



Conseil d'administration

334^e session, Genève, 25 octobre-8 novembre 2018

GB.334/INS/2/1

Section institutionnelle

INS

Date: 8 octobre 2018

Original: anglais

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

Ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence internationale du Travail

Objet du document

Entreprendre l'examen des propositions concernant l'ordre du jour de la session de 2019 de la Conférence et des sessions ultérieures, y compris pour ce qui est de l'approche stratégique à adopter (voir le projet de décision au paragraphe 31).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Résultat facilitateur B: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation.

Incidences sur le plan des politiques: Incidences sur l'ordre du jour de la session de 2019 de la Conférence et des sessions ultérieures.

Incidences juridiques: Incidences découlant de l'application du Règlement de la Conférence et du Règlement du Conseil d'administration.

Incidences financières: Incidences découlant de l'inscription de questions à l'ordre du jour de la Conférence et des éventuelles réunions préparatoires proposées, sous réserve de leur approbation par le Conseil d'administration.

Suivi nécessaire: Toutes les incidences liées au suivi seront soumises au Conseil d'administration pour examen à sa 335^e session (mars 2019).

Unité auteur: Départements du portefeuille des politiques et du portefeuille des programmes extérieurs et des partenariats.

Documents connexes: GB.332/PV; GB.332/INS/2.

Table des matières

	<i>Page</i>
A. Aperçu du processus d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence	1
L'approche stratégique et cohérente (2014-2019)	2
B. Décisions prises par le Conseil d'administration à sa 332 ^e session (mars 2018).....	3
C. Ordre du jour des sessions de la Conférence postérieures à 2019.....	4
Consolidation de l'approche stratégique	4
Sujets à l'examen en vue de leur éventuelle inscription à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence	5
D. Abrogation et retrait d'instruments relatifs au travail maritime et à la sécurité et la santé au travail.....	8
E. Résultats des travaux de la 107 ^e session (juin 2018) de la Conférence: incidences sur l'ordre du jour de la Conférence.....	9
F. Marche à suivre.....	10

Annexes

I. Questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence	13
1. Trois questions susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence.....	13
A. Inégalités dans le monde du travail (discussion générale).....	13
B. Une transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (question normative, double discussion)....	16
C. L'apprentissage (action normative, procédure de double discussion).....	19
2. Point sur les mesures de suivi envisagées au titre de quatre questions	23
A. Règlement des conflits individuels du travail.....	23
B. Formes atypiques d'emploi	25
C. Travail décent dans le monde du sport.....	25
D. Indépendance et protection du service public (lutte contre la corruption)	26
II. Examen d'instruments relatifs au travail maritime et à la sécurité et la santé au travail en vue de leur abrogation ou de leur retrait.....	27
III. Récapitulatif des questions techniques retenues pour l'ordre du jour de la Conférence (2010-2023).....	33
IV. Ordre du jour de la Conférence – Calendrier 2016-2020.....	36

A. Aperçu du processus d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence

1. Les règles applicables en ce qui concerne l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail sont définies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, le Règlement de la Conférence internationale du Travail et le Règlement du Conseil d'administration¹. L'ordre du jour de la Conférence se compose de questions inscrites d'office et de questions techniques.
2. Les questions que le Conseil d'administration doit inscrire d'office à l'ordre du jour de la Conférence tous les ans sont les suivantes:
 - rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général;
 - questions d'ordre financier et budgétaire;
 - informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
3. Conformément à la pratique établie, l'ordre du jour de la Conférence comporte trois questions techniques examinées chacune par une commission technique, généralement en vue d'une discussion générale, d'une discussion récurrente ou d'une action normative². Les autres questions que le Conseil d'administration peut choisir d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence sont d'habitude traitées en séance plénière par la Commission de proposition ou par une commission technique tenant un nombre limité de séances³. En principe, les questions normatives font l'objet d'une double discussion, mais le Conseil d'administration peut décider qu'elles seront examinées dans le cadre d'une simple discussion. Les propositions d'inscription de questions à l'ordre du jour de la Conférence sont examinées à deux sessions consécutives du Conseil d'administration, sauf si, lorsque le Conseil d'administration est appelé à examiner pour la première fois une proposition d'inscription, celle-ci fait l'objet de l'assentiment unanime des membres présents⁴.
4. A sa 328^e session (novembre 2016), le Conseil d'administration a adopté un cycle quinquennal de discussions récurrentes sur les quatre objectifs stratégiques établis dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale, selon l'ordre suivant: dialogue social et tripartisme en 2018; protection sociale (sécurité sociale) en 2020; politique de l'emploi en 2021; protection sociale (protection des travailleurs) en 2022; principes et droits fondamentaux au travail en 2023⁵. De plus, le Conseil d'administration a donné des

¹ Voir [Constitution](#), art. 14, paragr. 1, et art. 16, paragr. 3; [Règlement de la Conférence](#), art. 7, 7bis, 8 et 12; [Règlement du Conseil d'administration](#), sections 5 et 6.2.

² Voir paragr. 4 à 7 ci-dessous.

³ Voir à l'annexe III un récapitulatif des questions techniques retenues pour l'ordre du jour de la Conférence (2010-2023). Voir document [GB.328/PV](#), paragr. 16 (groupe des travailleurs).

⁴ Voir paragr. 5.1.1 du [Règlement du Conseil d'administration](#).

⁵ Voir paragr. 17 du présent document.

orientations en vue d'établir un cadre permettant de s'assurer que les discussions récurrentes jouent pleinement leur rôle au titre de la Déclaration sur la justice sociale ⁶.

L'approche stratégique et cohérente (2014-2019)

5. A sa 322^e session (octobre-novembre 2014), le Conseil d'administration a approuvé l'idée d'une approche stratégique et cohérente pour l'établissement de l'ordre du jour des 106^e (2017), 107^e (2018) et 108^e (2019) sessions de la Conférence. Le but était de donner suite aux observations des mandants sur l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence et sur le rôle que celle-ci joue en tant qu'organe suprême de l'OIT. L'approche est fondée sur deux éléments principaux: i) une dimension stratégique tirant parti de la dynamique créée par la célébration du centenaire de l'OIT pour mettre l'accent sur la cohérence institutionnelle et la souplesse; ii) la pleine participation des mandants tripartites au processus d'établissement de l'ordre du jour ⁷.
6. Le Conseil d'administration a choisi les questions techniques en vue des sessions de 2017, 2018 et 2019 en se fondant sur cette approche. Il a suivi de près la question de la coordination entre les résultats des discussions des sessions précédentes de la Conférence et l'examen des questions proposées pour ses sessions futures. Il a mis en place des liens entre l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence et d'autres processus institutionnels et discussions stratégiques tels que le suivi des initiatives du centenaire ou le plan stratégique. De plus, il a pris des mesures permettant de s'assurer que l'ordre du jour de la Conférence reflète bien l'action menée par l'Organisation pour se doter d'un corpus de normes solide et à jour, à même de constituer un cadre de référence mondial pour le monde du travail. De ce fait, l'examen du corpus normatif de l'OIT auquel a procédé le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN), de même que l'application de l'article 19, paragraphe 9, de la Constitution concernant la procédure d'abrogation des conventions obsolètes en vigueur, ont déjà contribué à l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence.
7. Au titre de l'approche stratégique, il conviendrait aussi de mettre en place des liens appropriés et effectifs entre les discussions récurrentes et les sujets traités dans les études d'ensemble préparées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur la base des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution comme envisagé dans la résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent ⁸. La pratique tend à choisir un sujet suffisamment tôt, de façon que l'étude d'ensemble y relative soit examinée à la session de la Conférence précédant la session à laquelle aura lieu la discussion récurrente correspondante.

⁶ Voir documents [GB.328/INS/5/2](#) et [GB.328/PV](#), paragr. 102.

⁷ Voir documents [GB.322/PV](#), paragr. 17, et [GB.322/INS/2](#), paragr. 11 à 19. La pertinence de l'approche stratégique et cohérente a été reconnue dans le cadre des travaux du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail; voir document [GB.322/INS/12\(Rev.\)](#), paragr. 4.1.

⁸ [Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent](#), 2016, paragr. 15.1.

8. La marche à suivre pour la mise en œuvre de l'approche stratégique et cohérente d'ici à 2019, régulièrement actualisée par le Bureau, a été communiquée au Conseil d'administration à chacune de ses sessions dans un souci de transparence et d'ouverture ⁹.

B. Décisions prises par le Conseil d'administration à sa 332^e session (mars 2018)

9. Le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail (108^e session, 2019) une question normative (seconde discussion) sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Il a également inscrit à l'ordre du jour de la même session deux questions relatives au centenaire: 1) une question liée à l'initiative sur l'avenir du travail en vue de l'adoption d'un important document final, éventuellement une déclaration. A cet égard, il a demandé au Directeur général de préciser plus avant la nature et le format de cette question et de lui présenter une première ébauche concernant le document final en vue d'un plus ample examen par le Conseil d'administration en novembre 2018; et 2) une question liée à l'organisation des débats et des manifestations en lien avec le centenaire, sur la nature et le format de laquelle il a demandé au Directeur général des précisions en vue d'un plus ample examen par le Conseil d'administration en novembre 2018. Le Conseil d'administration a aussi donné des orientations sur l'ordre du jour des sessions de la Conférence postérieures à 2019, notamment en ce qui concerne les sept sujets à l'examen, tout en reconnaissant qu'il est nécessaire de conserver une certaine souplesse aux fins du suivi de la session du centenaire ¹⁰. Il a enfin décidé d'inscrire provisoirement à l'ordre du jour de la 107^e session (2018) de la Conférence une question sur l'approbation des propositions d'amendement au code de la convention du travail maritime, 2006, sous réserve de la présentation d'éventuels amendements adoptés par la Commission tripartite spéciale en avril 2018.
10. Les détails de l'ordre du jour de la session du centenaire de la Conférence (2019) concernant l'important document final et l'organisation des débats et des manifestations sont proposés dans un document distinct présenté au Conseil d'administration ¹¹.
11. Le Conseil d'administration a déjà commencé à examiner l'ordre du jour des sessions postérieures à 2019, en inscrivant des discussions récurrentes à l'ordre du jour des sessions de la Conférence jusqu'en 2023. Par conséquent, il voudra sans doute donner des orientations complémentaires pour l'établissement de l'ordre du jour après 2019 afin de continuer à favoriser l'intégration d'une dimension stratégique dans l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence ainsi que la pleine participation des mandants tripartites, tout en garantissant une souplesse adéquate pour prendre en compte les résultats de la session du centenaire (notamment en ce qui concerne le choix des questions restant à inscrire à l'ordre du jour de la session de 2020).

⁹ Voir document [GB.328/INS/3](#), paragr. 7 à 15, pour de plus amples renseignements sur la mise en œuvre de l'approche stratégique et cohérente. L'annexe III présente une feuille de route jusqu'en 2020, mise à jour.

¹⁰ Voir document [GB.331/PV](#).

¹¹ Voir document [GB.334/INS/2/2](#).

C. Ordre du jour des sessions de la Conférence postérieures à 2019

Consolidation de l'approche stratégique

12. Des éléments initiaux ont été ébauchés en vue d'être soumis à l'examen du Conseil d'administration en novembre 2016¹². Plusieurs mandants ont souscrit à l'approche cohérente et stratégique adoptée pour l'établissement de l'ordre du jour et se sont déclarés favorables à son maintien après 2019¹³. En poursuivant son examen d'une approche stratégique pour les sessions de la Conférence postérieures à 2019, le Conseil d'administration voudra sans doute tenir compte des considérations ci-après.
13. Deux des éléments initiaux définis en novembre 2016 ont été intégrés par le Conseil d'administration dans son processus de prise de décisions concernant l'ordre du jour de la Conférence, à savoir: i) le suivi des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN et approuvées par le Conseil d'administration¹⁴; ii) la façon dont l'action de la structure de gouvernance de l'OIT pourrait contribuer aux activités de suivi et d'examen du Forum politique de haut niveau des Nations Unies pour le développement durable dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030)¹⁵.
14. Les éléments généraux de l'approche stratégique et cohérente, tels que la nécessité d'assurer la cohérence institutionnelle et de garantir un équilibre entre un temps de préparation suffisant et une souplesse adéquate ainsi qu'une pleine participation des mandants tripartites fondée sur la transparence et l'ouverture, restent valables¹⁶. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale et à la résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la

¹² Voir document [GB.328/INS/3](#), paragr. 38 et 39.

