadre du contrôle de l'application des normes existantes relatives à l'égalité entre femmes et hommes, en particulier la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. L'article 20 (3) de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, prévoit la protection contre le harcèlement sexuel. Des normes récentes font directement référence à la violence sexiste, notamment la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 <sup>29</sup>, et la recommandation n° 200 <sup>30</sup>.
74. L'OIT traite du harcèlement sexuel au travail dans le cadre de son corpus de normes, de ses formations et de ses activités, mais sa démarche reste lacunaire; en y remédiant, l'Organisation compléterait le cadre existant des normes internationales ou régionales relatives aux droits de l'homme portant sur la violence sexiste au travail. Le problème ne relève pas seulement de la discrimination, mais aussi de questions socio-économiques et juridiques, de la sécurité et de la santé au travail, et de l'éducation. Dans ces conditions, elle doit être traitée selon une approche globale fondée sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent.

### **Résultat attendu**

75. Une convention et une recommandation de l'OIT sur la violence sexiste dans le monde du travail offrirait aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations respectives une base sur laquelle s'appuyer pour prévenir et éradiquer ce problème, d'autant que le lieu de travail constitue un cadre unique pour s'y attaquer. Ces instruments leur fourniraient des orientations sur des politiques et des mesures bien conçues – conventions collectives, politiques de gestion des ressources humaines, politiques de lutte contre la violence sexiste, politiques syndicales, et programmes concernant le lieu de travail et des mesures d'accompagnement. Les gouvernements y trouveraient aussi des orientations sur l'adoption de moyens d'action et de mesures législatives appropriés. L'importance fondamentale des mécanismes de dialogue et des conventions collectives devrait être soulignée à cet égard. Par sa présence régionale, l'OIT peut assurer le suivi des mesures de prévention de la violence faite aux femmes et aux filles qui ont des effets positifs sur le taux d'activité de la main-d'œuvre masculine et féminine et faire rapport sur cette question.

<sup>28</sup> BIT: *Compte rendu provisoire* n° 13, *op. cit.*, paragr. 5, 45, 52 et 54 des conclusions.

<sup>29</sup> Art. 5.

<sup>30</sup> Paragr. 14 c).

## **Préparation de la discussion de la Conférence**

76. Les recherches et les activités de sensibilisation sur la question menées par le Bureau constitueraient un bon point de départ à la préparation de la discussion sur la violence sexiste. Ce travail de préparation serait fondé sur des documents et des rapports<sup>31</sup> mettant en lumière les stratégies de prévention les plus efficaces et les solutions concluantes et indiquant les lacunes et les défis qu'il faudrait surmonter pour apporter les meilleures réponses possible, dans l'optique d'une approche globale de la prévention de cette forme de violence et compte tenu de l'Agenda du travail décent. La consultation de l'ONU, d'institutions spécialisées et d'autres organisations publiques internationales, en vue de recueillir leurs observations, s'inscrirait également dans la préparation de la discussion de la Conférence.

### **C. Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité (discussion générale) (Proposition établie d'après une suggestion du secrétariat du groupe des employeurs)**

#### **Contexte**

77. Cette proposition est soumise pour la première fois au Conseil d'administration. Elle résulte d'une suggestion qui a été faite dans le cadre des consultations tripartites informelles de septembre 2012 par le secrétariat du groupe des employeurs, lequel estime qu'il s'agit d'un domaine fondamental à examiner à la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence. Cette proposition a recueilli l'appui d'un certain nombre de gouvernements, dont ceux du groupe de l'Afrique. Le secrétariat du groupe des travailleurs a souligné que la question devrait être examinée avec la participation de tous. Dans ces conditions, le Conseil d'administration voudra sans doute tenir une première discussion sur la base des éléments mentionnés ci-après et fournir des orientations au Bureau quant à la suite à donner.

