

**POUR DÉCISION**

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Date, lieu et ordre du jour de
la 99^e session (2010) de la Conférence
internationale du Travail***Table des matières*

	<i>Page</i>
Date	1
Lieu.....	1
Ordre du jour	1
Propositions pour l'ordre du jour de la 99 ^e session (2010) de la Conférence	3
Emploi.....	3
1. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale)	3
2. Finance solidaire: la microfinance au service du travail décent (discussion générale)	7
3. La flexisécurité, un outil pour faciliter l'adaptation aux changements qui interviennent dans l'économie mondialisée (discussion générale).....	11
4. L'entrepreneuriat des jeunes: faire des chercheurs d'emploi des créateurs d'emploi (discussion générale)	13
Protection sociale	14
5. Travail décent pour les travailleurs domestiques (action normative).....	14
Dialogue social.....	21
6. Le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale).....	21

Date

1. Une proposition précise quant aux dates exactes de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail sera soumise dès que possible au Conseil d'administration.

Lieu

2. *Il est proposé que la session se tienne à Genève.*

Ordre du jour

3. A sa 99^e session (2010), la Conférence sera saisie des questions inscrites d'office, à savoir:
 - rapport du Président du Conseil d'administration et rapport du Directeur général, y compris, en principe, le rapport global sur le travail des enfants en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
 - programme et budget et autres questions financières;
 - information et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
4. En outre, l'ordre du jour de cette session de la Conférence devrait comporter une seconde discussion sur la question intitulée *Renforcer les ripostes nationales au VIH/sida dans le monde du travail (en vue de l'adoption d'une recommandation autonome)*. Cette question fera l'objet d'une première discussion à la 98^e session (2009) de la Conférence.
5. Par ailleurs, lors de sa 300^e session (novembre 2007), le Conseil d'administration a inscrit à l'ordre du jour de la 97^e session (2008) une question visant à continuer la discussion sur le *renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation* et aux fins de l'examen éventuel d'un document faisant autorité¹. Dans ce contexte, la possibilité d'entreprendre des examens cycliques en relation avec les objectifs stratégiques, qui seraient discutés à tour de rôle à la Conférence et constitueraient ainsi une question récurrente à l'ordre du jour de celle-ci, devrait être considérée. Au cas où un tel projet aboutirait, on pourrait sans doute envisager l'inscription d'un premier examen périodique pour 2010.
6. Selon la pratique établie, la Conférence traite en principe de trois questions techniques au cours d'une même session. Compte tenu des indications données ci-dessus, le Conseil d'administration pourrait considérer comme préférable de se limiter au choix d'un seul sujet pour la 99^e session de la Conférence et de reporter l'inscription d'une troisième question à une session ultérieure, à la lumière du résultat de la prochaine discussion de la Conférence sur le renforcement de la capacité de l'OIT. Une autre option serait de reporter sa décision définitive sur les deux questions à une session ultérieure. Dans un tel cas et dans l'hypothèse d'une action normative, par suite du raccourcissement de la période des travaux préparatoires, des dispositions devraient être prises pour adapter le calendrier de la préparation des rapports pour la Conférence².

¹ Document GB.300/2/1.

² Voir article 38, paragraphe 3, et article 39, paragraphe 8, du Règlement de la Conférence internationale du Travail.

7. En novembre 2007, le Conseil d'administration a demandé que les quatre questions qui lui ont été soumises dans le cadre des propositions pour la Conférence de 2010 lui soient présentées à nouveau pour un examen plus approfondi³, à savoir:

- le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);
- finance solidaire: la microfinance au service du travail décent (discussion générale);
- le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale);
- un travail décent pour les travailleurs domestiques (action normative): la proposition a été développée à la lumière des commentaires des membres du Conseil d'administration.

8. De plus, suite aux suggestions en particulier du groupe des employeurs, le Bureau a été invité à soumettre de nouvelles questions en relation notamment avec la flexisécurité et l'esprit d'entreprise chez les jeunes. En réponse à cette demande, les propositions suivantes ont été développées en vue d'une éventuelle discussion générale⁴:

- la flexisécurité – un moyen de faciliter l'adaptation aux changements dans une économie mondialisée;
- l'esprit d'entreprise chez les jeunes: transformer les demandeurs d'emploi en créateurs d'emploi.

9. *A la lumière de ce qui précède, le Conseil d'administration est invité:*

1. à choisir une des six questions énumérées ci-après pour inscription à l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail:

- i) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);*
- ii) finance solidaire: la microfinance au service du travail décent (discussion générale);*
- iii) la flexisécurité – un moyen de faciliter l'adaptation aux changements dans une économie mondialisée (discussion générale);*
- iv) l'esprit d'entreprise chez les jeunes: transformer les demandeurs d'emploi en créateurs d'emploi (discussion générale);*
- v) un travail décent pour les travailleurs domestiques (action normative);*

³ Document GB.300/2/2.

⁴ On rappellera qu'en application de l'article 5.1.1 du Règlement du Conseil d'administration, lorsque le Conseil d'administration discute pour la première fois d'une proposition d'inscrire une question à l'ordre du jour de la Conférence, un assentiment unanime des membres présents est requis pour qu'une décision relative à cette inscription puisse être prise à son sujet à la même session (voir Recueil des règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail).

vi) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale);

et à reporter le choix de la troisième question devant compléter l'ordre du jour de ladite session de la Conférence à une session ultérieure, à la lumière des conclusions de la discussion sur le renforcement de la capacité de l'OIT; ou bien

2. à reporter à une session ultérieure la décision sur les deux questions qui complèteraient l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence.

Propositions pour l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence

Emploi

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

Résumé

La mondialisation et le développement croissant de chaînes d'approvisionnement qui s'étendent parfois à la planète tout entière engendrent un débat intensif sur les répercussions que ces phénomènes peuvent avoir sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi dans le monde. Les questions qui se posent englobent notamment les opportunités qui s'offrent aux pays et aux entreprises individuelles de tirer profit du potentiel de développement économique que représentent les chaînes d'approvisionnement mondiales tout en préservant ou en améliorant les normes sociales, et les défis qu'il faut relever pour y parvenir. La question proposée pour la discussion contribuera à la résolution de ce thème si actuel car elle porte sur les conséquences sur les plans économique, social et en matière d'emploi des changements structurels dans les secteurs clés de l'économie mondiale, notamment l'identification des politiques, programmes et outils qui permettront d'obtenir des résultats en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour centrer la discussion et lui fournir une base, le rapport pourrait porter sur un petit nombre de chaînes d'approvisionnement représentatives et importantes (par exemple l'équipement lié aux TIC, les chaînes alimentaires mondiales et les services tels que les modèles industriels, le développement des logiciels ou le tourisme).

- 10.** Les chaînes d'approvisionnement ont des répercussions majeures sur la structure des marchés des produits, des services et de l'emploi un peu partout dans le monde. La participation à des chaînes d'approvisionnement internationales a entraîné la création et le développement d'entreprises et d'emplois dans certains pays en développement, et constitue pour beaucoup de ces pays un moyen très important de se relier à l'économie mondiale. Il y a eu du coup une expansion des marchés tertiaires, manufacturiers et agricoles et de la capacité de production dans ces pays. Le fait qu'à l'heure actuelle seuls quelques pays en développement ont su tirer profit de ces opportunités montre clairement que les pays, et en particulier les pays en développement, ont à la fois des chances à saisir et des défis à relever pour ce qui est de savoir comment soutenir le développement, la diversification et l'amélioration de leur base d'entreprises pour pouvoir tirer avantage de la croissance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
- 11.** L'ouverture croissante des marchés et l'augmentation des investissements directs étrangers, ainsi que les changements technologiques, notamment dans les transports et les communications, ont eu un impact majeur sur l'organisation de la production et sur les relations entre les entreprises. Dans beaucoup de secteurs, les entreprises ont décidé de se

concentrer sur leurs compétences principales et d'externaliser certaines activités de production et de services, ce qui s'est traduit par des chaînes d'approvisionnement internationales de plus en plus longues et souvent complexes qui associent toute une série d'entreprises au développement, à la production et à la distribution des produits et des services.