¹³ Voir documents [GB.328/PV](#), [GB.329/PV](#) et [GB.331/PV](#) et [GB.332/PV](#).

¹⁴ A la suite des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN concernant l'abrogation de conventions, le Conseil d'administration a inscrit à l'ordre du jour une question à ce sujet et a prié en outre le Bureau d'élaborer une proposition pour qu'une question normative sur l'apprentissage, motivée par la lacune réglementaire décelée par le Groupe de travail tripartite du MEN, puisse être examinée à sa 329^e session (mars 2017). Voir l'annexe I, section 1, B, et le document [GB.328/PV](#), paragr. 16 (groupe des travailleurs) et 22 (République de Corée). Lors de l'examen du rapport de la deuxième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, le Conseil d'administration a aussi pris note de la décision du groupe de travail d'assurer un suivi de la lacune réglementaire concernant le travail posté à l'occasion d'une discussion ultérieure sur les instruments relatifs à la durée du travail, dont la date reste à déterminer; voir document [GB.328/PV](#), paragr. 581 *d*).

¹⁵ Conformément à la [résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent](#) (voir l'alinéa 15.2 *c*) vii)), le Conseil d'administration a pris sa décision à propos du cycle de cinq ans des discussions récurrentes et de leur ordre en tenant compte des thèmes et des ODD qui seront examinés à l'occasion de ce forum (voir document [GB.328/INS/5/2](#), paragr. 6, 10 et 18; voir également document [GB.328/PV](#), paragr. 84 (groupe des employeurs), 86 (groupe des travailleurs), 91 (GASPAC) et 93 (groupe des PIEM)). Le Conseil d'administration a également décidé de mettre à profit ses sessions de mars 2017, 2018 et 2019 pour engager une discussion tripartite sur la contribution de l'OIT à l'examen annuel effectué par le Forum politique de haut niveau pour le développement durable (paragr. 130 *a*)).

¹⁶ Voir document [GB.329/INS/2](#), paragr. 21.

justice sociale par le travail décent, les discussions récurrentes resteraient un facteur clé de la rationalisation de l'ordre du jour de la Conférence.

15. D'autres éléments ont été envisagés. Lors de discussions récentes, certains groupes de mandants ont estimé que les résultats des réunions régionales pourraient contribuer au processus normatif, mais d'autres ont considéré que, compte tenu de la portée réduite des discussions, qui sont menées au niveau régional, ils n'étaient pas les plus appropriés pour guider le processus d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence¹⁷. D'autres orientations sur la façon dont les résultats des réunions sectorielles et autres réunions techniques pourraient contribuer à l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence seront sans doute formulées à mesure que le Conseil d'administration progresse dans son examen de la réforme éventuelle des modalités et du règlement de ces réunions¹⁸. D'importants enseignements peuvent être tirés de la discussion normative sur la violence et le harcèlement au travail qui a eu lieu à la dernière session de la Conférence quant à la manière dont l'action de la Conférence en matière normative pourrait être optimisée dans le cadre d'une session d'une durée de deux semaines¹⁹. Cette démarche serait conforme aux préconisations de la Déclaration sur la justice sociale, selon lesquelles l'Organisation devrait tirer le meilleur parti de l'avantage unique que représentent sa structure tripartite et son système normatif²⁰. En outre, le Conseil d'administration voudra sans doute examiner les incidences immédiates et à venir des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN sur l'ordre du jour de la Conférence, notamment afin de s'assurer que ces recommandations ne créent pas d'«engorgement» au niveau des activités normatives pour l'ordre du jour de la Conférence²¹.

Sujets à l'examen en vue de leur éventuelle inscription à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence

16. Le Bureau espère être en mesure de commencer à formuler en octobre 2018 des propositions de questions normatives concernant la sécurité et la santé au travail. Ces questions devraient porter sur les quatre thèmes que le Groupe de travail tripartite du MEN a définis à sa troisième réunion tenue en septembre 2017 (risques biologiques, ergonomie, risques chimiques et protection des machines) ainsi que sur tout autre sujet découlant de son examen des instruments sur la sécurité et la santé au travail (branches particulières d'activité).

¹⁷ Voir documents [GB.331/PV](#), paragr. 16, et [GB.332/INS/PV](#), paragr. 11. En novembre 2016, les membres du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail «ont estimé qu'il fallait veiller à ce que les réunions régionales promeuvent les objectifs stratégiques de l'OIT et qu'il faudrait des liens plus étroits entre les autres organes de gouvernance de l'Organisation, à savoir la Conférence et le Conseil d'administration» (documents [GB.328/INS/16](#), paragr. 10; [GB.328/WP/GBC/2](#), paragr. 13 à 16; [GB.326/POL/5](#)).

¹⁸ Voir discussions antérieures du groupe de travail, selon lesquelles les questions qu'il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence devraient émaner en particulier des résultats des réunions tripartites et autres de l'OIT (réunions régionales, réunions sectorielles, réunions d'experts) (voir document [GB.319/WP/GBC/1](#), paragr. 15).

¹⁹ En novembre 2016, des opinions divergentes ont été exprimées quant à la possibilité d'inscrire deux questions normatives à l'ordre du jour de la Conférence (voir document [GB.328/PV](#), paragr. 16 (groupe des travailleurs), 18 (GASPAC), 21 (Inde) et 23 (Brésil)).

²⁰ [Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent](#), 2016, paragr. 15.

²¹ Voir document [GB.331/LILS/2\(Rev.\)](#), appendice, paragr. 7.

17. L'ordre du jour de la 109^e session (2020) prévoit actuellement une discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale). Si le Conseil d'administration se prononce en ce sens, il restera deux questions à inscrire à l'ordre du jour de la 109^e session. Il pourrait s'agir d'une ou de deux autres questions techniques, ou d'un ou de deux éléments de suivi de la session du centenaire ²². A cet égard, les mandants ont reconnu qu'il était nécessaire de conserver une certaine souplesse. Bien que le Conseil d'administration ait encore le temps d'affiner le choix des questions à inscrire à l'ordre du jour des sessions postérieures à 2019 et donner des orientations au Bureau à cet égard, il serait souhaitable qu'une décision visant à inscrire une nouvelle question normative à l'ordre du jour de la session de 2021 soit prise au plus tard à la session de mars 2019 du Conseil d'administration ²³.
18. Dans ce contexte, en octobre-novembre 2017, le Conseil d'administration a poursuivi l'examen de sept questions susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence ²⁴. Dès qu'elle sera possible, l'inscription de trois d'entre elles à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence pourrait être envisagée comme suit:
- *Les inégalités dans le monde du travail (discussion générale)* ²⁵: ce sujet a été en premier lieu évoqué par le Bureau dans le cadre de l'ordre du jour de la Conférence à la 323^e session (mars 2015) du Conseil d'administration ²⁶; il a été élaboré plus avant afin que le Conseil d'administration puisse l'examiner en novembre 2016. Lors de la discussion de mars 2017, la question a été approuvée par certains groupes de mandants, tandis que d'autres ont estimé qu'il conviendrait d'attendre les résultats de la session du centenaire ou ont exprimé une préférence pour la tenue d'une discussion générale

²² Comme indiqué précédemment, le Conseil d'administration pourrait prendre en compte la possibilité que la session du centenaire de 2019 adopte elle-même des conclusions qui aient une incidence sur l'établissement de l'ordre du jour des sessions ultérieures de la Conférence; voir document [GB.328/INS/3](#), paragr. 39 d).

²³ Voir l'annexe I en ce qui concerne la détermination du meilleur moment possible pour le choix des propositions de question dont est actuellement saisi le Conseil d'administration. L'inscription d'une question normative devrait avoir lieu de préférence à la session du Conseil d'administration de mars 2019 (pour la session de 2021 de la Conférence) ou de mars 2020 (pour la session de 2022 de la Conférence). L'inscription de questions en vue d'une discussion générale pourrait avoir lieu au plus tard en mars 2019 (pour la session de 2020) ou en mars 2020 (pour la session de 2021). En réponse aux interrogations soulevées lors des débats de novembre 2017, il convient de noter que ces délais sont dus aux dispositions du Règlement de la Conférence, qui prévoit que, pour les questions normatives, le Bureau doit communiquer aux Etats Membres un rapport sur la législation et la pratique ainsi qu'un questionnaire, dix-huit mois au moins avant l'ouverture de la session de la Conférence. Ainsi, pour la session de la Conférence de juin 2021, un rapport doit être communiqué à la fin du mois d'octobre 2019 au plus tard (soit dix-huit mois au préalable), d'où la nécessité de prendre la décision correspondante à la session de mars 2019 du Conseil d'administration (afin de disposer de suffisamment de temps pour élaborer ces documents). A titre exceptionnel, toutefois, un calendrier assorti de délais réduits peut être approuvé par le Conseil d'administration sur proposition du Bureau. Les discussions générales ne sont pas soumises à ces exigences: le Règlement de la Conférence dispose que, lorsqu'une question est inscrite à l'ordre du jour pour discussion générale, le Bureau transmet aux gouvernements un rapport sur cette question, de manière qu'il leur parvienne au plus tard deux mois avant l'ouverture de la session de la Conférence. Compte tenu des délais nécessaires à l'élaboration du rapport, il est vivement conseillé que le Conseil d'administration prenne une décision au plus tard à la session de mars de l'année précédente.

²⁴ Voir document [GB.331/INS/2](#), paragr. 25 à 28.

²⁵ Voir annexe I, section 1, A.

²⁶ Voir document [GB.323/INS/2](#), paragr. 23.

sur ce sujet en 2020²⁷. Lors de la discussion de mars 2018, les membres du Conseil d'administration se sont largement prononcés en faveur d'une discussion générale sur ce sujet. Certains ont jugé qu'un examen des politiques redistributives serait utile mais ont suggéré au Bureau d'adopter une approche plus large de la question, tandis que d'autres ont estimé qu'une discussion générale sur les inégalités dans le monde du travail devait s'inscrire dans le cadre du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail et le résultat de la Conférence du centenaire.

- *Une transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (action normative)*²⁸: en novembre 2016, certains mandants ont proposé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la session de 2018 de la Conférence. Cette proposition a été renouvelée en novembre 2017 et en mars 2018. Lors des discussions de novembre 2017 et mars 2018, la question n'a pas reçu le soutien de certains groupes de mandants²⁹.
- *L'apprentissage (action normative)*³⁰: comme mentionné précédemment, le Conseil d'administration a demandé qu'une proposition ayant trait à l'apprentissage soit présentée en mars 2017, en application de sa décision de donner suite à la recommandation formulée par le Groupe de travail tripartite du MEN dans le rapport de sa deuxième réunion³¹. Lors de la discussion d'octobre-novembre 2017, la question a été approuvée par certains groupes de mandants mais a été rejetée par d'autres, tandis qu'un groupe a indiqué qu'il préférerait tenir une discussion générale avant une discussion normative³². En mars 2018, le Conseil d'administration a reporté l'examen de la proposition, sans exclure l'inscription d'une question normative sur l'apprentissage à l'ordre du jour d'une session future de la Conférence, au plus tôt en 2021³³.

19. Huit sujets nécessitent un supplément de travail ou de discussion dans d'autres forums tripartites avant de pouvoir donner lieu à des propositions à part entière susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour de la Conférence. Tout d'abord, suivant les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de présenter des propositions de questions normatives sur quatre thèmes ayant trait à la sécurité et la santé au travail. Il est proposé que le Bureau poursuive l'élaboration des propositions en vue de leur examen par le Conseil d'administration à sa 335^e session (mars 2019) après la tenue de la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, consacrée à ce sujet. S'agissant des quatre autres sujets, on trouvera une version actualisée de la suite donnée à leur égard dans l'annexe I, section 2. Quant aux sessions futures du Conseil d'administration, il est proposé que le Bureau fournisse à celui-ci de nouveaux rapports tous les ans, jusqu'à ce que les sujets soient considérés comme suffisamment élaborés pour pouvoir être inscrits à l'ordre du jour de la Conférence. Ces quatre sujets sont les suivants³⁴:

²⁷ Voir document [GB.331/PV](#).