#### **Objet**

78. Une discussion générale sur le thème «Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité» examinerait les moyens d'exploiter effectivement le potentiel d'emploi et les avantages d'une main-d'œuvre plus diversifiée. Elle aborderait la question de l'inclusion dans le monde du travail de différents groupes difficiles à atteindre et marginalisés au motif du sexe, du handicap, de l'âge, de la race, de l'appartenance ethnique, de l'ascendance nationale, de la nationalité, de la religion, de l'orientation sexuelle ou du statut VIH et du sida, en tant que moyen de promouvoir le travail décent en rendant le lieu de travail plus accueillant pour tous, plus efficace et plus compétitif. La discussion serait axée sur l'insertion, l'égalité de chances et de traitement, et les possibilités qu'elles offrent: création d'emplois grâce au déploiement de la créativité et du travail d'équipe; accès à l'emploi donné à des groupes qui sont souvent exclus; avantages opérationnels et commerciaux importants pour les travailleurs, les employeurs et la clientèle; promotion de pratiques non discriminatoires en matière d'emploi.

<sup>31</sup> Voir, par exemple, BIT: *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography* (Genève, 2011).

## **Répondre aux besoins et aux réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT**

79. La mondialisation accrue, l'évolution démographique, les migrations, le multiculturalisme, les coûts économiques de l'exclusion ainsi que l'attention renforcée portée aux droits de l'homme et à la responsabilité sociale des entreprises contribuent à axer le débat sur l'inclusion et les possibilités offertes sur le lieu de travail. Dans toutes les régions et à tous les stades de développement, les pays doivent affronter la réalité du vieillissement des populations et du chômage des jeunes, les travailleurs jeunes et les travailleurs âgés étant les deux catégories les plus frappées par le chômage. Environ 15 pour cent de la population mondiale, soit 1 milliard d'individus, souffrent d'un handicap sous une forme ou une autre, ce qui signifie que les personnes handicapées forment la minorité la plus importante au monde<sup>32</sup>. Parmi ces personnes, 785 millions sont en âge de travailler. Les femmes, qui constituent la moitié de la population et 40 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, ont un bon niveau d'instruction et des attentes de plus en plus fortes quant à leur pleine et utile participation au marché du travail. Les travailleurs migrants, qui représentent entre 8 et 20 pour cent de la population active, sont fréquemment issus de minorités ethniques et religieuses et se heurtent souvent à des obstacles plus importants sur le marché du travail. Le taux de chômage est très élevé parmi les populations autochtones qui connaissent des difficultés d'accès à l'emploi formel. Il est impératif de réagir rapidement à ces nouvelles tendances pour promouvoir l'égalité de traitement et assurer des possibilités de plein emploi productif et de travail décent pour tous. Les entreprises exploitent la notion de diversité pour faire fond sur les normes de l'OIT relatives à l'égalité de rémunération, à l'égalité de chances et de traitement, aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées et séropositives. Les gouvernements, ainsi que les entreprises et les syndicats (par exemple au moyen de conventions collectives), appliquent des stratégies et adoptent des politiques visant à mettre en œuvre des pratiques non discriminatoires et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement. Les syndicats préconisent une plus grande diversité sur le lieu de travail au nom de la lutte contre la discrimination, et les gouvernements, confrontés à une évolution démographique accélérée, encouragent le recrutement de travailleurs issus de la diversité pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre. La gestion efficace de la diversité et de l'inclusion peuvent contribuer à changer les comportements, à mettre en lumière les pratiques discriminatoires et à répertorier les moyens d'en venir à bout.

### **Valeur ajoutée**

80. Un monde du travail plus inclusif et fondé sur la diversité permettrait de renforcer la cohésion sociale, d'améliorer la protection sociale et la productivité, et de lutter contre la marginalisation et l'exclusion des catégories sociales vulnérables. Grâce au dialogue social, les mandants tripartites sont les mieux placés pour envisager cette question sous l'angle de la justice sociale, dans une perspective socio-économique et du point de vue des entreprises. En procédant ainsi, ils peuvent traiter la question d'une manière constructive et positive et parvenir à des conclusions en faveur d'une main-d'œuvre plus représentative de la diversité, ancrée dans les réalités économiques et le respect des normes internationales. En outre, les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont une importante contribution à faire sur la base de leur expérience et de leur connaissance des besoins et des bonnes pratiques.

<sup>32</sup> OMS/Banque mondiale: *Rapport mondial sur le handicap* (Genève, 2011).