12. De plus en plus, l'externalisation reflète une modification des relations entre entreprises sous l'effet de ces changements. Dans d'importants secteurs d'activité économique, les entreprises qui commercialisent des biens ou des services ont vu leur pouvoir s'accroître par rapport aux entreprises qui les produisent, ce qui a eu beaucoup d'impact sur le monde du travail. Autrefois, la plupart des entreprises dirigeantes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales se trouvaient dans les pays développés. Cependant, une nouvelle tendance se dessine, à savoir la croissance des entreprises multinationales basées dans les pays en développement.
13. Les décisions d'externalisation sont souvent des décisions de délocalisation. Il s'agit en général d'une décision qui prend en considération toute une série de facteurs, comme les coûts de main-d'œuvre, la capacité de production et de services, la qualité du produit, les délais de commercialisation, la fiabilité et l'accès à l'infrastructure. Le choix des fournisseurs implique parfois le choix du pays. Les critères sont notamment la stabilité politique et économique, la disponibilité et la capacité des ressources humaines et les aptitudes linguistiques des travailleurs, la qualité de l'infrastructure (transports, télécommunications), la disponibilité de services financiers efficaces et la primauté du droit, y compris pour ce qui concerne la protection et le respect des droits de propriété et l'existence de mécanismes de règlement des conflits. Les possibilités qu'a un pays de s'intégrer à une chaîne d'approvisionnement mondiale et de promouvoir emploi productif et travail décent dépendent donc en grande partie des orientations de ce pays.
14. Les pays peuvent recourir à une série de stratégies pour mieux mettre à profit le potentiel des chaînes d'approvisionnement mondiales afin d'engendrer la croissance économique, l'emploi productif et de réduire la pauvreté. Les stratégies susceptibles de tirer profit des opportunités qu'offrent les chaînes d'approvisionnement mondiales sont notamment les programmes ciblés visant à améliorer les compétences, la productivité et la compétitivité de certains secteurs et groupes d'entreprises. Le développement de l'infrastructure, des produits, les installations d'essai, le transfert des technologies et les programmes de développement des fournisseurs peuvent être des moyens efficaces d'appuyer les entreprises, notamment dans les pays en développement, pour qu'elles puissent s'intégrer d'une manière bénéfique et durable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Par ailleurs, les efforts visant à utiliser les chaînes de valeur aux niveaux national et international pour offrir aux quelque 1 300 millions de travailleurs pauvres dans l'économie informelle des opportunités d'emplois plus productifs pourraient faire partie d'une stratégie de réduction de la pauvreté.
15. Le développement des chaînes d'approvisionnement et de l'externalisation soulève plusieurs questions liées à l'application des normes du travail. Souvent, les gouvernements des pays les plus pauvres ne suivent pas de suffisamment près les pratiques du travail et l'application des normes du travail, et ce pour différentes raisons, dont le manque de ressources. Une concurrence acharnée, surtout en bas de la chaîne, influence le développement et l'application de la loi. C'est ce qui explique que de plus en plus de voix se font entendre pour dénoncer la mauvaise application des normes internationales du travail, même quand elles sont reconnues comme étant des droits fondamentaux au travail, dans beaucoup de domaines de l'activité internationale des entreprises.
16. Pour plusieurs raisons, y compris les inquiétudes toujours plus grandes que suscitent les pratiques de travail et les pratiques sociales dans leurs chaînes d'approvisionnement

respectives et le désir d'améliorer leurs pratiques de gestion et leur productivité, beaucoup d'entreprises acceptent aujourd'hui de répondre, jusqu'à un certain point, des pratiques de leurs fournisseurs. Cela se traduit souvent par l'adoption de codes de conduite qui sont censés s'appliquer aux fournisseurs et qui s'accompagnent de différentes mesures d'application et de suivi. Comme, dans ce cas, une entreprise assume en partie la responsabilité des pratiques d'une autre entreprise qu'elle ne contrôle pas, ces initiatives soulèvent bien des questions et suscitent bien des controverses. En particulier, il y a un manque de clarté dans la répartition des responsabilités entre entreprises et gouvernements. Par exemple, comment l'entreprise peut-elle contrôler efficacement les pratiques de travail de ses fournisseurs et comment doit-elle réagir en cas de manquement? Et les entreprises peuvent-elles vraiment appliquer des codes de conduite qui se réfèrent souvent aux normes internationales du travail lorsque le gouvernement ne respecte pas ses obligations à l'égard de ces mêmes normes?

17. Les organisations de travailleurs, en particulier, affirment que la structure distendue des chaînes d'approvisionnement peut permettre à des entreprises de se soustraire de leurs responsabilités d'employeurs à l'égard des droits fondamentaux au travail. Elles font valoir que le pouvoir relatif de ces entreprises peut influencer négativement sur le rôle des négociations collectives dans la protection des travailleurs. Les travailleurs qui se trouvent en bas de la chaîne d'approvisionnement n'ont en effet pas accès aux vrais décideurs qui déterminent leurs conditions de travail. Pour leur part, les organisations d'employeurs craignent que la prolifération des codes de conduite et des activités de suivi n'entraîne un surcroît de dépenses et d'incertitude pour les entreprises, sans améliorer nécessairement les conditions de travail. Elles ajoutent qu'il n'y a pas lieu de demander aux entreprises d'assumer des responsabilités qui incombent en fait à l'Etat. Certains gouvernements, en particulier des pays en développement, craignent quant à eux que ces dispositifs ne se transforment en un obstacle non tarifaire aux exportations.
18. Les chaînes d'approvisionnement peuvent également avoir un effet important sur la politique nationale, par exemple sur la politique fiscale, sur les politiques en matière de concurrence ou d'investissement et même sur les politiques sociales, notamment la sécurité sociale et les services sociaux.
19. Les divers aspects des chaînes d'approvisionnement sont traités par une série de services dans le Bureau, de sorte que ce thème sera abordé d'une manière globale en puisant dans toutes les compétences à l'échelle du Bureau, et notamment celles de ENTERPRISE, SKILLS, SECTOR, INTEGRATION, ILS, NORMES, DIALOGUE et d'autres encore.

Questions pouvant faire l'objet d'une discussion

20. La discussion portera sur les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Voici quelques questions qui pourraient faire l'objet d'une discussion:
 - Quels sont les principaux changements structurels en cours dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
 - Quelles sont les principales causes de ces changements?
 - Quel est l'impact de ces changements sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi?
 - Quel pourrait être le rôle des politiques internationales face aux changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?

- Quelles sont les politiques les plus efficaces pour améliorer la compétitivité, la productivité et le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales?
- Quelles pourraient être les politiques et stratégies nationales, locales et sectorielles à adopter pour promouvoir l’emploi productif et pour établir un lien entre le grand nombre des travailleurs pauvres et les chaînes d’approvisionnement nationales et mondiales?
- Quels sont les réglementations publiques et autres systèmes de contrôle qui pourraient aider à régler les questions liées aux chaînes d’approvisionnement mondiales et au travail décent?
- Quel est et quel pourrait être le rôle des initiatives volontaires privées et d’autres efforts qui sont faits pour régler les problèmes sociaux dans les chaînes d’approvisionnement?
- Quels sont les effets des chaînes d’approvisionnement sur la négociation collective et sur le dialogue social?
- Quelles sont les répercussions des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales et quel est leur impact sur l’emploi productif et le travail décent pour les gouvernements et pour les organisations d’employeurs et de travailleurs?
- Quels sont les services consultatifs, les outils et les activités d’assistance technique qui pourraient être développés par le BIT pour favoriser la création d’emplois et la valorisation des entreprises dans les chaînes d’approvisionnement mondiales?
- Comment les organisations d’employeurs et de travailleurs peuvent-elles promouvoir le respect des codes de conduite et des normes internationales du travail dans les chaînes d’approvisionnement mondiales?