²⁸ Voir annexe I, section 1, B, paragr. 12, pour les opinions exprimées à la 328^e session (oct.-nov. 2016) du Conseil d'administration.

²⁹ Voir document [GB.331/PV](#).

³⁰ Voir, annexe I, section 1, C.

³¹ Voir document [GB.328/PV](#), paragr. 581.

³² Voir document [GB.331/PV](#).

³³ Voir document [GB.332/PV](#).

³⁴ Voir document [GB.328/PV](#), paragr. 17 (groupe des travailleurs), 19 (groupe de l'Afrique) et 20 (groupe des PIEM).

- règlement des conflits individuels du travail;
- formes atypiques d'emploi;
- travail décent dans le monde du sport;
- indépendance et protection du service public (lutte contre la corruption).

D. Abrogation et retrait d'instruments relatifs notamment au travail maritime et à la sécurité et la santé au travail

20. Aux fins de l'établissement de l'ordre du jour des sessions futures de la Conférence, le Conseil d'administration continue de tenir compte des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN telles qu'approuvées par le Conseil d'administration. Il convient de rappeler que, en février 2016, le Groupe de travail tripartite du MEN a renvoyé l'examen de 68 instruments maritimes devant la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006).
21. A sa troisième réunion, qui s'est tenue du 23 au 27 avril 2018, la Commission tripartite spéciale a recommandé l'abrogation des conventions n^{os} 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 et 145 et le retrait des conventions n^{os} 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 et 180 ainsi que des recommandations n^{os} 27, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 et 187. En conséquence, le Conseil d'administration voudra sans doute examiner un point pour décision envisageant l'inscription d'une question concernant l'abrogation ou le retrait de ces instruments à l'ordre du jour de la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2020). Le Conseil d'administration souhaitera peut-être faire en sorte que l'adoption de sa décision intervienne après son examen du rapport de la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale ³⁵.
22. A sa quatrième réunion, qui s'est tenue du 17 au 21 septembre 2018, le Groupe de travail tripartite du MEN a examiné neuf instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail (secteurs spécifiques d'activité), à l'inspection du travail et aux statistiques du travail, ainsi que les mesures de suivi prises concernant deux instruments relevant de ces domaines et qui avaient été précédemment classés dans la catégorie des instruments dépassés. Le Groupe de travail tripartite du MEN a recommandé que les conventions n^{os} 45, 62, 63 et 85 soient abrogées en 2024 et que la recommandation n^o 20 soit retirée en 2022. En conséquence, le Conseil d'administration voudra sans doute examiner un point pour décision envisageant l'inscription d'une question concernant le retrait de la recommandation n^o 20 à l'ordre du jour de la 111^e session (2022) de la Conférence et un autre envisageant l'inscription d'une question concernant l'abrogation des quatre conventions susmentionnées à l'ordre du jour de la 113^e session (2024) de la Conférence.
23. Il est rappelé que, lorsque la Conférence a adopté à sa 85^e session (1997) un amendement à la Constitution de l'OIT l'habilitant à abroger une convention en vigueur, elle a aussi modifié son Règlement pour pouvoir procéder au retrait de conventions n'étant jamais entrées en vigueur ou n'étant plus en vigueur, ou de recommandations. Conformément au paragraphe 9 de l'article 19 de la Constitution, la Conférence peut abroger ou retirer une convention ou une recommandation «s'il apparaît qu'elle a perdu son objet ou qu'elle n'apporte plus de contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation». Que ce soit pour une abrogation ou un retrait, les mêmes garanties procédurales s'appliquent, qu'il s'agisse de la majorité requise à la Conférence, de la procédure de consultation ou encore du calendrier

³⁵ Voir document [GB.334/LILS/2](#).

pour soumettre cette question à la Conférence. Une question relative à l'abrogation ou au retrait d'un instrument ne nécessite pas la création d'une commission technique, puisque la Conférence peut décider d'examiner cette question en séance plénière ou en la renvoyant à la Commission de proposition.

24. L'abrogation ou le retrait d'un instrument international du travail le prive définitivement de tout effet juridique entre l'Organisation et ses Membres. Les instruments abrogés ou retirés sont supprimés du corpus des normes de l'OIT, et leur texte intégral cesse d'être reproduit dans les collections officielles (imprimées ou électroniques) des conventions et recommandations de l'OIT. Seuls sont mentionnés leur titre complet et leur numéro, ainsi que la session de la Conférence et l'année au cours desquelles a été prise la décision de les abroger ou de les retirer. Le Bureau cesse en outre de publier des informations officielles concernant ces instruments.
25. La procédure relative à l'inscription à l'ordre du jour de la Conférence d'une question d'abrogation ou de retrait prévoit, notamment, que le Bureau saisisse le Conseil d'administration d'un rapport contenant toutes les informations pertinentes dont il dispose au sujet de l'abrogation ou du retrait de l'instrument ou des instruments concernés. Etant donné que la Commission tripartite spéciale et le Groupe de travail tripartite du MEN, faisant fond sur les travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, ont déjà examiné les instruments relatifs au travail maritime dont il est question, un résumé des informations transmises par le Bureau à ces organes et des recommandations en résultant sont joints en annexe au présent document, cette annexe tenant lieu en l'espèce de rapport au Conseil d'administration.
26. Concernant le calendrier, conformément à l'article 45bis du Règlement de la Conférence, le Bureau est tenu de communiquer aux gouvernements, de telle manière qu'il leur parvienne dix-huit mois au moins avant l'ouverture de la session de la Conférence à laquelle la question doit être discutée, un bref rapport ainsi qu'un questionnaire les invitant à faire connaître leur avis sur la question. En conséquence, la Conférence pourrait examiner une question concernant l'abrogation ou le retrait de normes internationales du travail au plus tôt à sa 109^e session (juin 2020).

E. Résultats des travaux de la 107^e session (juin 2018) de la Conférence: incidences sur l'ordre du jour de la Conférence

27. La 107^e session (juin 2018) de la Conférence n'a pas permis de déterminer clairement de nouvelles questions susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour. Toutefois, le suivi de la résolution adoptée dans le cadre de la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social³⁶ ainsi que le résultat de l'examen, par la Commission de l'application des normes, de l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs au temps de travail³⁷ devraient rester à l'étude dans le cadre de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence.
28. Les conclusions de la discussion récurrente sur le dialogue social recommandent «de poursuivre [les] travaux de recherche concernant l'accès à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs de l'économie des plates-formes et des plates-formes numériques et, sur cette base et en s'appuyant sur les résultats des discussions de la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session, lors de

³⁶ *Compte rendu provisoire, n° 6A*, 107^e session (mai-juin 2018), Genève.

³⁷ *Compte rendu provisoire, n° 9A(Rev.)*, 107^e session (mai-juin 2018), Genève.

la session du Conseil d'administration d'octobre-novembre 2019, de décider s'il convient ou non de convoquer une réunion tripartite»³⁸. Les discussions de la Commission sur le dialogue social ont aussi mis en avant d'autres sujets susceptibles de retenir l'attention en vue de sessions futures de la Conférence, notamment les chaînes d'approvisionnement mondiales³⁹; le développement éthique de l'intelligence artificielle, des algorithmes et des mégadonnées⁴⁰; et des principes cohérents et complets pour les systèmes de règlement des conflits du travail⁴¹.

29. A l'issue de sa discussion sur l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail, la Commission de l'application des normes est convenue qu'une action normative était un moyen d'action possible de l'OIT⁴²:

6. La commission a estimé que les conclusions de l'étude d'ensemble et sa discussion seraient une contribution utile dans le cadre de la réunion tripartite d'experts, si celle-ci a lieu, comme envisagé au paragraphe 21 a) des conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) adoptées par la Conférence en 2015.

7. La commission a estimé également que l'étude d'ensemble ainsi que le rapport de la présente discussion et son résultat devront contribuer aux travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes sur cette question.

F. Marche à suivre

30. La marche à suivre proposée a été actualisée comme suit:

- 335^e session (mars 2019): le Conseil d'administration continuera de donner des orientations concernant l'ordre du jour de la 109^e session (2020) de la Conférence ainsi que des sessions ultérieures.
- 337^e session (octobre-novembre 2019): le Conseil d'administration évaluera les conséquences sur l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence des résultats des discussions menées à la session du centenaire de la Conférence (2019), outre la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement et la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme selon le nouveau cycle quinquennal; il fournira des orientations sur les discussions qui auront lieu à la 110^e session (2021) de la Conférence et aux sessions ultérieures.
- 338^e session (mars 2020): le Conseil d'administration continuera de donner des orientations concernant l'ordre du jour de la Conférence dans le cadre de l'approche stratégique.

Projet de décision

31. *Le Conseil d'administration voudra sans doute décider:*

³⁸ *Compte rendu provisoire, n° 6A*, paragr. 6 e), 107^e session (mai-juin 2018), Genève.

³⁹ *Compte rendu provisoire, n° 6B(Rev.)*, paragr. 10, 107^e session (mai-juin 2018), Genève.

⁴⁰ *Ibid.*, paragr. 11.

⁴¹ *Ibid.*, paragr. 155.

⁴² *Compte rendu provisoire, n° 9A(Rev.)*, paragr. 147, 107^e session (mai-juin 2018), Genève.

-
- a) *d'inscrire à l'ordre du jour de la 109^e session (2020) de la Conférence une question relative aux inégalités dans le monde du travail (discussion générale);*
 - b) *d'inscrire à l'ordre du jour de la 109^e session (2020) de la Conférence une question relative à l'abrogation des conventions n^{os} 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 et 145 et au retrait des conventions n^{os} 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 et 180 ainsi que des recommandations n^{os} 27, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 et 187;*
 - c) *d'inscrire à l'ordre du jour de la 111^e session (2022) de la Conférence une question concernant le retrait de la recommandation n^o 20;*
 - d) *d'inscrire à l'ordre du jour de la 113^e session (2024) de la Conférence une question concernant l'abrogation des conventions n^{os} 45, 62, 63 et 85;*

et souhaitera peut-être:

- e) *fournir des orientations et prendre toute décision pertinente concernant:*
 - i) *au moins une autre question technique en vue de compléter l'ordre du jour de la 109^e session (2020) de la Conférence, à sa prochaine session en mars 2019;*
 - ii) *l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence pour les sessions postérieures à 2020, tant en ce qui concerne l'approche stratégique que les sujets à l'examen, en particulier pour la 110^e session (2021) de la Conférence.*

Annexe I – Questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence

1. Trois questions susceptibles d'être inscrites à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence

A. *Inégalités dans le monde du travail* (discussion générale)

Origine, nature et contexte de la question proposée

1. Le Bureau a évoqué ce sujet pour la première fois, dans le contexte de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence, à la 323^e session (mars 2015) du Conseil d'administration¹. La question a été élaborée plus avant afin que le Conseil d'administration puisse l'examiner en octobre-novembre 2016 et a bénéficié du soutien du groupe des travailleurs et du gouvernement de l'Inde, tandis que, pendant la discussion de mars 2017, la question a été approuvée par le groupe des travailleurs et le groupe de l'Afrique. Il est proposé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence en vue d'une discussion générale en 2020. Lors de la discussion de mars 2018, les membres du Conseil d'administration se sont largement exprimés en faveur d'une discussion générale sur ce sujet. Certains ont jugé qu'un examen des politiques redistributives serait utile, mais ont suggéré au Bureau d'adopter une approche plus large de la question, tandis que d'autres ont estimé qu'une discussion générale sur les inégalités dans le monde du travail devait s'inscrire dans le cadre du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail et le résultat de la Conférence du centenaire.
2. Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, l'OIT œuvre en faveur d'un partage équitable des richesses créées au cours de la phase la plus récente de la mondialisation. Cette préoccupation a conduit l'Organisation à adopter la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998 et la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable en 2008. A la 104^e session (2015) de la Conférence, la Commission sur la protection sociale (protection des travailleurs) est parvenue à la conclusion qu'une protection des travailleurs inclusive et effective constituait un élément essentiel du développement durable et du travail décent pour tous, tout en soulignant que la réglementation et les institutions qui régissent la protection des travailleurs devaient évoluer au rythme des transformations que connaît le monde du travail et tenir compte du contexte national². A sa 105^e session (2016), la Conférence a envisagé la mise en œuvre de la Déclaration sur la justice sociale comme un moyen dont l'OIT pourrait se servir pour faire progresser les composantes du Programme 2030 concernant le travail décent qui comprennent l'objectif de développement durable (ODD) 8, sans toutefois s'y limiter. Les ODD 10 (inégalités) et 5 (égalité des sexes) revêtent également un intérêt particulier pour les questions relatives aux inégalités et aux institutions du marché du travail³.