## **Résultat attendu**

81. Une discussion générale à la Conférence serait l'occasion d'entamer un dialogue et une réflexion d'actualité pour aboutir à des conclusions offrant un cadre dans lequel inscrire l'ensemble de ces questions. Elle permettrait également de présenter des orientations concrètes et les mesures que le Bureau, les mandants et le système multilatéral devront prendre pour exploiter le potentiel de la diversité de façon plus efficace.

## **Préparation de la discussion de la Conférence**

82. Il s'agirait de passer en revue et d'analyser un ensemble varié de connaissances sur le sujet provenant de différentes régions et de divers secteurs et mettant en évidence les multiples aspects de la diversité. Le Bureau a déjà entrepris des travaux de recherche considérables sur l'application des normes de l'OIT en matière d'égalité<sup>33</sup>, et il dispose d'une base de données étendue sur les lois et politiques nationales en matière de non-discrimination et d'égalité. Les conclusions de 2009 concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent fournissent un solide point de départ à la discussion, et le résultat de la discussion générale sur l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique, qui doit se tenir à la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence, devrait fournir une base au débat sur le vieillissement dans le contexte de la diversité.
83. Des travaux de recherche sont en cours sur de nombreux motifs de discrimination, notamment le sexe, l'orientation sexuelle et la nationalité. Par ailleurs, des orientations vont bientôt être adressées aux organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de la formulation et de la mise en œuvre de politiques applicables au travail en ce qui concerne la diversité ethnique. Il est prévu d'élaborer du matériel de formation et de tenir à l'intention des employeurs, pendant la période biennale en cours, des ateliers régionaux sur la problématique hommes-femmes et la diversité, et le Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap a déjà entamé, avec des entreprises multinationales et des organisations d'employeurs, l'étude de l'intégration du handicap sur le lieu de travail. Toutefois, des travaux supplémentaires seront nécessaires concernant les effets et les avantages pour l'économie et les entreprises de la diversité culturelle et le rôle des relations professionnelles à cet égard.

## **D. Deux propositions à réexaminer à la lumière des résultats des discussions tenues à la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence**

84. Ces propositions portent sur: 1) le règlement des conflits du travail; et 2) la transition du monde du travail vers une économie à faible émission de carbone. Si elles sont retenues, ces deux propositions suivraient la procédure adoptée récemment par le Conseil d'administration qui lui permet de ménager la possibilité d'inscrire une question à l'ordre du jour de la Conférence et de différer sa décision<sup>34</sup>, dans le présent cas, en attendant le résultat des discussions menées à la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence. Le Conseil

<sup>33</sup> Voir, par exemple, BIT: *Donner un visage humain à la mondialisation*, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail, rapport III (Partie 1B), CIT, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012; *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, rapport VI, CIT, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012; rapports globaux de 2003, 2007 et 2011 sur l'égalité au travail, établis en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

<sup>34</sup> Voir partie III (paragr. 91-97).

d'administration est invité à examiner ces deux propositions et à donner des orientations au Bureau en vue de la préparation de la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence en ce qui concerne la discussion récurrente sur le dialogue social et la discussion générale sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts.

***Proposition concernant le règlement des conflits du travail***  
*(Coordination avec le résultat de la discussion récurrente sur le dialogue social)*