Résultats attendus

- 21.** Les résultats attendus de la discussion générale de la Conférence internationale du Travail sont les suivants:
- un bilan des débats internationaux sur l’impact des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales sur la quantité, la qualité et la répartition de l’emploi, compte tenu de l’Agenda du travail décent de l’OIT;
 - des recommandations concernant les activités propres à favoriser des politiques, stratégies et outils cohérents de soutien technique du BIT aux mandants de façon à promouvoir emploi productif et travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales.

2. **Finance solidaire: la microfinance au service du travail décent**⁵ (discussion générale)

Résumé

Des milliers d'institutions de microfinancement (IMF) dans le monde fournissent toute une série de services financiers à des millions de ménages pauvres, dont la plupart vivent dans l'économie informelle et dans des conditions d'emploi et de revenu précaires. Le microfinancement les aide à se stabiliser et à augmenter leurs revenus, à croître et à s'affranchir de l'économie informelle, à se protéger contre les chocs en matière de revenus et à s'organiser. Que peuvent faire les IMF pour créer davantage d'emplois de meilleure qualité? Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-elles créer des partenariats avec les IMF et influencer leurs stratégies? Que peuvent faire les gouvernements et les donateurs pour créer les incitations nécessaires afin que les institutions de microfinancement puissent tenter de combler les déficits de travail décent?

La communauté internationale reconnaît l'expertise et le savoir-faire du BIT en matière de finance solidaire¹. La discussion qui aura lieu lors de la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail pourrait permettre à l'OIT de se positionner dans le concert des institutions internationales, en soulignant les résultats sociaux du microfinancement. Cette discussion constituera également la toute première opportunité de rassembler les références multiples que font les conventions et les recommandations de l'OIT au rôle joué par le financement pour faire progresser l'emploi productif et le travail décent. Enfin, la discussion s'inspirera d'exemples concrets de recours réussis au microfinancement pour traiter les déficits de travail décent.

¹ Comme le montre le financement de 34 millions de dollars américains offert par la Fondation Gates pour les innovations dans la microassurance.

Fondement

- 22.** Compte tenu des excellents résultats dus à l'impact du microfinancement sur la réduction de la pauvreté, le Conseil d'administration⁶ a demandé au Bureau de trouver des moyens d'orienter le microfinancement vers le travail décent (novembre 2005, Déclaration de principes de l'OIT: «La microfinance en vue du travail décent»). Pour mieux comprendre ces effets et identifier les points d'entrée pour l'action et le soutien politique, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de lancer des initiatives sur le terrain au bénéfice des travailleurs pauvres et d'autres groupes vulnérables, dans le cadre du résultat immédiat commun de l'exercice biennal 2008-09 «Le microfinancement au service du travail décent». Le Bureau prévoit de faire participer certaines institutions de microfinancement partout dans le monde aux efforts visant à combler, en partenariat avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, certains déficits de travail décent.
- 23.** La discussion de 2010 à la Conférence reviendra sur les bonnes pratiques dans le recours au microfinancement au service de l'emploi productif et du travail décent, et elle en précisera les conséquences en matière d'élaboration de politiques. Elle identifiera également les opportunités de coopération avec les organisations de partenaires sociaux⁷.

⁵ «Une paix durable ne peut être obtenue sans qu'une partie importante de la population trouve les moyens de sortir de la pauvreté ... et le microcrédit est l'un de ces moyens.» (Comité du prix Nobel de la paix, 2006)

⁶ Document GB.294/ESP/3.

⁷ Le prix Nobel décerné à M. Yunus et à la Banque Grameen, les résultats de l'Année internationale du microcrédit (2005) et le prochain débat à l'Assemblée générale des Nations Unies sur le microfinancement et les objectifs du Millénaire pour le développement; la Réunion mondiale de mai 2005 sur l'élaboration de secteurs financiers intégrants, qui a été accueillie par le BIT à Genève. La discussion proposée pour la Conférence internationale du Travail se fonde sur de nouveaux arguments avancés par la Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil

La discussion est opportune pour plusieurs raisons: elle confèrera une position à l'OIT dans le concert des institutions internationales, à un moment où l'Assemblée générale des Nations Unies doit débattre du microfinancement et de ses contributions aux divers objectifs du Millénaire pour le développement. Les institutions de microfinancement sont peut-être les seules institutions dont la performance est systématiquement mesurée en deux dimensions: sur le plan financier et en termes d'impact social. Les indicateurs de l'impact social mis au point dans le domaine du microfinancement sont évidemment pertinents pour l'OIT. Cette discussion sera la toute première occasion de rassembler les multiples références contenues dans les conventions et recommandations de l'Organisation au rôle que joue le financement pour faire progresser l'emploi productif et le travail décent. Enfin, la discussion s'inspirera d'exemples concrets de recours réussis au microfinancement pour combler des déficits de travail décent.

Pertinence à l'égard du travail décent

24. La finance solidaire influence divers aspects déterminants du travail décent ⁸:

- la création d'emplois;
- le travail des enfants;
- les conditions de travail;
- le statut de la dette;
- la formalisation;
- l'égalité entre hommes et femmes.

25. Les prêts et les autres services rendus par les institutions de microfinancement aident-ils les clients à créer des emplois ⁹? Jusqu'à présent, l'amélioration de l'accès au financement par le biais des IMF stimule en premier lieu la demande de main-d'œuvre familiale, d'apprentis et de travailleurs journaliers. Cependant, certaines institutions de microfinancement ont commencé d'orienter leurs produits vers des entreprises un peu plus grandes, qui ont recours à davantage de main-d'œuvre salariée. L'Alliance de crédit et d'épargne pour la production (ACEP), institution de microfinancement au Sénégal, oriente ses clients vers la croissance, grâce à un programme spécial qui répond à leurs besoins spécifiques et qui a un impact tangible sur la création d'emplois. Cette institution de microfinancement estime que la demande de services financiers auxiliaires (assurances, prêts au logement, etc.) devrait croître du fait de la création de nouveaux emplois.

26. Le microfinancement peut aider les parents des enfants travailleurs à gagner davantage afin d'être en mesure de renoncer aux gains issus du travail de leurs enfants. Cependant, le microfinancement peut avoir l'effet contraire et induire les parents à retirer leurs enfants de l'école. Plusieurs institutions de microfinancement s'efforcent de minimiser ce risque: la Fondation Arthacharya à Sri Lanka, par exemple, accorde une réduction d'intérêts aux

d'administration (documents GB.285/ESP/3 et 13), le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation et la Conférence internationale du Travail (résolutions sur l'économie informelle (2002) et sur les migrations (2004)).

⁸ Cette liste n'est pas exhaustive, car il existe d'autres aspects et d'autres dimensions du travail décent qui sont pertinents en matière de microfinancement.

⁹ B. Bolnick et E. Nelson: *Evaluating the economic impact of a special credit programme: KIK/KMKP in Indonesia*, JDS, 26, 1990; E. Dunn et G. Arbuckle: *Microcredit and micro-enterprise development performance: Impact evidence from Peru*, SED, vol. 12, n° 4, déc. 2001.

parents s'ils produisent un certificat prouvant que leurs enfants vont régulièrement à l'école.