¹ Voir document [GB.323/INS/2](#), paragr. 23.

² Il a été estimé que la réglementation des conditions de travail relatives au temps de travail, aux salaires, à la sécurité et la santé au travail et à la protection de la maternité était une composante essentielle de la protection des travailleurs.

³ [Evaluation de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et conclusions pour une action future](#), 2016, paragr. 2.

Situation et besoins des mandants dans le cadre des objectifs stratégiques de l'OIT

3. Ces deux dernières décennies, les inégalités se sont creusées dans la plupart des pays avancés comme dans de nombreux pays en développement, d'où des préoccupations quant aux conséquences de ce phénomène sur la réduction de la pauvreté, la cohésion sociale et le développement macroéconomique. L'inégalité de revenus comporte deux dimensions, l'une verticale et l'autre horizontale: inégalité entre riches et pauvres, entre hommes et femmes, entre travailleurs jeunes et âgés, et inégalité à laquelle sont exposés les groupes en situation de vulnérabilité comme les migrants et les peuples autochtones. L'inégalité de revenus s'accompagne généralement d'inégalités en matière de débouchés, de qualifications et de droits, ce qui crée des inégalités en matière d'emploi et accentue encore les écarts de revenus.
4. A travers le monde, les revenus liés au travail salarié et à l'emploi indépendant représentent l'essentiel des revenus individuels et familiaux. Dans les pays avancés, 60 à 80 pour cent des revenus des ménages proviennent des salaires. Dans les pays en développement, cette proportion est de 30 à 60 pour cent, une grande partie du reste des revenus provenant de l'emploi indépendant⁴. En conséquence, le fonctionnement du marché du travail – le fait qu'il crée ou non des emplois, la qualité de ces emplois et les catégories de travailleurs qui y ont accès – détermine dans une large mesure les revenus de l'essentiel de la population mondiale ainsi que l'ampleur des inégalités. Les mutations actuelles du monde du travail ont créé des possibilités et des défis nouveaux, notamment une diversification des modalités de travail. L'apparition des plates-formes numériques de travail collaboratif en ligne a permis à de nombreuses personnes ne pouvant pas travailler hors de leur domicile d'avoir un revenu, et aux personnes ayant déjà un travail de compléter le leur. Certaines modalités de travail présentes dans l'économie hors-ligne, comme le travail à temps partiel, le travail temporaire, la sous-traitance de main-d'œuvre et le travail indépendant, ont ouvert des perspectives pour certains travailleurs. Dans d'autres cas, l'emploi à plein temps a été remplacé par des contrats de durée indéterminée régissant ces nouvelles modalités. Bien que les changements intervenus dans l'organisation de la production et du travail supposent des arrangements contractuels plus souples, cette évolution ne doit pas se faire au détriment des droits des travailleurs et de la protection fondamentale qui leur est accordée sur le lieu de travail, ces éléments étant essentiels pour la sécurité et la santé des travailleurs, la productivité de la main-d'œuvre et les résultats économiques.
5. Cela implique d'étendre la portée de la protection à tous les travailleurs indépendamment des arrangements contractuels qui leur sont applicables, afin que les modalités de travail flexibles soient utilisées pour leur souplesse et non pour leur coût moindre. Cela est conforme à l'ODD 8, en particulier la cible 8.8, qui appelle à défendre les droits au travail de tous les hommes et femmes. La répartition des possibilités d'emploi et des richesses créées sur le marché du travail est le résultat de l'interaction entre les forces du marché et les institutions qui le gouvernent. Il s'agit notamment de la liberté syndicale et de la négociation collective, des systèmes de fixation des salaires minima, des législations et des relations professionnelles qui régissent les contrats de travail, la durée du travail et la protection de la maternité ainsi que d'autres politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Les législations, politiques et institutions qui visent à lutter contre la discrimination, la violence et le harcèlement et à promouvoir l'égalité des chances pour tous les travailleurs, indépendamment de leur sexe, de leur âge, de leur race, de leur situation migratoire ou de leur état de santé, sont tout aussi importantes. Des systèmes judiciaires efficaces et accessibles, des mécanismes de règlement des différends réactifs et des stratégies pertinentes en matière d'application des droits au travail peuvent contribuer à

⁴ Voir BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2014-15: Salaires et inégalités de revenus* (Genève, 2015).

traduire ces droits en avantages concrets, favorisant ainsi une répartition plus équitable des résultats du marché du travail. Les politiques fiscales jouent également un rôle à cet égard.

6. Les données d'expérience montrent que les institutions du marché du travail ont également une influence sur les débouchés pour les travailleurs de l'économie informelle et sur le fonctionnement du marché du travail informel⁵.

Mise en œuvre de l'approche stratégique et cohérente et utilité d'un examen de la question par la Conférence internationale du Travail

7. Le moment est venu pour la Conférence d'examiner la façon dont les institutions du marché du travail pourraient contribuer à réduire les écarts de revenus de plus en plus marqués et à combattre d'autres types d'inégalités dans un monde du travail en mutation rapide. Il serait utile qu'une discussion générale s'appuie sur les travaux de recherche menés ces dernières années par le BIT en vue d'obtenir une vision plus claire d'un monde du travail hétérogène en constante évolution et du profil de ceux qui y participent, tout en mettant en lumière les écueils induits par cette évolution. L'objectif principal d'une telle discussion serait d'examiner les solutions pouvant notamment être apportées, par des approches novatrices, aux lacunes réglementaires en matière de protection des travailleurs et de protection sociale qui vont souvent de pair avec ces modalités d'emploi variées. Elle permettrait en particulier de définir plus précisément l'ensemble d'institutions et de politiques, y compris les politiques de répartition et de redistribution, qui pourrait constituer un socle approprié en vue d'assurer la justice sociale pour tous, ainsi que les moyens requis pour le mettre en place. Cette discussion générale serait une suite concrète des discussions qui se tiendront à l'occasion du centenaire à la session de 2019 ainsi que de la réunion de 2019 du Forum politique de haut niveau des Nations Unies, qui portera sur le thème général «Donner les moyens d'action aux populations et assurer l'inclusion et l'égalité».

Résultat attendu

8. Cette discussion permettrait d'obtenir des orientations et une direction plus précises concernant l'éventail d'institutions et de politiques du marché du travail qu'il serait nécessaire de renforcer ou de modifier afin de réduire les inégalités, tout en veillant à ce que personne ne soit laissé de côté. Le résultat de cette discussion permettrait d'accroître la contribution de l'OIT au Programme 2030 et d'alimenter la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), qui se tiendra en juin 2022. Compte tenu de la diversité des domaines d'action qui relèvent de la protection sociale, une discussion générale sur les inégalités dans le monde du travail permettrait de traiter et d'évacuer une première série de questions liées aux politiques, ce qui favoriserait par conséquent l'établissement d'un ordre du jour mieux ciblé pour la discussion de 2022.

Préparation de la discussion de la Conférence

9. La discussion générale s'appuierait sur des travaux de recherche, une concertation sur les politiques à mettre en œuvre, des réunions d'experts tripartites et d'autres activités menées dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail et portant sur des thèmes appropriés

⁵ Selon ce phénomène communément appelé «effet phare» (*lighthouse effect*), des textes de loi fixent une norme sociale qui est érigée en référence pour la négociation entre les salariés de l'économie informelle et leurs employeurs. L'effet phare a été mis en évidence au Brésil et désigne l'utilisation du salaire minimum comme base de référence aux fins de la fixation des rémunérations parmi les travailleurs de l'économie informelle, mais il peut également s'appliquer à d'autres formes de protection des travailleurs telles que les limites applicables aux heures de travail et les congés payés. Voir P. Souza et P. Baltar: «Salário mínimo e taxa de salários no Brasil», dans *Pesquisa e Planejamento Econômico*, vol. 9, 1979, pp. 629-660.

tels que les formes atypiques d'emploi ou les salaires, la répartition des salaires et les politiques salariales, la durée du travail ou l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail. Concernant ce dernier point, les travaux qui seront menés dans le cadre du plan d'action visant à donner suite à la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre tenue à la Conférence en juin 2017 devraient fournir un complément d'information. Pour ce qui est de la durée du travail, les résultats de l'étude d'ensemble correspondante et le débat de la Commission de l'application des normes de juin 2018 apportent eux aussi un nouvel éclairage. On trouvera, dans l'édition 2018-19 du Rapport mondial sur les salaires, des informations sur les tendances relatives à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, selon les régions et les secteurs, et aux différentes mesures stratégiques qui ont été adoptées pour y remédier. D'autres travaux pertinents effectués par le Bureau seraient également pris en considération, par exemple le Colloque des travailleurs sur l'inégalité des revenus, les institutions du marché du travail et le pouvoir des travailleurs organisé par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) en 2013.

B. Une transition juste du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (question normative, double discussion)

Origine, nature et contexte de la question proposée ⁶

10. Cette proposition émane d'une suggestion du groupe des travailleurs présentée au Conseil d'administration à sa 316^e session (novembre 2012), où il était indiqué que l'examen devrait se poursuivre à la lumière des conclusions de la discussion générale sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts qui devait se tenir en 2013 lors de la 102^e session de la Conférence. La discussion de la Conférence a abouti à l'adoption de conclusions intitulées *Parvenir au travail décent, aux emplois verts et au développement durable*. En ce qui concerne les normes internationales du travail, il était proposé dans les conclusions de convoquer une réunion d'experts chargée de donner de nouvelles orientations sur les questions relatives à l'écologisation de l'économie, aux emplois verts et à une transition juste pour tous ⁷. A ses sessions de mars et de juin 2014, le Conseil d'administration a confié à une réunion d'experts le soin d'adopter un projet de principes directeurs. Les participants à la réunion d'experts, qui s'est déroulée en octobre 2015, ont adopté à l'unanimité les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*. A sa 325^e session (octobre-novembre 2015), le Conseil d'administration a demandé au Directeur général d'utiliser ces principes directeurs comme base pour des activités et une action de sensibilisation ⁸.
11. Cette proposition est formulée en vue d'une discussion sur la transition du monde du travail vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Pendant la réunion d'experts comme lors de la session du Conseil d'administration d'octobre-novembre 2015, le groupe des travailleurs s'est dit favorable à une action normative. La porte-parole des travailleurs a notamment déclaré que son groupe préconisait l'élaboration d'un instrument

⁶ Pour la discussion précédente à propos de l'ordre du jour de la Conférence, voir le document [GB.316/INS/4](#), paragr. 88 à 90; voir également les documents [GB.316/PV\(&Corr.\)](#), paragr. 12 (groupe des employeurs), 18 (groupe des travailleurs), 23 (groupe de l'Afrique) et 31 (Royaume-Uni); [GB.319/INS/2](#), annexe VIII, paragr. 6 à 9; [GB.319/PV](#), paragr. 7 (groupe des travailleurs), 11 (Danemark, au nom des Pays-Bas, de la Suisse et des pays nordiques, Islande, Finlande, Suède et Danemark), 18 (Chine), 19 (Canada) et 29 (Brésil).