85. Trois suggestions similaires ont été présentées dans le cadre des consultations tripartites informelles de septembre 2012. La première émane du secrétariat du groupe des employeurs, qui préconise une discussion générale sur le thème «Règlement des conflits: Promouvoir des mécanismes efficaces de règlement des conflits». La deuxième a été faite par le secrétariat du groupe des travailleurs qui propose l'élaboration d'une norme sur les principes directeurs régissant le règlement des conflits du travail pour rendre celui-ci efficace et rapide, à la lumière de la discussion récurrente de 2012 sur les principes et droits fondamentaux au travail, voire aussi du résultat de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social. La troisième suggestion, déjà présentée au Conseil d'administration, concerne une proposition de question visant à promouvoir de saines relations professionnelles par la prévention et le règlement des conflits du travail, en vue d'une discussion générale au titre du suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier<sup>35</sup>. Le Bureau a suggéré que cette question soit d'abord traitée dans le cadre de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social. Cette suggestion a recueilli le soutien des gouvernements des PIEM et d'un certain nombre d'autres gouvernements. Il a été également suggéré que les trois suggestions, différentes dans la forme mais similaires sur le fond, soient reformulées et fusionnées.
86. Il est évident que cette question a suscité un vif intérêt parmi les mandants de l'OIT. Des procédures et des mécanismes de prévention et de règlement efficace des conflits du travail (notamment le dispositif des juridictions du travail, de la conciliation, de la médiation et de l'arbitrage) sont nécessaires pour la justice sociale, pour des relations professionnelles stables et productives et des marchés du travail qui fonctionnent bien.
87. Il semblerait que les avis convergent en faveur d'un examen de la proposition en vue de son inscription éventuelle à l'ordre du jour de la Conférence à la lumière des résultats de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social. On constate de plus en plus l'existence d'innovations notables au niveau national: création et renforcement de tribunaux du travail spécialisés et modernisation de leurs procédures, intégration d'autres mécanismes de règlement des différends (conciliation, médiation) et mise au point de nouvelles approches par les travailleurs et les employeurs au moyen de la négociation collective. Le rapport pour la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social fournit l'occasion de passer en revue les tendances et les innovations et de recenser les politiques et pratiques qui favorisent la prévention et le règlement efficaces des conflits. Parmi celles-ci, on compte la garantie de pouvoir accéder à des procédures qui soient simples, rapides et équitables, un bon rapport coût-efficacité et la compétence pour traiter les conflits du travail dans des domaines spécialisés. L'examen de cette proposition par le Conseil d'administration pourrait préparer le terrain en vue d'un examen sur le fond de la question pendant la discussion récurrente et fournirait des orientations pour décider s'il y a lieu d'envisager l'élaboration de principes directeurs aux fins du règlement efficace des conflits du travail.

<sup>35</sup> Document GB.313/INS/2, annexe, paragr. 76-86.

**Proposition de convention (complétée par une recommandation)  
sur la transition du monde du travail vers une économie à faible  
émission de carbone (Coordination avec le résultat de la discussion  
générale sur le développement durable, le travail décent  
et les emplois verts)**

88. C'est le secrétariat du groupe des travailleurs qui a fait cette suggestion dans le cadre des consultations tripartites informelles de septembre 2012, en indiquant que celle-ci devrait être examinée à la lumière des résultats de la discussion générale sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts à la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence. Il a été souligné qu'un éventuel nouvel instrument de l'OIT viendrait à point nommé pour fournir des orientations aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs sur les moyens de renforcer la protection de l'environnement en consolidant les mesures sociales et économiques nécessaires à la transition vers un développement durable. L'instrument préciserait quelles sont les politiques requises pour faire en sorte que des dispositions de transition équitables soient mises en place dans le monde du travail et recenserait les normes internationales du travail qui peuvent guider la mise en œuvre de ces différentes politiques.
89. Le rapport qui sera établi par le Bureau pour la discussion de 2013 traitera de la question de la transition vers une économie durable, verte et à faible émission de carbone. Il étudiera les possibilités, les enjeux et les risques potentiels pour l'emploi, la sécurité et la santé au travail, les conditions de travail, l'équité sociale et les droits des travailleurs. Il mentionnera tout particulièrement les politiques, les dispositions institutionnelles et les pratiques les plus efficaces pour permettre aux entreprises et aux travailleurs de gérer les risques et de surmonter les difficultés. Ce rapport proposera des mesures visant à améliorer la résilience des entreprises et à assurer une transition juste pour les travailleurs. Il examinera par ailleurs la pertinence et le potentiel de l'application effective des conventions et recommandations existantes de l'OIT à l'appui des stratégies nationales de développement durable. Il s'agit des huit conventions fondamentales, des quatre conventions relatives à la gouvernance, de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et d'une série d'instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail. Le rapport tiendra également compte des conclusions de la Conférence concernant la promotion d'entreprises durables<sup>36</sup> et des conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement<sup>37</sup>. Les moyens de mieux exploiter les instruments existants de l'OIT dans un cadre stratégique unique seront étudiés de façon à atteindre de meilleurs résultats s'agissant des possibilités de travail décent, d'insertion et d'égalité dans la transition vers une économie verte et à faible émission de carbone. Le rapport et le résultat de la discussion générale pourraient fournir des orientations sur la manière dont cette question pourrait être portée par la Conférence, notamment dans le cadre d'un examen du corpus des normes internationales du travail afin de déterminer s'il est nécessaire de les compléter par un nouvel instrument. Comme dans le cas du nouvel instrument éventuel sur l'économie informelle, le BIT serait mieux placé pour faire une contribution au cadre de développement pour l'après-2015, et à une éventuelle nouvelle série d'objectifs de développement durable, d'indicateurs et de cibles à la suite du Sommet de Rio+20. Il faudra tenir dûment compte de l'évolution de la situation à cet égard.