27. Le microfinancement favorise aussi la sécurité et la santé au travail. Les conditions de travail des artisans du laiton à Moradabad, dans le nord de l'Inde, sont extrêmement dangereuses et provoquent des maladies pulmonaires, des lésions oculaires ainsi que des brûlures aux bras et aux pieds. Une enveloppe d'incitations concernant des microprêts et des conseils fournis par une institution financière locale ont entraîné la mise en place de conduits de ventilation et la réduction des accidents professionnels.
28. La servitude pour dettes, qui est la forme la plus fréquente de travail forcé, est une violation fondamentale des droits des travailleurs. La servitude pour dettes sape le concept même de travail décent. Plusieurs institutions de microfinancement se sont donné pour mission de l'attaquer directement. Ainsi, le Programme national de soutien rural (NRSP) au Pakistan combine la mobilisation sociale, la formation à des compétences et l'épargne pour s'assurer que les «haaris», un groupe d'anciens travailleurs forcés, ne retombent pas dans la servitude pour dettes.
29. Le microfinancement déclenche aussi le processus de formalisation. L'Alexandria Business Association (ABA), une institution de microfinancement en Egypte, associe le prêt à la «formalisation» progressive de son client, ce qui encourage les emprunteurs à sortir peu à peu de l'économie informelle. L'un des documents exigés pour obtenir le prêt a trait au statut des salariés en matière de sécurité sociale. L'accès au financement favorise donc l'extension de la protection sociale.
30. L'accès au financement peut modifier la répartition du temps de travail entre hommes et femmes¹⁰. Il semblerait que le microfinancement donne davantage de poids aux femmes dans la prise de décisions internes des ménages pour ce qui a trait aux activités financées par le crédit et à la gestion du budget total du ménage. Cependant, de nombreuses femmes, notamment dans les zones rurales, éprouvent des difficultés à accéder aux services financiers à cause de la discrimination dont elles souffrent en matière d'accès à l'alphabétisation, au droit de propriété et à cause de comportements sociaux. Le Réseau des caisses populaires du Burkina Faso (RCPB), le NYESIGISO, l'Union des mutuelles du partenariat pour la mobilisation de l'épargne et du crédit au Sénégal (PAMECAS) et d'autres coopératives d'épargne et de crédit en Afrique de l'Ouest ont donc lancé des programmes consacrés aux transactions de groupe, n'exigeant pas de nantissement et portant sur des prêts de moins de 50 dollars des Etats-Unis.
31. Les institutions de microfinancement peuvent également combler d'autres déficits de travail décent, notamment:
 - aider les travailleurs victimes du VIH/sida à épargner pour accéder au traitement médical;
 - concevoir des produits d'épargne et d'investissement pour les familles de travailleurs migrants qui bénéficient d'envois de fonds des travailleurs émigrés;
 - favoriser un meilleur accès aux assurances vie et aux assurances maladie;
 - organiser les travailleurs à domicile ou les sous-traitants en associations d'épargne et de crédit;

¹⁰ L. Mayoux: *Microfinance and the empowerment of women – Review of key issues*, document de travail du Programme de finance solidaire n° 23 (Genève, BIT, 2000).

- accorder aux jeunes chercheurs d'emploi une chance de démarrer leur entreprise;
- intégrer les personnes handicapées dans les principaux services de microfinancement;
- permettre aux employeurs de l'économie informelle d'offrir des prestations sociales à leurs travailleurs telles que l'assurance maladie, etc.

32. Tout cela démontre qu'il existe désormais un très grand nombre d'initiatives dans le domaine de la finance solidaire, c'est-à-dire des microfinancements, qui permettent de traiter concrètement et d'une manière efficace les déficits de travail décent¹¹. Au cours de l'exercice biennal 2008-09, le Bureau assurera la promotion par les institutions de microfinancement d'un plus grand nombre d'initiatives en faveur du travail décent, notamment par le biais du Réseau de la finance solidaire. Ces expériences seront évaluées et présentées à la Conférence internationale du Travail à sa session de 2010.

Points suggérés pour la discussion

33. Les points suggérés pour la discussion sont les suivants:

- Comment les instruments utilisés dans la finance solidaire peuvent-ils promouvoir l'emploi productif et le travail décent et faire progresser les normes internationales du travail?
- Comment le microfinancement peut-il favoriser le passage des opérateurs de l'économie informelle à l'économie formelle?
- Que peuvent faire les organisations de partenaires sociaux pour mieux protéger les travailleurs et les producteurs indépendants contre le surendettement?
- Comment aider au mieux les ministères du travail dans la gestion des composantes du microfinancement dans les fonds sociaux?
- Quel pourrait être le rôle des organisations d'employeurs pour ce qui est de:
 - a) favoriser l'abaissement des coûts d'investissement et promouvoir l'émergence d'arrangements de partage de risques pour les petites et moyennes entreprises;
 - b) faciliter l'accès au capital pour leurs entreprises membres;
 - c) encourager l'épargne des travailleurs et faciliter les envois de fonds des travailleurs immigrés, etc.?

Résultats attendus

34. La discussion qui aura lieu à la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail devrait notamment déboucher sur trois résultats:

- une connaissance et une compréhension plus approfondies de l'impact qu'a un meilleur accès au financement sur l'emploi et le travail décent; des informations sur les alliances conclues entre les IMF et les partenaires sociaux et sur la manière dont

¹¹ «Microfinance for decent work», rapport préparé pour une réunion technique, mars 2007, aux Pays-Bas et qui donne une liste des principales questions liées à la création d'emplois, notamment celui des jeunes et des autres groupes cibles, à la protection des pauvres et à l'organisation des groupes.

ces alliances renforcent leurs activités de sensibilisation, leurs services et leur représentation;

- la clarification des rôles que les organisations d’employeurs et de travailleurs peuvent jouer dans l’orientation de la microfinance vers le travail décent;
- des informations sur les expériences probantes (quelles mesures, quand et dans quelles circonstances). Le Bureau doit connaître les bonnes pratiques institutionnelles et les politiques efficaces et fonder sur celles-ci la fourniture de ses services aux mandants en matière de finance solidaire dans le futur: conseils, renforcement des capacités, analyse des politiques, outils. En particulier, cela servira d’orientation aux mandants pour le lancement d’initiatives à grande échelle qui mettent la microfinance au service du travail décent.
- Comment les organisations de travailleurs peuvent-elles:
 - a) récompenser, à travers les fonds de pension et l’investissement socialement responsable, les institutions de microfinancement qui s’attaquent aux déficits de travail décent;
 - b) établir des partenariats avec les institutions de microfinancement pour assurer la fourniture d’une épargne et d’un crédit sûrs et présentant un coût abordable pour les travailleurs;
 - c) améliorer les compétences financières des travailleurs pour leur faire mieux comprendre les risques et les opportunités que représentent les contrats financiers?

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

Résumé

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

35. La flexisécurité, à l’origine une simple expression à la mode, a désormais acquis ses lettres de noblesse. Conçue dans le contexte de l’Union européenne, elle a atteint une portée universelle, se fondant sur un important besoin d’adaptation aux changements des économies mondiales actuelles, qui nécessite également une sécurité sur le marché du travail. La flexibilité et la sécurité dans le contexte de l’adaptation sont les deux facettes d’un même élément, qui devraient aider les entreprises et leurs travailleurs à répondre aux exigences d’une économie mondialisée.
36. Malgré des efforts d’ajustement interne, les entreprises ne peuvent actuellement plus garantir à leurs travailleurs la même sécurité de l’emploi à vie ou même à long terme qu’autrefois. Dans ce contexte, de nouveaux types de sécurité développés à l’extérieur des

entreprises doivent compléter la sécurité offerte par ces dernières, ce qui implique le passage d'une sécurité de l'emploi à une sécurité du marché du travail.

37. Cette évolution apparaît dans l'ensemble de principes communs de flexisécurité pour la modernisation des marchés du travail européens adoptés par le Conseil de l'Europe à la fin de 2007. Il s'agit d'une combinaison délibérée de différents éléments, à savoir «la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail efficaces et les systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables»¹². Les conclusions du Conseil indiquent également que les politiques de flexisécurité devraient être conçues et mises en œuvre par le biais du dialogue social et des conventions collectives; elles ne proposent pas un modèle unique du marché du travail mais une adaptation des principes communs aux situations propres à chaque Etat. Ces principes ont également été adoptés par les partenaires sociaux européens et orientent à présent les programmes de réforme du marché du travail des pays membres de l'UE.
38. Fondamentalement, ces principes de flexisécurité sont compatibles avec les principes du travail décent, ils sont intégrés dans l'Agenda global pour l'emploi et, à travers le programme de la Commission européenne sur la flexisécurité, proposent des mesures pour créer des marchés du travail accessibles à tous avec une faible segmentation et des niveaux d'emploi élevés. Toutefois, d'importantes difficultés subsistent, qui pourraient faire l'objet d'un débat général:
- La flexisécurité porte sur le cycle de vie des personnes et les besoins d'adaptation de l'entreprise. Pour les personnes, un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle nécessite un juste milieu entre flexibilité et stabilité dans leurs emplois tout au long de leur vie active¹³. Les besoins des employeurs en termes de flexibilité peuvent-ils répondre aux besoins des personnes en termes de flexibilité, de stabilité et de sécurité – en particulier ceux des mères ou des parents? Quelles mesures sont nécessaires pour atteindre cet équilibre?
 - Un travail de qualité procure une plus grande satisfaction professionnelle, qui entraîne une hausse de la productivité. La satisfaction professionnelle dépend notamment de la sécurité de l'emploi¹⁴. Si les entreprises offrent une sécurité de l'emploi moindre, les nouvelles formes de sécurité proposées hors du lieu de travail (par exemple, au moyen de la formation et d'autres politiques actives du marché de l'emploi) peuvent-elles procurer aux personnes un réel sentiment de sécurité quant à leur emploi et à leur capacité de trouver un travail, leur apportant une satisfaction professionnelle et renforçant leur productivité?
 - Dans le contexte des pays en développement, les débats sur la flexisécurité révèlent souvent l'absence de certains éléments importants dans les politiques en la matière: des politiques actives et passives du marché du travail, des acteurs représentatifs et de solides institutions de dialogue social. Quelles mesures sont nécessaires pour créer un

¹² Conseil de l'Union européenne, document 15497/07.