⁷ Conclusions: *Parvenir au travail décent, aux emplois verts et au développement durable*, paragr. 19 d) et 24.

⁸ Document [GB.325/PV](#), paragr. 494 b).

pour une transition juste vers un développement durable et considérait que les principes directeurs constituaient à cet égard une première étape. Plusieurs groupes ont également fait référence à divers aspects de la transition juste ⁹.

12. A la 328^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2016), le groupe des travailleurs et le groupe de l'Afrique ont indiqué qu'ils étaient favorables à l'inscription de la proposition à l'ordre du jour de la 107^e session (2018) de la Conférence ¹⁰. Le groupe des employeurs et le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) ont jugé inutile d'élaborer une convention ou une recommandation, puisque l'OIT a adopté des principes directeurs à ce sujet ¹¹. D'autres gouvernements ont estimé qu'il serait préférable de ne pas inscrire une autre question normative à l'ordre du jour de la session de 2018 ¹². Le groupe des travailleurs a par la suite appuyé la décision visant à inscrire la question concernant une coopération efficace pour le développement à l'ordre du jour de la 107^e session, à condition que la proposition relative à une transition juste reste à l'étude en vue d'une éventuelle inscription à l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence.

Situation et besoins des mandants dans le cadre des objectifs stratégiques de l'OIT

13. Dans le rapport préparé pour la discussion générale de 2013 de la Conférence, il est indiqué que l'impact négatif de la détérioration de l'environnement sur les économies et sur les sociétés risque de réduire à néant les résultats positifs obtenus en matière de développement et de réduction de la pauvreté. Les communautés et les groupes, notamment les peuples autochtones et tribaux, qui sont déjà exposés à la discrimination et à l'exclusion, mais aussi certains secteurs comme l'agriculture, la foresterie et la pêche, qui emploient plus d'un milliard de personnes, sont les plus menacés par le changement climatique. Dans les pays en développement, les secteurs les plus durement touchés sont des secteurs essentiels pour la croissance économique et pour l'emploi ¹³. En l'absence d'orientations adéquates pour faire face aux incidences des changements climatiques sur les entreprises, les travailleurs et les groupements humains et répondre aux besoins du monde du travail, la justice sociale pourrait être mise en péril, avec des risques accrus de creusement des inégalités. En revanche, une transition bien gérée, orientée par des normes du travail appropriées tenant pleinement compte de l'impératif du travail décent, permettrait de créer de nombreux emplois décents, de protéger les travailleurs et les entreprises, de favoriser le dialogue social et de proposer des solutions aux personnes touchées par ces changements.
14. L'Accord de Paris, qui souligne la nécessité d'une transition juste et de la création d'emplois décents, fait d'une «transition juste» et de l'emploi des paramètres essentiels de la réponse mondiale au changement climatique. Il faut toutefois noter que le cadre d'action et d'orientation permettant de répondre de façon efficace et exhaustive aux besoins et aux réalités du monde du travail n'émanera pas des structures de gouvernance relatives au régime du changement climatique. Un tel cadre doit émaner de l'OIT, qui constitue la seule institution tripartite des Nations Unies chargée d'établir des normes du travail afin de

⁹ Voir documents [GB.326/POL/INF/1](#), paragr. 267, [GB.325/POL/3](#), et [GB.325/PV](#), paragr. 472 à 494; voir en particulier les paragraphes 472 (groupe des travailleurs) et 473 (groupe des employeurs).

¹⁰ Voir document [GB.328/PV](#), paragr. 16 et 19.

¹¹ *Ibid.*, paragr. 15 et 20.

¹² *Ibid.*, paragr. 20 (GASPAC), 21 (Inde) et 23 (Brésil).

¹³ Voir la déclaration du représentant gouvernemental du Bangladesh à la 326^e session du Conseil d'administration (mars 2016): «[...] le changement climatique [entrave] la mobilité de la main-d'œuvre et l'accès à l'emploi, et ces difficultés appellent des mesures spéciales». Document [GB.326/PV](#), paragr. 318.

promouvoir le développement durable et l'emploi productif et de garantir un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes.

15. Dans le cadre de la réforme des Nations Unies, un nombre croissant de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et de cadres stratégiques associés comportent une dimension environnementale s'inspirant des accords relatifs au changement climatique conclus par les pays et des obligations que ces derniers ont contractées. Un cadre similaire sur la dimension sociale des politiques environnementales permettrait à l'OIT et à ses Etats Membres de disposer d'orientations appropriées pour mettre en place des politiques sociales et des politiques de l'emploi afin que les aspects liés au travail décent soient adéquatement pris en compte.

Mise en œuvre de l'approche stratégique et cohérente et utilité d'une discussion normative de la Conférence internationale du Travail

16. La résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence en 2016 considère la rapidité des changements environnementaux comme l'un des facteurs qui sous-tendent les mutations survenues dans le monde du travail¹⁴. L'édition 2018 du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde*, intitulée «Une économie verte et créatrice d'emplois», analyse les normes internationales du travail les plus pertinentes en matière de durabilité environnementale. Le rapport montre que la protection de l'environnement dans ces normes a été dans un premier temps principalement envisagée sous l'angle de la protection des travailleurs, puis qu'elle s'est progressivement et dans certains contextes imposée comme un objectif à part entière. Les accords multilatéraux sur l'environnement, en particulier ceux qui comportent des dispositions relatives au travail, par exemple la Convention internationale de Hong-kong pour le recyclage sûr et écologiquement rationnel des navires (2009), peuvent contribuer à élargir la portée des normes du travail.
17. Ces tendances semblent indiquer que les cadres traitant des changements environnementaux pourraient accorder une attention accrue aux questions du travail. Toutefois, la Conférence internationale du Travail est la mieux à même de fournir des orientations qui reflètent les valeurs et les objectifs de l'OIT. Une discussion de la Conférence en 2021 ou aux alentours de cette date contribuerait à l'initiative verte et fournirait des informations sur les mesures qui s'imposent afin d'assurer, à l'échelle du globe, la transition vers un monde à faibles émissions de carbone sous l'angle du travail décent. La Conférence soutiendrait ainsi activement la dynamique de l'action engagée sur le plan mondial en matière de changement climatique et établirait un cadre stratégique concernant les politiques sociales et les politiques liées au travail, afin de compléter le cadre directeur mondial relatif aux questions environnementales. Les mandants tripartites de l'OIT seraient alors en mesure de participer à la mise en œuvre, par les Etats Membres, des politiques relatives au changement climatique sous l'angle du travail et dans une perspective sociale.
18. Le concept de «transition juste» est de plus en plus utilisé par des groupes, organisations et institutions divers. Toutefois, il n'est pas toujours défini ou utilisé de la même manière. Différents groupes peuvent lui donner un sens différent et, dans le cadre d'un même processus, peuvent l'utiliser à des fins différentes à l'intention d'acteurs différents. Cela peut donner lieu à un manque de cohérence des politiques et des approches relatives à la transition juste. Des orientations de l'OIT permettraient d'avoir une définition partagée et

¹⁴ Voir BIT: *Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent – Evaluation de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et conclusions pour une action future*, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, juin 2016, paragr. 13.

internationale de ce concept intégrant la notion de travail décent telle que définie par les mandants tripartites de l'Organisation.

Résultat attendu

19. Le résultat attendu s'appuierait sur les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, qui ont été adoptés à l'unanimité, et les complèterait de directives faisant autorité sur l'importance du travail décent pour une transition juste. Ces directives permettraient à la Conférence et au Conseil d'administration de s'assurer que les questions relatives au travail et les questions sociales sont prises en compte dans le cadre des changements environnementaux et des politiques correspondantes, y compris dans le contexte de la réforme des Nations Unies et de l'appui apporté aux pays. Elles permettraient aux Etats Membres d'adopter une approche globale en matière de gouvernance du développement durable et de donner une place centrale aux questions relatives au travail et aux questions sociales, conformément au Programme 2030. La discussion de la Conférence constituerait par ailleurs une étape importante après l'initiative sur l'avenir du travail et le document final éventuel adopté à la session du centenaire. En effet, l'ensemble des mandants ont clairement souligné la nécessité de renforcer le lien entre les dimensions économique, sociale et environnementale.

Préparation de la discussion de la Conférence

20. La Conférence pourra s'appuyer sur les conclusions de la discussion générale qui s'est tenue lors de sa session de 2013 ainsi que sur les travaux de la réunion tripartite d'experts qui s'est déroulée en octobre 2015. Elle mettra à profit l'analyse juridique récemment publiée dans l'édition 2018 du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* et les conclusions qui y figurent. Elle tirera parti de la connaissance approfondie des mandants de l'OIT en matière de travail décent et de changement climatique ainsi que de leur volonté de fournir des orientations stratégiques éclairées dans ce domaine.

C. L'apprentissage (action normative, procédure de double discussion)

Origine, nature et contexte de la question proposée

21. A sa 328^e session (octobre-novembre 2016) et sur recommandation du Groupe de travail tripartite du MEN, le Conseil d'administration a prié «le Bureau de préparer une proposition pour qu'une question normative sur l'apprentissage, reconnaissant l'existence d'une lacune réglementaire à cet égard, puisse être examinée à sa 329^e session (mars 2017) en vue de l'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence, conformément à l'approche stratégique et cohérente adoptée»¹⁵.
22. La recommandation du Groupe de travail tripartite du MEN fait suite à l'examen de divers instruments de l'OIT, à savoir la recommandation (n° 57) sur la formation professionnelle, 1939, la recommandation (n° 60) sur l'apprentissage, 1939, la recommandation (n° 87) sur l'orientation professionnelle, 1949, recommandation (n° 88) sur la formation professionnelle (adultes), 1950, recommandation (n° 101) sur la formation professionnelle (agriculture), 1956, recommandation (n° 117) sur la formation professionnelle, 1962, et la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, qui toutes ont été remplacées sur le plan juridique par des instruments adoptés ultérieurement par la Conférence. A l'issue de cet examen, le Groupe de travail tripartite du MEN a informé le Conseil d'administration de l'existence d'une lacune réglementaire concernant la question

¹⁵ Voir document [GB.328/PV](#), paragr. 581 h).

de l'apprentissage, qui n'est pas abordée dans les recommandations ultérieures¹⁶, y compris dans la recommandation n° 195, dernier instrument normatif en date sur la mise en valeur des ressources humaines.

23. Depuis le début de la crise économique et financière mondiale de 2008, et plus récemment dans le débat public sur l'avenir du travail, l'apprentissage et les diverses modalités de formation des jeunes bénéficient d'un regain d'attention car ils sont de nature à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et à améliorer la pertinence et la qualité des systèmes de formation afin qu'ils soient mieux adaptés aux besoins du marché du travail. A sa 101^e session (juin 2012), la Conférence a adopté une résolution et des conclusions intitulées *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action*. Ces conclusions engageaient les gouvernements à améliorer l'offre et les modalités d'apprentissage, notamment en complétant l'apprentissage sur le lieu de travail au moyen d'une formation institutionnelle plus structurée, en améliorant les compétences pédagogiques des formateurs et en réglementant et contrôlant l'apprentissage, les stages et autres moyens d'acquisition d'une expérience professionnelle¹⁷. La résolution engageait en outre les partenaires sociaux à faire mieux connaître les droits au travail des jeunes travailleurs, des stagiaires et des apprentis.
24. Ces priorités ont été réaffirmées lors de la discussion récurrente de 2014 sur l'emploi ainsi que dans les conclusions adoptées à cette occasion. En conséquence, la question de l'apprentissage et de la formation en situation de travail a été prise en compte dans les activités prévues au titre du résultat stratégique 1 du programme et budget pour 2018-19.
25. L'OIT prend actuellement part à un important programme de recherche et d'assistance technique concernant l'apprentissage et les autres modalités de formation en situation de travail, afin de répondre à la demande croissante des mandats de l'OIT dans toutes les régions et dans des pays se trouvant à différents stades de développement. La réponse de l'OIT à la crise de l'emploi des jeunes et à la transition professionnelle plus difficile porte principalement sur la formation en situation de travail comme moyen de pallier l'inadéquation des compétences grâce à des activités de formation de meilleure qualité et plus pertinentes. Elle tient également compte des préoccupations quant au risque de travail dissimulé que peuvent entraîner ces différentes modalités de formation. Les activités de l'OIT visant à définir des critères de qualité pour l'apprentissage formel et informel font l'objet d'une forte demande et pourraient servir de fondement à une discussion normative.
26. L'OIT collabore activement avec d'autres organisations internationales et divers partenaires pour le développement et réseaux en matière d'apprentissage et de formation en situation de travail, parmi lesquels: le G20; le Groupe interinstitutions sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), qui réunit la Banque mondiale, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), la Banque interaméricaine de développement, la Banque asiatique de développement et la Fondation européenne pour la formation; la Direction suisse du développement et de la coopération; l'Agence norvégienne de développement et de coopération; le ministère du Travail des Etats-Unis; et la Commission européenne; et le Réseau mondial pour l'apprentissage (GAN). L'OIT joue également un rôle de premier plan dans l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes lancée à l'échelle du système des Nations Unies, ce qui permet au Bureau d'exercer ses activités en matière d'apprentissage et de formation en situation de travail dans un cadre élargi.