<sup>36</sup> BIT: *Compte rendu provisoire* n° 15, CIT, 96<sup>e</sup> session, Genève, 2007, p. 101.

<sup>37</sup> BIT: *Compte rendu provisoire* n° 16, CIT, 97<sup>e</sup> session, Genève, 2008, p. 53.

## Projet de décision

90. *En ce qui concerne l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence, le Conseil d'administration:*

- a) *est invité à fournir des orientations sur:*
  - i) *l'inscription à l'ordre du jour de la 104<sup>e</sup> session (2015) de la Conférence, de la révision de la recommandation (n<sup>o</sup> 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 (action normative), compte tenu de la pertinence de cette question eu égard à la discussion récurrente de 2014 sur l'emploi;*
  - ii) *toute mesure de suivi requise en ce qui concerne une proposition d'action normative sur la violence sexiste dans le monde du travail et une proposition sur le thème «Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité» (discussion générale);*
- b) *reporte l'examen des propositions sur le règlement des conflits du travail et sur une convention (complétée par une recommandation) sur la transition du monde du travail vers une économie à faible émission de carbone en attendant le résultat des discussions qui se tiendront à ce sujet à la 102<sup>e</sup> session (2013) de la Conférence.*

### III. Le point sur le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence

#### Consultations sur le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence

91. Un processus de consultation sur le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence a été lancé à la 312<sup>e</sup> session (novembre 2011) du Conseil d'administration<sup>38</sup>. Au cours de l'année écoulée, le groupe consultatif tripartite<sup>39</sup> a tenu une série de consultations sur la question de l'ordre du jour de la Conférence, spécifiquement à ce sujet ou dans le cadre du débat concernant la réforme de la Conférence. Les discussions ont porté à la fois sur le choix des questions à inscrire à l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) de la Conférence et sur le thème général du mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence.

92. Faisant suite aux consultations tripartites informelles de février 2012<sup>40</sup>, la question du mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence a été débattue lors des consultations qui ont eu lieu en mai 2012. Des vues ont à nouveau été échangées au cours des consultations du 20 septembre 2012. Le groupe consultatif tripartite a pris note de ces

<sup>38</sup> Documents GB.312/PV, paragr. 15; GB.312/WP/GBC/1.

<sup>39</sup> Voir le paragraphe 19 de la Note introductive du Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail.

<sup>40</sup> Document GB.313/INS/2, paragr. 9-12.

discussions à l'occasion des consultations tripartites informelles sur la réforme de la Conférence qui se sont tenues le 15 octobre.