¹³ «We observe more flexibility for young people and more stability for older workers» (Traduction non officielle: «Nous constatons une plus grande flexibilité chez les jeunes et une plus grande stabilité chez les travailleurs âgés».) (P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, BIT, 2003.)

¹⁴ La quatrième enquête européenne sur les conditions de travail (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007) révèle que l'indice de sécurité au travail est celui qui a le plus d'impact sur la satisfaction professionnelle.

environnement sain et durable qui offre à la fois aux personnes une certaine sécurité fournie hors du lieu de travail et aux entreprises une plus grande souplesse pour les adaptations nécessaires?

- Quels coûts et quels avantages représentent les politiques de flexisécurité pour les entreprises, les personnes et les autorités publiques et comment les répartir de manière équitable?

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

Résumé

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

39. Environ 40 pour cent de la population mondiale a moins de 20 ans et plus d'un milliard de jeunes femmes et hommes ont entre 15 et 24 ans. Une grande partie de cette population jeune (85 pour cent) vivent dans les pays en développement et, selon les estimations, presque 100 millions de jeunes viendront chaque année grossir la main-d'œuvre mondiale pendant les dix ans à venir. D'après les prévisions de 2007 des Nations Unies, les cinquante pays les plus pauvres du monde verront leur population plus que doubler puisque de 0,8 milliard de personnes en 2007 elle passera à 1,7 milliard en 2050. Il en résulte un formidable défi qui consistera à créer des emplois pour trois millions de jeunes âgés de moins de 25 ans.
40. Selon une étude récente du BIT, le risque de chômage en général est 3 fois et demie plus élevé chez les jeunes que chez les adultes car les marchés du travail, en particulier dans les pays en développement, ne peuvent pas absorber l'offre de main-d'œuvre jeune, souvent massive et augmentant rapidement. Réduire le chômage des jeunes et intégrer ces derniers dans l'économie et la société en général de manière productive est un défi à la fois majeur et incontournable. Dans les pays en développement et les pays développés, l'expérience montre clairement que les jeunes chômeurs ont tendance à développer des comportements antisociaux, à s'adonner à des abus de drogue, à prendre part à des conflits armés et même au terrorisme¹⁵.
41. L'entrepreneuriat des jeunes est de mieux en mieux compris, accepté et adopté comme stratégie efficace pour mobiliser le potentiel productif et novateur des jeunes¹⁶. Les données empiriques suggèrent qu'une culture favorisant l'entrepreneuriat, un

¹⁵ UN (2002): «Premier Forum régional sur la jeunesse: Sécurité, opportunités et prospérité», document de l'ECOSOC OPA/AC.33/1; BIT (2005): «Being real about youth entrepreneurship in eastern and southern Africa: Implications for adults, institutions and sector structures», document de travail SEED n° 72, Genève; Banque mondiale (2007): Rapport sur le développement dans le monde, «Le développement et la prochaine génération», Washington, DC.

¹⁶ Bronte-Tinkew et Z. Redd (2001): «Logic Models and Outcomes for Youth Entrepreneurship Programs», report to the DC Children and Youth Investment Trust Corporation, Washington, DC.

environnement économique stimulant et des outils adaptés pour le développement de l'entrepreneuriat peut être d'une grande utilité à cet égard ¹⁷.

42. Toutefois, la prudence est de mise dans l'élaboration des programmes promouvant l'entrepreneuriat comme une perspective de carrière pour les jeunes; l'entrepreneuriat est une activité exigeante qui comporte des risques, et tout particulièrement pour les jeunes, qui traversent justement une phase ardue de transition dans leur vie et sont donc plus vulnérables; de plus, ils manquent généralement d'expérience dans le domaine de l'entreprise et ont peu d'actifs corporels. Même ceux qui réussissent en tant qu'entrepreneurs finissent souvent par se retrouver dans le secteur informel de l'économie.
43. A sa 93^e session (2005), la Conférence internationale du Travail a examiné la question de l'emploi des jeunes. L'entrepreneuriat des jeunes a été brièvement abordé dans le cadre du débat sur les politiques actives du marché du travail. Cependant, il est impératif d'aller plus loin dans ce domaine important, de façon à exploiter pleinement son potentiel en termes de création d'emplois, d'autonomie et de développement des entreprises, en tant que faisant partie intégrante de l'Agenda global pour l'emploi. Le débat portera vraisemblablement sur les questions suivantes:
- la nature, l'ampleur et la dynamique du chômage des jeunes – le rôle actuel et potentiel de l'entrepreneuriat des jeunes;
 - les politiques et les programmes destinés à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes – quelles leçons doivent être tirées?
 - le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs;
 - que faire pour promouvoir des emplois de qualité/décents à travers l'entrepreneuriat des jeunes?
 - quelle serait la stratégie la plus appropriée pour le travail du BIT dans ce domaine?

Protection sociale

5. *Travail décent pour les travailleurs domestiques* (action normative)

Résumé

Il est proposé d'inscrire la question de la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en 2010 afin de mettre au point des instruments de l'OIT, éventuellement sous la forme d'une convention complétée par une recommandation, et de fournir à cette catégorie de travailleurs la protection dont elle a tant besoin. Les rapports et la recherche ont mis en évidence les déficits de travail décent pour les travailleurs domestiques alors que leurs nombres augmentent partout dans le monde. La plupart d'entre eux sont des femmes et leur travail permet à d'autres personnes d'améliorer leur niveau de vie. Depuis longtemps, l'OIT insiste sur la nécessité d'accorder une attention particulière à ces travailleurs et, déjà en 1965, la Conférence internationale du Travail avait appelé à une action normative dans ce domaine. En réalité, les nombreux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques sont attribuables à la spécificité et à la nature de leur profession, ainsi qu'à l'attention insuffisante accordée aux aspects fondamentaux de leur situation dans le cadre du droit international et des législations nationales. Leur vulnérabilité particulière face aux violations des droits de l'homme fondamentaux et des principes et droits

¹⁷ J.C. Hayton et autres: «National culture and entrepreneurship: A review of behavioural research», dans *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2002, vol. 26, n° 4, pp. 33 à 52.

fondamentaux au travail, ainsi que les différences en matière d'arrangements relatifs à l'emploi, de méthodes de rémunération, de temps de travail et autres aspects de leurs conditions de travail justifient un examen particulier de leur situation et l'élaboration de normes adaptées. Au cours des dernières années, un certain nombre de gouvernements ont pris des mesures pour améliorer la protection juridique des travailleurs domestiques, et d'autres envisagent de faire de même. La mise au point de normes internationales du travail constituera un grand pas en avant dans la promotion du travail décent pour tous et fournira les directives appropriées et opportunes aux mandants concernant les politiques et les pratiques dans ce domaine.