¹⁶ Voir document GB.328/LILS/2/1(Rev.), paragr. 10 2) de l'appendice I (recommandations adoptées par le Groupe de travail tripartite du MEN à sa deuxième réunion) du rapport de la deuxième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN.

¹⁷ Voir Conclusions: *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action*, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 26 d) et e).

Situation et besoins des mandants dans le cadre des objectifs stratégiques de l'OIT

27. La Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie reconnaissent le rôle central que joue l'enseignement professionnel et technique dans l'amélioration de la condition des travailleurs.
28. Lorsqu'il a fait part au Conseil d'administration des conclusions de son examen, le Groupe de travail tripartite du MEN a souligné que l'apprentissage demeurerait une question prioritaire pour les mandants tripartites, faisant observer que le remplacement juridique des recommandations n^{os} 60 et 117 avait donné lieu à une lacune réglementaire, puisque la question de l'apprentissage n'est pas traitée de manière exhaustive dans les instruments ultérieurs de l'OIT (c'est-à-dire sous la forme de recommandations ou de conventions).
29. En outre, les besoins en matière d'apprentissage et de formation en situation de travail et l'intérêt que suscitent ces dispositifs se sont accrus dans le monde entier, parallèlement au manque de clarté concernant les différentes modalités de formation en situation de travail, dont l'apprentissage proprement dit, l'accompagnement en cours d'emploi, la formation en alternance non rémunérée, les stages effectués dans le cadre d'un cursus et d'autres types de stages en entreprise.
30. Lors de ses débats, le Groupe de travail tripartite du MEN a noté que, si la convention (n^o 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la recommandation (n^o 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, reconnaissent l'importance de «l'apprentissage sur le lieu de travail» et de «l'expérience professionnelle», ces deux instruments ne traitent pas de manière détaillée de l'apprentissage ni des autres types de programmes de formation en situation de travail.
31. Les instruments en vigueur ne fournissent aucune orientation quant aux différentes modalités de formation sur le lieu de travail et se limitent à prendre note que les systèmes d'apprentissage élargissent les possibilités d'emploi formel¹⁸. Une nouvelle norme pourrait fournir des orientations détaillées sur cette question d'une grande importance pour les mandants de l'OIT, notamment en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'apprentissage, y compris les critères de qualité, le cadre de gouvernance, les rôles et responsabilités des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des prestataires de formation, la situation professionnelle des apprenants et les conditions régissant leur formation et leur emploi.
32. Les dernières discussions de la Conférence sur la mise en valeur des ressources humaines et les politiques de développement des compétences ont eu lieu avant la crise financière¹⁹. Au moins un groupe de mandants du Conseil d'administration a demandé l'inscription d'une question sur les «compétences pour l'avenir» à l'ordre du jour d'une session future de la Conférence²⁰.

¹⁸ [Recommandation \(n^o 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#), paragr. 15 f).

¹⁹ En 2004, la Conférence a révisé la recommandation n^o 150 et adopté la recommandation n^o 195. En 2008, elle a tenu une discussion générale sur les compétences pour une productivité améliorée, la croissance de l'emploi et le développement.

²⁰ Document [GB.332/PV](#), paragr. 12.

Mise en œuvre de l'approche stratégique et cohérente
et utilité d'un examen de la question par la Conférence
internationale du Travail

33. Dans le cadre de l'objectif stratégique de l'emploi, les travaux préparatoires présentant un intérêt pour une discussion normative comprennent: une étude des initiatives de promotion de l'apprentissage menées dans quelque 20 pays; l'élaboration d'un cadre national d'action et d'éléments constitutifs de systèmes d'apprentissage de qualité; l'étude d'une analyse comparative de l'incidence de différents programmes de formation en situation de travail sur le marché du travail; un examen des arrangements contractuels régissant les stages en entreprise, l'accompagnement en cours d'emploi et l'apprentissage.
34. Une discussion normative sur l'apprentissage et les autres modalités de formation en situation de travail permettrait à l'OIT de fournir des orientations aux mandants tripartites à travers l'élaboration d'un cadre normatif complet et de directives concernant la définition, les objectifs et les caractéristiques des différentes modalités de formation en situation de travail ainsi que sur les mesures réglementaires qui leur sont applicables.
35. La question normative proposée répondrait également aux besoins spécifiques des pays en développement, en abordant la question de l'apprentissage informel et en indiquant comment remédier aux déficits de travail décent de sorte que les systèmes d'apprentissage informel contribuent plus efficacement aux systèmes nationaux d'amélioration des compétences, à la reconnaissance formelle des qualifications acquises ainsi qu'à la création d'emplois.
36. La question normative proposée permettrait également de renforcer les activités envisagées au titre du résultat 1 du programme et budget pour 2018-19 en vue d'aider les pays à atteindre les cibles des ODD 4 et 8 concernant l'enseignement et la formation techniques et professionnels et l'amélioration des compétences²¹.

Résultat attendu

37. Une discussion normative pourrait remédier à la lacune réglementaire provoquée par le remplacement juridique des recommandations dépassées concernant l'apprentissage et la formation et l'enseignement en situation de travail.
38. Une telle discussion fournirait des orientations aux Etats Membres quant à la façon d'assurer des emplois décents aux personnes suivant une formation en situation de travail, sous ses formes habituelles ou nouvelles (dont l'apprentissage proprement dit, l'accompagnement en cours d'emploi, la formation en alternance non rémunérée, les stages effectués dans le cadre d'un cursus et d'autres types de stages en entreprise).
39. L'élaboration d'une nouvelle norme permettrait également d'aborder la problématique hommes-femmes, notamment la promotion de l'égalité d'accès des jeunes femmes à un emploi décent. Plus largement, elle permettrait de mettre en valeur la contribution des différentes modalités de formation sur le lieu de travail à la diversité et à la croissance économique inclusive, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.
40. Une discussion normative permettrait de clarifier la typologie des programmes de formation en situation de travail et de fournir des orientations sur les rôles et responsabilités des mandants de l'OIT participant à la conception et la mise en place de programmes de formation en situation de travail de qualité.
41. Une nouvelle norme sur la formation en situation de travail arriverait à point nommé, puisqu'elle fournirait un cadre normatif aux pays confrontés aux problèmes que posent

²¹ Cible 4.4 des ODD: «D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.»

l'amélioration de la qualité et de la pertinence des systèmes nationaux de développement des compétences et la facilitation de l'insertion professionnelle des jeunes.

Préparation de la discussion de la Conférence

42. Une première discussion de la Conférence sur de nouvelles normes régissant l'apprentissage pourrait s'appuyer sur les résultats de la réunion d'experts qu'il est proposé d'organiser en 2020 pour examiner une stratégie relative aux compétences, dont le Conseil d'administration a demandé la consolidation en vue de donner suite à l'évaluation de haut niveau sur les compétences²². Cette stratégie serait finalisée à temps pour ladite réunion.
43. Une réunion d'experts offrirait plusieurs avantages:
- a) Elle ancrerait la discussion normative sur l'apprentissage qui aurait lieu en 2021 et 2022 dans un nouveau cadre de compétences s'articulant autour de l'apprentissage et des autres modalités de formation en situation de travail comme éléments essentiels pour l'efficacité des systèmes de développement des compétences, la réponse à l'inadéquation des compétences et le développement de liens dynamiques entre le monde de l'éducation et de la formation et le monde du travail.
 - b) Elle examinerait la pertinence et l'orientation futures de l'apprentissage et des autres modalités de formation en situation de travail au regard de l'avenir du travail, en se référant plus particulièrement aux recommandations de la Commission mondiale sur l'avenir du travail et à la discussion que tiendra la Conférence en 2019.
 - c) La réunion d'experts proposée pour 2020 pourrait être couplée avec une réunion tripartite d'experts initialement prévue pour formuler des conseils sur la typologie des systèmes de formation en situation de travail.

2. Point sur les mesures de suivi envisagées au titre de quatre questions

A. *Règlement des conflits individuels du travail*

44. Les conclusions adoptées par la Conférence à l'occasion de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social invitent les Etats Membres à assurer le respect de l'état de droit, notamment par le renforcement des mécanismes de prévention et de règlement des conflits²³. Elles demandent également au Bureau d'accroître son assistance pour renforcer et améliorer l'efficacité des systèmes et des mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail, y compris dans le traitement des plaintes individuelles en matière de travail. Les conclusions adoptées par la Conférence à l'occasion de la discussion récurrente de 2018 sur le dialogue social invitent quant à elles les Membres à établir, s'il y a lieu, et développer, avec les partenaires sociaux, des mécanismes de prévention et de règlement des conflits qui soient efficaces, accessibles et transparents²⁴. Elles invitent en outre le Bureau à aider les Membres et les mandants à renforcer, à différents échelons, les systèmes de

²² Document [GB.328/PFA/6](#).

²³ Voir *Compte rendu provisoire*, n° 11, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, juin 2013, paragr. 9 4) et 12 6).

²⁴ Voir *Compte rendu provisoire*, n° 6 A, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, juin 2018, paragr. 3 j).

prévention et de règlement des conflits qui promeuvent un dialogue social efficace et instaurent la confiance ²⁵.

45. Le Bureau poursuit ses recherches sur les mécanismes de règlement des conflits du travail, dans le cadre du plan d'action destiné à assurer la mise en œuvre des conclusions adoptées par la Conférence en 2013. A ce titre, il mène des travaux de recherche en vue de définir des principes directeurs aux fins d'un règlement efficace des conflits du travail ainsi qu'une analyse de l'évolution, à l'échelle mondiale, de la promotion de l'accès à la justice dans le contexte des ODD. Il ressort des premiers résultats de ces travaux que les conflits individuels du travail sont en augmentation au niveau mondial. Cela s'explique notamment par la diversité accrue des droits individuels assurant une protection aux travailleurs; la baisse du taux de syndicalisation et de la couverture conventionnelle; et le creusement des inégalités découlant de la segmentation du marché du travail. Il apparaît en outre que l'augmentation des conflits individuels du travail contribue à l'apparition d'obstacles susceptibles d'entraver l'accès à la justice du travail, parmi lesquels peuvent être cités les coûts et les retards importants; un manque d'indépendance et d'impartialité; et la portée limitée du dialogue social, notamment les mécanismes collectifs. Les Etats Membres ont apporté des réponses diverses, par exemple la modification des règles de procédure; l'amélioration des capacités des spécialistes du règlement des conflits; et la promotion des dispositifs sur le lieu de travail.
46. Les premiers résultats montrent également que le corpus existant de normes internationales du travail pourrait être étoffé. Premièrement, aucune norme ne traite expressément et de manière exhaustive de la question du règlement des conflits du travail. Deuxièmement, les directives figurant dans les normes en vigueur manquent de précision ²⁶. Des orientations seraient utiles sur un certain nombre de sujets, tels le rôle de l'Etat pour assurer le respect effectif de l'état de droit par l'accès à la justice du travail; le rôle et le fonctionnement des tribunaux et des mécanismes extrajudiciaires en matière de règlement des conflits du travail, notamment les tribunaux spécialisés en droit du travail; et le rôle des partenaires sociaux dans la prévention et le règlement efficaces des conflits du travail.
47. Les normes existantes seront examinées par le Groupe de travail tripartite du MEN: quatre des six instruments constituant l'ensemble 12 traitent du règlement des différends ²⁷. Conjugués aux résultats des futurs travaux de recherche, ces éléments permettront au Bureau de conseiller le Conseil d'administration quant à l'opportunité d'une action et à la forme que celle-ci pourrait revêtir. Au cours de la période biennale 2018-19, le Bureau mettra la dernière main à: 1) des publications sur le règlement des conflits individuels du travail dans les pays non membres de l'OCDE ²⁸; et 2) plusieurs notes de synthèse sur des sujets connexes. Etant donné la grande diversité des pratiques nationales, les liens entre les différents types de conflits du travail et le recours à des institutions et procédures comparables pour différents types de conflits, la prochaine étape pourrait prendre la forme

²⁵ Voir *Compte rendu provisoire*, n° 6 A, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, juin 2018, paragr. 5 j).