### **Etablissement de l'ordre du jour de la Conférence: évolution récente de la pratique**

- 93.** D'emblée, il apparaît qu'il n'est possible d'améliorer durablement le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence que si les changements envisagés tiennent compte des discussions sur la réforme de la Conférence et sont compatibles avec leur résultat. Il conviendrait par ailleurs d'adopter une approche globale pour ce qui est des implications – au niveau institutionnel et à celui de la procédure – de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence, approche soutenue par un consensus sur la politique normative de l'OIT, y compris le Mécanisme d'examen des normes (MEN).
- 94.** Le cycle des discussions récurrentes établi en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a déjà contribué à la rationalisation du mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence, comme c'était l'intention. La tâche a été facilitée par l'inscription à l'ordre du jour de chaque session de la Conférence d'une discussion récurrente correspondant au cycle en cours (sept ans) desdites discussions. Elle a également favorisé la planification des travaux préparatoires en vue de ces discussions à la Conférence. Comme cela a été rappelé lors des consultations de septembre 2012, le résultat des discussions récurrentes peut aussi faciliter l'identification des questions à inscrire à l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence. Cela a été le cas pour la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale). Les propositions de suivi des conclusions de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail et des conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi sont énoncées ci-dessus. Les consultations sur la réforme de la Conférence qui se sont tenues en octobre 2012 sont venues appuyer l'idée d'envisager des mesures pour réaliser plus pleinement l'objectif spécifique des discussions récurrentes en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.
- 95.** Les consultations tripartites informelles sur l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence ont pour objectif de faciliter le débat au sein du Conseil d'administration et d'améliorer l'efficacité du processus en fournissant en temps voulu des orientations structurées au Bureau pour la préparation de chaque discussion. Cependant, il est évident que ces consultations ne sauraient remplacer les discussions formelles du Conseil d'administration ni se substituer à ses décisions, car c'est au Conseil qu'il incombe de décider des questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence. Il faudra peut-être réexaminer les modalités et la fréquence de ces consultations tripartites informelles pour garantir qu'elles sont menées de façon efficace, transparente et en temps opportun.
- 96.** Par ailleurs, des mesures sont prises pour affiner le rôle du Bureau. Les consultations tripartites informelles sont le gage de sa réactivité aux suggestions des mandants. Il convient aussi d'améliorer la cohérence, la coordination et la collaboration à l'échelle du Bureau, tant pour ce qui est du choix des questions proposées à l'examen du Conseil d'administration que de la préparation des discussions à la Conférence des thèmes retenus. De toute évidence, l'ordre du jour de la Conférence est un point sur lequel le Bureau doit se rassembler et faire preuve d'une plus grande cohérence. Un réexamen des dispositions et processus internes concernés est en cours; il sera mené à bien dans le cadre des réformes du Bureau.
- 97.** Enfin, la pratique du Conseil d'administration concernant le calendrier de ses décisions a encore évolué. Au cours des consultations tripartites informelles de février 2012 et pendant la 313<sup>e</sup> session (mars 2012) du Conseil d'administration, il a été proposé qu'en règle

générale la possibilité d'inscrire un autre point à l'ordre du jour pertinent de la Conférence soit maintenue jusqu'à la session de juin du Conseil d'administration<sup>41</sup>. Cela permettrait de sélectionner une question aux fins du suivi des travaux de l'une des commissions techniques de la Conférence, y compris la Commission sur la discussion récurrente, ou de traiter d'un thème d'actualité devant être examiné d'urgence. Le Conseil d'administration a déjà suivi cette approche à deux occasions<sup>42</sup>. Cependant, il a aussi été admis que les décisions définitives sur les questions à l'ordre du jour doivent intervenir à un moment qui permette, certes, de tenir compte des avantages qu'il y a à traiter d'importantes questions d'actualité, mais aussi de laisser suffisamment de temps pour les travaux préparatoires, notamment pour les questions normatives.

### **Projet de décision**

**98. En ce qui concerne le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence, le Conseil d'administration demande au Bureau de:**

- a) *prendre les dispositions appropriées pour poursuivre les consultations tripartites informelles concernant, d'une part, le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence et, d'autre part, le choix des questions à inscrire à l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence, compte dûment tenu des commentaires et des propositions formulés à sa 316<sup>e</sup> session (novembre 2012);*
- b) *préparer un document sur le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence pour qu'il l'examine à sa 317<sup>e</sup> session (mars 2013).*

<sup>41</sup> Document GB.313/INS/2, paragr. 9.

<sup>42</sup> A sa 310<sup>e</sup> session (mars 2011), le Conseil d'administration a décidé qu'il choisirait la deuxième question technique à l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence lors de sa 311<sup>e</sup> session (juin 2011), à l'issue de la discussion récurrente sur la protection sociale menée par la Conférence à sa 100<sup>e</sup> session (2011). Cette méthode a permis au Conseil d'administration d'inscrire une question normative à l'ordre du jour de la 101<sup>e</sup> session (2012) de la Conférence. En outre, comme mentionné ci-dessus, la possibilité d'inscrire une question à l'ordre du jour de la 103<sup>e</sup> session (2014) a été maintenue pour permettre la sélection d'une question aux fins du suivi des discussions de la 101<sup>e</sup> session (2012).