Le problème

44. Des millions de travailleurs domestiques, dont la plupart sont des femmes, se voient refuser la protection indissociable du travail décent alors qu'ils contribuent à l'amélioration des perspectives d'emploi et du niveau de vie d'autres catégories de travailleurs. La Conférence internationale du Travail a attiré l'attention à plusieurs reprises sur ce traitement injuste, en citant des violations des droits fondamentaux au travail et d'autres droits humains fondamentaux, tels l'imposition d'un nombre excessif d'heures de travail, le paiement de bas salaires, et une protection sociale inadéquate contre le harcèlement sexuel, des agressions physiques et d'autres formes de violence. La recherche menée à bien par l'OIT et diverses institutions a permis de conclure que l'une des causes principales de cette situation est le fait que, dans un trop grand nombre de pays, les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la législation du travail et, par conséquent, ne peuvent être protégés ni par l'inspection du travail ni par les organisations de travailleurs ou les réglementations potentielles fournies par les employeurs. Les tendances récentes montrent que les abus se multiplient et que le nombre des travailleurs domestiques continuera probablement de s'accroître partout dans le monde. Les estimations les plus conservatrices portent leur nombre actuel à plus de 100 millions, ce qui fait d'eux le segment de la population active le plus vaste; c'est aussi l'un des moins protégés. Les rapports concernant les violences et le travail de sensibilisation effectués par les syndicats et d'autres organisations sont à l'origine de l'adoption d'une législation par un certain nombre de pays récemment, tandis que d'autres envisagent d'en faire autant. A cet égard, l'action normative de l'OIT arrive à point nommé.

La réponse proposée

45. Il est proposé¹⁸ d'inscrire la question de la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la session de la CIT en 2010, afin de mettre au point de nouveaux instruments de l'OIT, éventuellement sous la forme d'une convention complétée par une recommandation, pour fournir des directives appropriées aux mandants en matière de politiques et de pratiques concernant les travailleurs domestiques.
46. Certains aspects des droits fondamentaux au travail des travailleurs domestiques, leurs droits humains et leurs conditions de travail n'ont pas été traités d'une manière appropriée dans les normes internationales existantes de l'OIT ni dans celles d'autres organisations internationales, et il conviendrait donc d'engager une action normative. En effet, même si les instruments qui traitent des principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, les déficits de travail décent dans ce segment de population active sont évidents: trop souvent, les travailleurs domestiques se voient refuser le droit de constituer des syndicats¹⁹; dans beaucoup de pays, les travailleurs domestiques sont pris au piège dans des situations de travail forcé et, très souvent, ils sont empêchés de quitter la maison des employeurs par des menaces ou

¹⁸ Voir document GB.300/2/2.

¹⁹ BIT: CIT, 82^e session, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 4A), 1995, paragr. 59.

des violences²⁰; nombre de travailleurs domestiques migrants travaillent dans des conditions précaires et difficiles et sont particulièrement vulnérables à l'égard des violations de leurs droits fondamentaux²¹. En outre, comme cela est indiqué dans le document soumis à la 300^e session du Conseil d'administration, un nombre assez considérable de conventions de l'OIT permettent d'exclure certaines catégories de travailleurs. Par exemple, comme cela a été confirmé par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)²², l'objectif de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, «est d'étendre les dispositions concernant la durée du travail de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, à toutes les personnes qui n'entrent pas dans son champ d'application, à l'exception des travailleurs de l'agriculture, de la navigation maritime ou intérieure, de la pêche et des *services domestiques*». Par ailleurs, l'article 2 de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, autorise les Etats qui la ratifient à exclure de son champ d'application certaines catégories de travailleurs, y compris, explicitement, ceux qui sont employés dans le service domestique²³. Alors que la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, s'applique en principe à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant, les Etats qui ratifient cette convention peuvent, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs²⁴. A cet égard, la CEACR a noté en 2004 que la protection de la maternité des femmes occupées dans l'agriculture ou travaillant à domicile ou comme employées domestiques «continue à souffrir d'un certain retard»²⁵. Des préoccupations similaires ont été exprimées par la CEACR concernant notamment l'application, en ce qui concerne la protection des travailleurs domestiques, des conventions en matière de sécurité et de santé²⁶, de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. En ce qui concerne cette dernière, la CEACR a noté en 2006 que «de nombreuses dispositions nationales permettant les visites sur le lieu de travail laissent à l'écart de la protection de l'inspection les nombreuses personnes qui travaillent comme domestiques où travaillent à domicile, et dont la majorité sont des femmes»²⁷.

²⁰ BIT: *Eradiquer le travail forcé*, Introduction, rapport III (partie 1B), CIT, 96^e session (Genève, juin 2007).

²¹ BIT: CIT, 82^e session, *op. cit.*, 1995.

²² BIT: *Durée du travail: vers plus de flexibilité?* Introduction, rapport III (partie 1B), CIT, 93^e session (Genève, juin 2005).

²³ Lors des discussions de la Conférence qui ont mené à l'adoption de la convention, les membres travailleurs ont proposé de supprimer la référence au service domestique dans la disposition relative à une exclusion éventuelle. Cependant, l'amendement proposé n'a pas été adopté. Ses opposants ont émis l'opinion selon laquelle un certain nombre de dispositions de la convention proposée avaient été rédigées, qui faisaient une référence particulière aux travailleurs dans l'industrie, et que des difficultés surgiraient de la pleine application de ces dispositions à l'égard de travailleurs domestiques; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 497.

²⁴ Art. 2, paragr. 1 et 2.

²⁵ BIT: CIT, 92^e session, rapport III (partie 1A), 2004, paragr. 32.

²⁶ BIT: CIT, 83^e session, rapport III (partie 4A), 1996, paragr. 63.

²⁷ BIT: *Inspection du travail*, rapport III (partie 1B), CIT, 95^e session (Genève, juin 2006), paragr. 264.

47. Cependant, un certain nombre d'instruments existants ainsi que la législation et la pratique mises au point dans plusieurs pays pourraient servir d'éléments de base à l'édification de normes spécifiques.
48. De nombreux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques sont attribuables à la spécificité et à la nature de leur profession, ainsi qu'à l'attention insuffisante qu'accordent le droit international et la législation nationale aux aspects les plus importants de la situation de ces travailleurs. Leur vulnérabilité particulière à l'égard des violations des droits de l'homme fondamentaux, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les différences concernant les arrangements relatifs à l'emploi, les méthodes de rémunération, la durée du travail et les autres aspects de leurs conditions de travail justifient un examen particulier et des normes adaptées à la réalité des travailleurs domestiques.
49. Il pourrait s'agir d'une convention établissant un certain nombre de principes généraux, y compris l'application générale aux travailleurs domestiques des normes internationales du travail et relatives au travail décent, le respect de leurs droits humains fondamentaux et l'extension à leur bénéfice de la protection accordée aux travailleurs couverts par la législation nationale du travail, ainsi que des dispositions relatives à un système d'inspection visant à faire respecter la législation et les réglementations qui leur sont applicables. Cette convention pourrait appeler les Etats qui la ratifient à adopter, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale en matière de travail domestique visant à améliorer la situation de cette catégorie de travailleurs, à encourager des consultations avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans ce domaine (y compris avec des organisations directement concernées par les travailleurs domestiques) et à traiter des questions liées aux caractéristiques et conditions particulières de cette catégorie de travailleurs (travail – et souvent logement – dans des maisons privées, heures de travail et périodes de repos non réglementées, employeurs multiples, etc.). Les dispositions particulières à prendre et une orientation sur le contenu éventuel de la politique nationale pourraient être traitées dans une recommandation qui accompagnerait la convention et qui proposerait une politique en matière d'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres salariés, et contiendrait des dispositions générales relatives à la liberté syndicale, au salaire minimum, à la protection de la rémunération, à la protection de la maternité, à la durée du travail, aux heures de repos et aux congés, à la protection dans le domaine de la sécurité et de la santé et à l'accès à la sécurité sociale pour ces travailleurs, ainsi qu'à leur inclusion dans les statistiques du travail, etc.