²⁶ A la différence des directives concernant l'inspection du travail, par exemple.

²⁷ L'ensemble 12 – instruments relatifs à l'inspection du travail, à l'administration du travail et aux relations professionnelles – comprend la convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947, la recommandation (n° 20) sur l'inspection du travail, 1923, la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967, et la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967. Document [GB.326/LILS/3/2](#).

²⁸ Un ouvrage sur le règlement des conflits individuels du travail dans les pays de l'OCDE a été publié en 2016: M. Ebisui, S. Cooney et C. Fenwick (dir. de publication): *Resolving conflicts individuals: A comparative Overview*, BIT (ISBN 978-92-2-130419-7).

d'une réunion d'experts. Cette dernière pourrait donner son avis sur les actions ultérieures, notamment la tenue d'une discussion générale ou d'une discussion normative.

B. Formes atypiques d'emploi

48. La Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi s'est tenue en février 2015; dans ses conclusions, qui ont été approuvées par le Conseil d'administration à sa session de mars 2015, elle invitait le Bureau à «examiner s'il existe des lacunes dans les normes internationales du travail ou si des instruments ne reflètent pas suffisamment la réalité du monde du travail d'aujourd'hui, et identifier les obstacles à la ratification de ces normes». Le Bureau devait aussi évaluer, éventuellement dans le cadre de réunions d'experts, «la nécessité d'ajouter des normes internationales du travail qui aborderaient la question des contrats temporaires, et notamment des contrats de durée déterminée, et la question de la discrimination fondée sur le statut dans l'emploi». Lors de la discussion récurrente sur la protection sociale qui s'est tenue à la 104^e session de la Conférence, les mandants ont confirmé qu'il convenait, éventuellement dans le cadre de réunions d'experts et «y compris, mais non exclusivement, par l'intermédiaire du mécanisme d'examen des normes», d'évaluer la nécessité d'élaborer de nouvelles normes internationales du travail. A la 325^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2015), au titre du suivi de la résolution concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), il a été indiqué que le Conseil d'administration pourrait convoquer cette réunion en 2017 et que des précisions seraient fournies à propos du lien à établir et de la coordination à assurer entre cette réunion et le MEN. La réunion d'experts proposée s'appuiera sur les travaux récemment menés par le Bureau sur les formes atypiques d'emploi dans le cadre des initiatives destinées à renforcer sa base de connaissances dans ce nouveau domaine d'activité. L'organisation de cette réunion dépendra néanmoins des ressources disponibles.

C. Travail décent dans le monde du sport ²⁹

49. Cette question est examinée dans le cadre de l'ordre du jour de la Conférence à la suite d'une suggestion d'UNI Global Union ³⁰. Comme il s'agit d'une nouvelle thématique de caractère sectoriel, le document soumis au Conseil d'administration en octobre-novembre 2016 proposait qu'elle soit examinée en premier lieu dans le cadre d'une réunion sectorielle et technique ou d'une réunion d'experts, ce qui permettrait aux mandants de définir plus précisément la portée de ces problématiques ainsi que le cadre juridique et politique qui leur est propre. Lors des réunions qu'ils ont tenues du 11 au 13 janvier 2017, les organes consultatifs sectoriels ont examiné la proposition et recommandé que cette thématique soit discutée dans le cadre d'un forum de dialogue mondial à la faveur du programme des réunions sectorielles pour 2018-19. Cette recommandation a été adoptée par le Conseil d'administration à sa 329^e session (mars 2017) dans le cadre du programme des réunions sectorielles mondiales pour 2018-19 ³¹. Un forum de dialogue mondial sur le travail décent dans le monde du sport est prévu pour 2019.

²⁹ Voir documents [GB.328/INS/3](#), annexe I, section 2, C, paragr. 39 et 40, et [GB.328/PV](#), paragr. 17 (groupe des travailleurs).

³⁰ Document [GB.320/INS/2](#), paragr. 30.

³¹ Voir document [GB.329/POL/4](#), annexe II; [GB.329/PV](#), paragr. 512.

**D. Indépendance et protection du service public
(lutte contre la corruption) ³²**

50. Les conclusions du Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique (Genève, 2 et 3 avril 2014) faisaient état de l'importance de la législation, du dialogue social et de la négociation collective pour l'indépendance et la protection des fonctionnaires, et notamment de la législation anticorruption. Le groupe des travailleurs a également souligné l'importance de cette question dans le cadre de l'organe consultatif sectoriel en octobre 2014. Le Conseil d'administration a appris en novembre 2015 que l'Internationale des services publics avait proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence une question à visée normative en vue de garantir l'indépendance, l'impartialité et la protection de certaines catégories de fonctionnaires, notamment dans le cadre de la lutte contre la corruption ³³.
51. Comme il s'agit d'une nouvelle thématique et que les questions soulevées ne sont pas encore tranchées, notamment la question de savoir si les travaux de l'OIT devraient aussi porter sur les travailleurs du secteur privé, le document soumis au Conseil d'administration en novembre 2016 proposait que le premier examen soit confié à une réunion d'experts. Lors des réunions qu'ils ont tenues du 11 au 13 janvier 2017, les organes consultatifs sectoriels ont recommandé que le Bureau entreprenne des travaux de recherche dans ce domaine dans le cadre du programme des activités sectorielles pour 2018-19.

³² Voir documents [GB.328/INS/3](#), annexe I, section 2. D, paragr. 41 à 43, [GB.328/PV](#), paragr. 17 (groupe des travailleurs, qui indique que la question concernant la lutte contre la corruption devrait porter tant sur les services publics que sur le secteur privé) et 20 (groupe des PIEM, qui estime prématuré que le Conseil d'administration demande aux organes consultatifs sectoriels de tenir compte de l'insertion d'une réunion d'experts dans les propositions pour 2018-19, car il n'a pas de raison de manifester son intérêt à l'égard de l'une des quatre questions nécessitant un complément d'étude).

³³ Document [GB.325/INS/2](#), paragr. 31.

Annexe II – Examen d’instruments relatifs au travail maritime et à la sécurité et la santé au travail en vue de leur abrogation ou de leur retrait

Instruments concernant l’âge minimum (gens de mer)

[Convention \(n° 7\) sur l’âge minimum \(travail maritime\), 1920](#)

[Recommandation \(n° 153\) sur la protection des jeunes marins, 1976](#)

Ratifications: La convention n° 7 a été adoptée en 1920 et a été ratifiée par 53 Etats Membres. Cinquante-deux l’ont par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la convention n° 138 et de la MLC, 2006.

Remarques: Les deux instruments ont été révisés par la MLC, 2006, qui reprend leur objectif, c’est-à-dire la protection des jeunes gens et la fixation d’un âge minimum d’admission à l’emploi sur les navires. La convention n° 7 ne lie plus qu’un seul Etat Membre, et la protection qu’elle apporte ne correspond plus aux exigences actuelles de l’OIT. Certains éléments de la recommandation n° 53 qui n’ont pas été repris par la MLC, 2006 (orientation professionnelle, instruction et formation professionnelle des jeunes gens de mer), se retrouvent dans des instruments de l’OIT de portée générale considérés à jour. Pour de plus amples informations, voir la [note technique n° 1](#) préparée pour la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale.

Instruments concernant l’examen médical (gens de mer)

[Convention \(n° 16\) sur l’examen médical des jeunes gens \(travail maritime\), 1921](#)

[Convention \(n° 73\) sur l’examen médical des gens de mer, 1946](#)

Ratifications: La convention n° 16 a été adoptée en 1921 et a été ratifiée par 82 Etats Membres. Cinquante-sept l’ont par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la MLC, 2006. Elle lie encore 25 Etats Membres. La convention n° 73 a été adoptée en 1946 et a été ratifiée par 46 Etats Membres. Trente-cinq l’ont par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la MLC, 2006. Elle lie encore 11 Etats Membres.

Remarques: Les conventions n°s 16 et 73 ont été consolidées au sein de la MLC, 2006. Plusieurs Etats n’ayant pas ratifié la MLC, 2006, demeurent liés par les conventions n°s 16 et 73. Toutefois, la convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW), 1978, telle qu’amendée, qui a été adoptée sous l’égide de l’Organisation maritime internationale (OMI), contient des dispositions pertinentes en la matière dont le respect est considéré comme donnant application à la MLC, 2006. A cet égard, il convient de noter que, sur les 27 Etats Membres qui demeurent liés par la convention n° 16, seulement cinq ne sont pas parties à la STCW. Sur les 11 Etats Membres qui demeurent liés par la convention n° 73, seulement trois ne sont pas parties à la STCW. Pour de plus amples informations, voir la [note technique n° 2](#) préparée pour la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale.

Instruments concernant la formation et les qualifications (gens de mer)

[Convention \(n° 53\) sur les brevets de capacité des officiers, 1936](#)

[Convention \(n° 74\) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946](#)

Ratifications: La convention n° 53 a été adoptée en 1936 et a été ratifiée par 37 Etats Membres. Vingt-cinq l'ont par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la MLC, 2006. Elle lie encore 12 Etats Membres. La convention n° 74 a été adoptée en 1946 et a été ratifiée par 29 Etats Membres. Vingt-quatre l'ont par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la MLC, 2006. Elle lie encore cinq Etats Membres.

Remarques: Les conventions n^{os} 53 et 74 ont été révisées par la MLC, 2006. Elles apparaissent dépassées quant aux règles aujourd'hui internationalement admises, qui proviennent des instruments adoptés sous l'égide de l'OMI (STCW), auxquels la MLC, 2006, renvoie. Un nombre restreint d'Etats Membres n'ayant pas ratifié la MLC, 2006, demeurent liés par ces instruments. Il convient toutefois de noter que, au moment de l'élaboration de la MLC, 2006, l'OIT a accepté de transférer à l'OMI la responsabilité des prescriptions en matière de formation et de délivrance des brevets des gens de mer qualifiés, à l'exception des cuisiniers. De plus, la quasi-totalité des Etats Membres qui restent liés par les conventions n^{os} 53 et 74 ont déjà ratifié la STCW. Pour de plus amples informations, voir la [note technique n° 3](#) préparée pour la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale.

Instruments concernant le recrutement et le placement (gens de mer)

[Convention \(n° 9\) sur le placement des marins, 1920](#)

[Convention \(n° 179\) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996](#)

[Recommandation \(n° 107\) sur l'engagement des gens de mer \(navires étrangers\), 1958](#)

[Recommandation \(n° 186\) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996](#)

Ratifications: La convention n° 9 a été adoptée en 1930 et a été ratifiée par 41 Etats Membres. Trente-deux l'ont par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la convention n° 179 et de la MLC, 2006. Elle lie encore neuf Etats Membres. La convention n° 179 a été adoptée en 1996 et a été ratifiée par 10 Etats Membres, tous l'ayant par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la MLC, 2006.