L'état actuel du débat

50. Au cours de la discussion qui a eu lieu au Conseil d'administration de novembre 2007, un soutien considérable a été exprimé en faveur d'une question normative sur le travail domestique. Le groupe des travailleurs a exprimé un soutien sans réserve pour cette proposition et a dit que ce serait la priorité du groupe lors de l'établissement de l'ordre du jour de la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail. Un certain nombre de gouvernements ont également estimé que la situation des travailleurs domestiques justifiait une approche normative afin d'assurer que tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, soient protégés d'une manière appropriée et que les droits en matière d'emploi et autres soient effectivement appliqués pour ces catégories de travailleurs. Le groupe des employeurs n'a toujours pas traité la question de l'élaboration d'une norme pour les travailleurs domestiques, mais il a exprimé sa préoccupation pour cette catégorie de travailleurs notamment dans le contexte des discussions sur les politiques de l'emploi et du travail forcé.

51. Lors de sa dernière session, le Conseil d'administration a également rappelé que l'OIT s'est engagée depuis longtemps en ce qui concerne cette question, notamment par l'adoption de résolutions par la Conférence internationale du Travail, et que la situation de ces travailleurs justifie amplement l'adoption de normes internationales susceptibles d'améliorer leur environnement légal au moyen d'une législation du travail qui leur permettra de bénéficier de tout l'éventail des droits et de la protection liés au travail décent.

Le BIT et les travailleurs domestiques: un appel de longue date en faveur d'une action normative

52. La question du travail domestique n'est pas nouvelle à l'OIT et elle a fait l'objet d'un débat pendant des années à la Conférence et au Conseil d'administration. La nécessité d'entreprendre une action normative a été réaffirmée à plusieurs reprises.

53. En 1936, la Conférence internationale du Travail, considérant que le projet de convention internationale sur les congés annuels payés (qui a plus tard donné lieu à la convention n° 52) ne concernait pas les travailleurs domestiques, a demandé au Conseil d'administration d'inscrire la question à l'ordre du jour d'une des prochaines sessions de la Conférence. Il a également été décidé que la Conférence étudierait en même temps la possibilité de faire des conditions d'emploi des travailleurs domestiques le thème d'une réglementation internationale ²⁸.

54. En 1945, la CIT a adopté une résolution concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs et a estimé qu'«il y aurait lieu de s'attacher à réglementer l'admission au service domestique en dehors de la propre famille de l'enfant de la même manière qu'aux autres occupations non industrielles». La Conférence a demandé également «de prendre particulièrement soin de combattre les formes d'emplois dans lesquelles des enfants sont placés, ou transférés en quasi-adoption, dans la famille d'un employeur qu'ils servent pour payer leur entretien» ²⁹.

55. En 1948, la Conférence a adopté une résolution concernant les conditions de travail des gens de maison. La Conférence a estimé «que le moment est venu de procéder à l'examen approfondi de cette importante question». En conséquence, elle a invité «le Conseil d'administration à examiner l'opportunité d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence [...] l'ensemble de la question des statuts et conditions d'emploi des gens de maison» ³⁰.

56. En 1965, la Conférence a adopté une nouvelle résolution concernant les conditions de travail des employés de maison ³¹. Cette résolution attire l'attention sur le besoin urgent d'assurer aux employés de maison les éléments fondamentaux de protection qui leur garantiraient un niveau de vie minimum, compatible avec le respect de la personne et la dignité humaine, qui sont essentiels pour la justice sociale. La Conférence invite

²⁸ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 20^e session, 1936, annexe XVI: résolutions adoptées par la Conférence, p. 752.

²⁹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 27^e session, 1945, annexe XIII: résolutions adoptées par la Conférence, p. 512, paragr. 19 4).

³⁰ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 31^e session, 1948, annexe XVIII: résolutions adoptées par la Conférence p. 572.

³¹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 49^e session, 1965, annexe XII: résolutions adoptées par la Conférence, pp. 728 et 729.

notamment le Conseil d'administration à envisager d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence, la question des conditions de travail des employés de maison, en vue de l'adoption d'un instrument international.

57. En 2003, les travaux de recherche du BIT ont confirmé que le travail domestique est surtout accompli par des femmes, que l'utilisation du travail des enfants est très répandue, et qu'une grande partie du travail domestique est effectuée par des travailleurs migrants³². Les principaux problèmes identifiés par le BIT concernent notamment les heures de travail, les salaires, la charge de travail et les périodes de repos, la couverture de sécurité sociale, les mauvais traitements et les viols, les abus commis par les agences de recrutement, et les conditions contractuelles. Outre le fait qu'ils sont soumis à de mauvaises conditions de travail et à l'exploitation, les travailleurs domestiques se voient souvent refuser le droit de s'organiser en syndicats.
58. Récemment, la nécessité d'assurer une protection aux travailleurs domestiques migrants a également été appuyée par la Conférence, qui a adopté les conclusions de la discussion générale sur les travailleurs migrants en 2004. Deux des principes énoncés dans le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, non contraignant, et adopté par le Conseil d'administration à sa session de mars 2006 (dans le cadre du suivi de la CIT 2004) font spécifiquement référence aux travailleurs domestiques.
59. Depuis longtemps, les organisations de travailleurs et les organisations non gouvernementales ont attiré l'attention sur la nécessité de disposer d'un instrument international sur le travail domestique. La Confédération syndicale internationale (CSI) a réitéré cet appel l'année dernière.

Situation actuelle de la recherche et des travaux préparatoires

60. Il a également été demandé au Bureau quelle est la situation des travaux de recherche et des travaux préparatoires concernant cette proposition. A cet égard, et compte tenu du fait que la décision d'inscrire une question normative sur le travail domestique à l'ordre du jour de la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail exigera une préparation approfondie, un volume considérable de recherches a déjà été effectué³³, et le matériel de l'OIT et les informations reçues depuis novembre 2007 confirment qu'un certain nombre de gouvernements ont pris des initiatives législatives ou se préparent à le faire dans un proche avenir, ce qui rendrait plus opportune encore l'élaboration d'un instrument de l'OIT.
61. D'autres travaux de recherche, effectués et publiés depuis la 300^e session, confirment que «l'absence de reconnaissance et de protection sociale qui caractérise le travail domestique est un obstacle majeur à la concrétisation de l'objectif de l'Organisation internationale du Travail concernant un travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes»³⁴.
62. Le document reconnaît que, même si les travailleurs domestiques devraient, de toute évidence, être les premiers bénéficiaires d'une meilleure protection, les mandats de l'OIT ont un intérêt direct à promouvoir la question.

³² BIT: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, par J.M. Ramirez-Machado: «ILO Conditions of Work and Employment series» n° 7, 2003.

³³ Voir document GB.300/2/2.

³⁴ BIT: *Domestic work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes* (à paraître).

63. En fait, les institutions d'Etat doivent traiter des milliers de plaintes émanant de travailleurs domestiques ou de leurs employeurs, et la réglementation et le contrôle du travail domestique empêcheraient l'occurrence de telles situations. En outre, maintes anecdotes le prouvent, la réglementation du travail domestique peut favoriser le traitement de questions liées au travail informel et non protégé et faire augmenter les recettes des caisses de protection sociale ³⁵.
64. L'engagement potentiel des organisations d'employeurs et de leurs membres à cet égard est également important. Les processus de recrutement informels et l'absence de contrats écrits ont parfois des effets négatifs sur les employeurs. Des groupes informels d'employeurs organisés sur une base de voisinage sont déjà actifs en la matière. Dans le contexte du programme de l'OIT en Asie du Sud-Est sur la protection des travailleurs domestiques contre le trafic et le travail forcé, la Fédération des employeurs des Philippines a élaboré un recueil de directives pratiques pour les employeurs de travailleurs domestiques, qui pourrait également inspirer une action normative au niveau mondial. Dans le contexte d'une discussion sur l'application de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, à la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 1998, le groupe des employeurs a noté que «compte tenu de la pénurie d'emplois et des lacunes sur le plan des qualifications chez les chômeurs, il n'est plus possible d'exclure les emplois faiblement qualifiés. De tels emplois existent dans les domaines des services individuels et domestiques, du travail manuel, du commerce et de l'agriculture. Les gisements que ce domaine représente en matière d'emploi doivent être exploités même si les rémunérations y sont faibles en raison du faible niveau de productivité, car il est toujours possible de parer par des systèmes de transfert complémentaires aux difficultés sociales qui peuvent en résulter ³⁶.»
65. Les organisations de travailleurs ont bien sûr intérêt à aller au devant des travailleurs domestiques et à leur offrir de protéger leurs droits. Un cadre légal, fondé sur des normes reconnues sur le plan international, faciliterait l'accès des travailleurs domestiques aux syndicats, et les aiderait aussi à surmonter les craintes qui les empêchent souvent d'exiger le respect de leurs droits fondamentaux. Cela est d'autant plus vrai que la restriction de la liberté d'association des travailleurs domestiques prévaut encore dans un grand nombre de pays.