Remarques: Les conventions n^{os} 9 et 179 et les recommandations n^{os} 107 et 186 ont été révisées par la MLC, 2006. La convention n° 9 et la recommandation n° 107 apparaissent entièrement dépassées au regard de leur approche de l'emploi maritime. Aucun Etat Membre n'est plus lié par la convention n° 179. Le contenu de la recommandation n° 186 a été intégré dans la MLC, 2006. Pour de plus amples informations, voir la [note technique n° 4](#) préparée pour la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale.

Instruments concernant les salaires, la durée du travail ou du repos des gens de mer et les effectifs des navires

[Convention \(n° 57\) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936](#)

[Recommandation \(n° 49\) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936](#)

[Convention \(n° 76\) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946](#)

[Convention \(n° 93\) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs \(révisée\), 1949](#)

[Convention \(n° 109\) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs \(révisée\), 1958](#)

[Convention \(n° 180\) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996](#)

[Recommandation \(n° 187\) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires \(révisée\), 1996](#)

Ratifications: La convention n° 57 a été adoptée en 1936. Elle a fait l'objet de trois ratifications et n'est jamais entrée en vigueur. La convention n° 76 a été adoptée en 1946. Elle n'a fait l'objet d'aucune ratification et n'est donc jamais entrée en vigueur. La convention n° 93 a été adoptée en 1949. Elle a enregistré cinq ratifications mais n'est jamais entrée en vigueur. La convention n° 109 a été adoptée en 1958. Elle a fait l'objet de 15 ratifications mais n'est jamais entrée en vigueur. La convention n° 180 a été adoptée en 1996 et a été ratifiée par 21 Etats Membres, tous l'ayant par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la MLC, 2006.

Remarques: Les conventions n°s 57, 76, 93, 109 et 180 et les recommandations n°s 49 et 187 ont été révisées par la MLC, 2006. Les conventions n°s 57, 76, 93, 109 et 180 ne sont pas en vigueur. Les recommandations n°s 49 et 187 sont dépassées. Pour de plus amples informations, voir la [note technique n° 6](#) préparée pour la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale.

Instruments concernant le droit à un congé (gens de mer)

[Convention \(n° 54\) des congés payés des marins, 1936](#)

[Convention \(n° 72\) des congés payés des marins, 1946](#)

[Convention \(n° 91\) sur les congés payés des marins \(révisée\), 1949](#)

Ratifications: La convention n° 54 a été adoptée en 1936. Elle a fait l'objet de six ratifications et n'est jamais entrée en vigueur. La convention n° 72 a été adoptée en 1946. Elle a fait l'objet de cinq ratifications et n'est jamais entrée en vigueur. La convention n° 91 a été adoptée en 1949 et a été ratifiée par 25 Etats Membres. Dix-huit l'ont par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la [convention \(n° 146\) sur les congés payés annuels \(gens de mer\), 1976](#), et de la MLC, 2006. Elle lie encore sept Etats Membres.

Remarques: Les conventions n°s 54 et 72 ne sont jamais entrées en vigueur. Elles ont été révisées par la MLC, 2006. La protection accordée par la convention n° 91 en matière de durée du congé ne correspond plus aux exigences des instruments les plus récents. Pour de plus amples informations, voir la [note technique n° 7](#) préparée pour la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale.

Instruments concernant le rapatriement des gens de mer

[Recommandation \(n° 27\) sur le rapatriement des capitaines et des apprentis, 1926](#)

[Recommandation \(n° 174\) sur le rapatriement des marins, 1987](#)

Remarques: La recommandation n° 27 a été adoptée en 1926 et révisée par la recommandation n° 174 en 1987. Le contenu de la recommandation n° 174 a été incorporé dans la MLC, 2006. Pour de plus amples informations, voir la [note technique n° 8](#) préparée pour la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale.

Instruments concernant l'indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

[Convention \(n° 8\) sur les indemnités de chômage \(naufrage\), 1920](#)

Ratifications: La convention n° 8 a été adoptée en 1920 et a été ratifiée par 60 Etats Membres. Quarante-six l'ont par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la MLC, 2006. Elle lie encore 14 Etats Membres.

Remarques: la convention n° 8 a été révisée par la MLC, 2006. La protection qu'elle assure aux gens de mer, bien qu'apparaissant toujours pertinente, est d'une portée très limitée si elle est isolée des autres éléments de protection consolidés au sein de la MLC, 2006. Pour de plus amples informations, voir la [note technique n° 9](#) préparée pour la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale.

Instruments concernant le développement des carrières et des aptitudes professionnelles et les possibilités d'emploi des gens de mer

[Convention \(n° 145\) sur la continuité de l'emploi \(gens de mer\), 1976](#)

[Recommandation \(n° 137\) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970](#)

[Recommandation \(n° 139\) sur l'emploi des gens de mer \(évolution technique\), 1970](#)

[Recommandation \(n° 154\) sur la continuité de l'emploi \(gens de mer\), 1976](#)

Ratifications: La convention n° 145 a été adoptée en 1976 et a été ratifiée par 17 Etats Membres. Douze l'ont par la suite dénoncée en conséquence de la ratification de la MLC, 2006. Elle lie encore cinq Etats Membres.

Remarques: Les recommandations nos 137 et 139 ont été adoptées en 1970. La recommandation n° 154 a été adoptée en 1976 et complète la convention n° 145. Ces trois recommandations et la convention n° 145 ont été révisées par la MLC, 2006. Seuls cinq Etats Membres restent liés par cette convention, et la protection qu'elle apporte, avec la recommandation n° 154 qui lui est associée, ne correspond plus aux exigences de la MLC, 2006. Pour de plus amples informations, voir la [note technique n°10](#) préparée pour la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale.

Instruments concernant la sécurité et la santé au travail dans les mines

[Convention \(n° 45\) des travaux souterrains \(femmes\), 1935](#)

Ratifications: La convention n° 45 a été adoptée en 1935 et a été ratifiée par 98 Etats Membres. Trente l'ont par la suite dénoncée. A ce jour, elle lie encore 68 Etats Membres.

Remarques: La convention n° 45 est contraire au principe fondamental d'égalité de chances et de traitement et n'est pas conforme à l'approche réglementaire moderne de la sécurité et de la santé au travail. Les informations récentes laissent penser qu'il est très peu probable que la convention n° 45 fera l'objet de nouvelles ratifications. Pour de plus amples informations, voir la [note technique 1.1](#) préparée pour la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN.

Instruments concernant la sécurité et la santé au travail dans la construction

[Convention \(n° 62\) concernant les prescriptions de sécurité \(bâtiment\), 1937](#)

Ratifications: La convention n° 62 a été adoptée en 1937 et a été ratifiée par 30 Etats Membres. Onze l'ont par la suite dénoncée. A ce jour, elle lie encore 19 Etats Membres.

Remarques: La convention n° 62 a été révisée par la convention n° 167 et la recommandation n° 175 dont le champ d'application est plus large et l'approche de la sécurité et de la santé dans le secteur de la construction plus moderne. Pour de plus amples informations, voir la [note technique 1.2](#) préparée pour la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN.

Instruments concernant l'inspection du travail dans les territoires non métropolitains

[Convention \(n° 85\) sur l'inspection du travail \(territoires non métropolitains\), 1947](#)

Ratifications: La convention n° 85 a été adoptée en 1947 et a été ratifiée par 30 Etats Membres. Elle s'applique actuellement à quatre territoires non métropolitains.

Remarques: La convention n° 85 a créé des normes moins élevées pour les territoires non métropolitains. Elle s'écarte donc du principe d'universalité des normes internationales du travail et n'est pas conforme à l'approche adoptée de longue date par l'Organisation. Les conventions n° 81 et 129 sont universelles et souples, et elles énoncent des prescriptions plus complètes en matière d'inspection du travail. Pour de plus amples informations, voir la [note technique 2.1](#) préparée pour la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN.

Instruments concernant les principes généraux relatifs à l'organisation de systèmes d'inspection du travail

[Recommandation \(n° 20\) sur l'inspection du travail, 1923](#)

Remarques: La recommandation n° 20 a été adoptée en 1923. Les conventions n° 81 et 129 synthétisent l'essentiel des principes qu'elle contient. Bien que la recommandation n° 20 soit à certains égards plus détaillée que les instruments plus récents, le Groupe de travail tripartite du MEN a estimé que son retrait ne créerait aucune lacune dans la couverture. Pour de plus amples informations, voir la [note technique 2.2](#) préparée pour la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN.

Instruments concernant les statistiques du travail

[Convention \(n° 63\) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938](#)

Ratifications: La convention n° 63 a été adoptée en 1938 et ratifiée par 34 Etats Membres. Vingt l'ont par la suite dénoncée. A ce jour, elle lie encore 14 Etats Membres; elle n'est plus ouverte aux nouvelles ratifications depuis 1988.

Remarques: La convention n° 63 a été classée dans la catégorie des instruments dépassés par le Conseil d'administration en 1997. La convention n° 160, qui la révisé et en élargit la portée, est d'application remarquablement souple. Il convient également de noter que quatre des 14 Etats encore liés par la convention n° 63 ont fait part de leur intention de ratifier la convention n° 160. Pour de plus amples informations, voir la [note technique 3.1](#) préparée pour la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN.

Annexe III

Récapitulatif des questions techniques retenues pour l'ordre du jour de la Conférence (2010-2023)

Session	Questions techniques			
99 ^e (2010)	Travail décent pour les travailleurs domestiques (action normative , procédure de double discussion – première discussion).	Elaboration d'une recommandation autonome sur le VIH/sida dans le monde du travail (action normative , procédure de double discussion – seconde discussion).	Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.	Examen des modalités de suivi de la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
100 ^e (2011)	Travail décent pour les travailleurs domestiques (action normative , procédure de double discussion – seconde discussion).	Administration du travail et inspection du travail (discussion générale).	Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale) dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.	
101 ^e (2012)	Elaboration d'une recommandation autonome sur les socles de protection sociale (action normative , procédure de simple discussion).	Crise de l'emploi des jeunes (discussion générale).	Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale et du suivi (révisé, juin 2010) de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, 1998.	
102 ^e (2013)	L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale).	Développement durable, travail décent et emplois verts (discussion générale).	Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.	Poursuite de l'examen des autres mesures précédemment adoptées par la Conférence au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT pour assurer l'exécution par le Myanmar des recommandations de la Commission d'enquête sur le travail forcé.
103 ^e (2014)	Compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, en vue de combler les lacunes dans la mise en œuvre pour renforcer les mesures de prévention, de protection et d'indemnisation des victimes afin de parvenir à l'élimination du travail forcé (action normative , procédure de simple discussion).	La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (action normative , procédure de double discussion – première discussion).	Deuxième discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.	Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), tels qu'adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention.

Session	Questions techniques		
104 ^e (2015)	La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (action normative , procédure de double discussion – seconde discussion).	Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs (discussion générale).	Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs) dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.
105 ^e (2016)	Le travail décent au service de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes: Révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 (action normative , procédure de double discussion – première discussion).	Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale).	Evaluation de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale. Approbation des amendements aux annexes de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, et au code de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), adoptés par la Commission tripartite spéciale.
106 ^e (2017)	Le travail décent au service de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes: Révision de la recommandation n° 71 sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, (action normative , procédure de double discussion – seconde discussion).	Migrations de main-d'œuvre (discussion générale).	Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale. Abrogation et/ou retrait des conventions n°s 4, 15, 28, 41, 60 et 67.
107 ^e (2018)	La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative , procédure de double discussion – première discussion).	Une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable (discussion générale).	Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale. Abrogation des conventions n°s 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et retrait des recommandations n°s 7, 61 et 62.
108 ^e (2019)	La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative , procédure de double discussion – seconde discussion).	[Document final]	[Organisation de débats et de manifestations en lien avec le centenaire]
109 ^e (2020) (A compléter)			Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale) dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale. Retrait de la recommandation n° 31 [Abrogation d'instruments relatifs au travail maritime et à la sécurité et la santé au travail]
110 ^e (2021) (A compléter)			Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.

Session	Questions techniques
111 ^e (2022) (A compléter)	Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs) dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.
112 ^e (2023) (A compléter)	Discussion récurrente sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.

Annexe IV – Ordre du jour de la Conférence – Calendrier 2016-2020