Mesures à prendre

66. Chacun s'accorde à reconnaître que la situation des travailleurs domestiques, qui est actuellement une source de préoccupation partout dans le monde, bénéficiera grandement de l'élaboration et de l'application de normes internationales traitant des droits de l'homme, des droits fondamentaux des travailleurs et des conditions de travail en général. Chacun s'accorde aussi à reconnaître que cet objectif aurait dû être atteint depuis longtemps, afin de répondre aux besoins des mandants de l'OIT et même de les anticiper. Une décision précoce concernant l'inscription d'une question à l'ordre du jour de la

³⁵ Par exemple, en Argentine, selon le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale, 96,4 pour cent des travailleuses domestiques n'étaient apparemment pas déclarées en 2004. Des modifications apportées à la législation en cours cette année-là, sous la forme de déductions d'impôts offertes aux employeurs, ont ramené cette proportion à 75 pour cent. Au Brésil, des incitations fiscales à l'intention des employeurs qui déclarent leurs salariés auprès de l'Institut national de la sécurité sociale ont entraîné un accroissement proportionnel des travailleurs au bénéfice d'un contrat formel. Voir M. Diaz: *The situation of domestic workers in Latin America*, ILO-MIGRANT, 2007.

³⁶ Rapport de la Commission de l'application des normes, CIT, 86^e session, 1998, *Compte rendu provisoire* n° 18, première partie.

Conférence internationale du Travail de 2010 visant une action normative en matière de travail décent pour les travailleurs domestiques permettra au Bureau de faire démarrer les travaux préparatoires, en se fondant sur l'important volume de matériel de recherche déjà existant. Elle offrira également au Bureau un temps suffisant pour entreprendre l'examen global de la législation et de la pratique actuelle concernant le travail domestique et des antécédents matériels en vue de la discussion. Le Conseil d'administration pourrait également autoriser le Bureau à organiser une réunion préparatoire tripartite d'experts en 2009 pour examiner le contenu potentiel d'instruments internationaux. Les travaux préparatoires entraîneront également une série de consultations tripartites aux niveaux régional et mondial.

Dialogue social

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

Résumé

La mondialisation et les changements rapides que connaissent les marchés ont incité les entreprises à adopter de nombreuses stratégies pour préserver et améliorer leur avantage compétitif. L'une des approches possibles est la restructuration de l'entreprise qui peut prendre des formes très diverses. Compte tenu de l'impact considérable que les résultats de la restructuration économique peuvent avoir sur la population active, sur l'entreprise et sur la société dans son ensemble, il est important que cette restructuration soit accompagnée par des formes appropriées de dialogue social – ancrées dans l'entreprise – qui fourniraient des réponses efficaces pour relever les défis issus de ces pressions externes. Cette discussion n'enfreindra pas le droit des gestionnaires de gérer, ou celui des entreprises d'envisager la restructuration comme une option permettant de préserver leur position dans un marché donné. En fait, l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la session de la Conférence internationale du Travail en 2010 fournirait aux mandats une occasion opportune de réfléchir à l'importance du dialogue social en tant qu'outil de gestion efficace du changement. Elle permettrait en tout cas de mieux comprendre:

- les questions qui se posent pendant la restructuration des entreprises;
- comment de bonnes relations entre les travailleurs et l'employeur peuvent promouvoir une restructuration qui prenne en compte les préoccupations relatives à l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité;
- les changements récents dans la législation et la pratique nationales et internationales concernant la fourniture de l'information et la consultation autour de ces questions;
- l'évaluation des conséquences qu'elle aurait pour les travaux de l'OIT dans divers domaines.

Contexte

67. Les entreprises se sentent de plus en plus contraintes d'opérer des restructurations du fait des mutations qui se produisent aux niveaux national et international. Ces mutations résultent, par exemple, de l'évolution de la situation dans les différents secteurs, y compris le secteur public, qui composent l'économie nationale, de la multiplication des nouvelles formes d'organisation de la production, y compris l'expansion rapide des chaînes d'approvisionnement mondiales, à la suite du déclin de la production de «masse» et de l'impact de la mondialisation. Du fait de la mondialisation, de nombreuses entreprises sont désormais livrées à une concurrence féroce qui les force à adapter leur outil de travail pour rivaliser en efficacité, en rendement et en qualité avec les leaders du marché sous peine, comme c'est souvent le cas, d'être obligées de fermer³⁷. Quelle qu'en soit la cause, la restructuration des entreprises peut avoir des coûts sociaux divers: pertes d'emplois, taux

³⁷ BIT: *Changements dans le monde du travail*, rapport du Directeur général à la Conférence, 2006.

de chômage élevé, inégalité de traitement entre les travailleurs, plus grande insécurité sur le lieu de travail, conflits du travail et conflits sociaux.

68. De nombreux exemples montrent que les partenaires sociaux ont su parfois collaborer avec succès face aux changements structurels et autres et mobiliser tout le potentiel de leurs entreprises. Il convient de mentionner les efforts tendant à améliorer l'adaptabilité des entreprises par une approche consultative dont le but est de trouver un équilibre entre «flexibilité» et «sécurité». Tout en ne remettant pas en cause la nécessité pour l'employeur de restructurer d'une manière efficiente et effective, cette approche peut augmenter la compétitivité de l'entreprise car elle s'appuie sur la compréhension et le soutien des travailleurs dans la mise en place des changements proposés. Ainsi les travailleurs et leurs représentants continuent à bénéficier de conditions de travail décentes, salaires compris, et, en participant à la mise en place des changements proposés, ils peuvent faire en sorte que les résultats éventuels soient aussi favorables que possible pour eux. Dans ce contexte également, on voit des changements apparaître dans le schéma traditionnel des relations professionnelles. Les modèles de négociation changent, ainsi que leur contenu et le comportement des acteurs concernés. A cet égard, les partenaires sociaux négocient, à tous les niveaux, de nombreux compromis qui se traduisent souvent par des accords d'ensemble comportant des éléments de contrepartie: sécurité de l'emploi, temps de travail, salaires, possibilités de formation continue et/ou nouvelles méthodes d'organisation du travail.
69. Les procédures établies pour informer et consulter les salariés et leurs représentants sont essentiellement de deux types: celles du premier type reposent sur des règles informelles entre les partenaires sociaux eux-mêmes à différents niveaux de négociation; celles du second type sont inscrites dans des cadres juridiques prescrivant généralement la diffusion d'informations et de consultations en cas d'«événements» majeurs concernant les travailleurs, qu'il s'agisse de menaces de licenciements ou de licenciements réels, de transferts d'entreprises, de délocalisations ou d'autres formes de restructuration. Dans de nombreux pays, les dispositions légales sont souvent fondées sur une approche a posteriori (face par exemple aux conséquences économiques et sociales d'évolutions dont bon nombre n'étaient pas prévues) le plus souvent, elles ne constituent pas une reconnaissance suffisante de la nécessité de maintenir le dialogue social au niveau de l'entreprise et elles ne tiennent pas suffisamment compte de l'impact des décisions sur l'économie et l'emploi.
70. La mondialisation des marchés des capitaux, des produits et du travail signifie que les décisions affectant les entreprises et leurs travailleurs sont souvent prises par des organismes transnationaux. A ce niveau, les pratiques d'information et de consultation ne sont pas encore bien développées, et ce malgré les tentatives de certaines entreprises multinationales et de groupements d'intégration régionale, en particulier en Europe où l'adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens³⁸ en 1994 a conduit à mettre en place, dans les entreprises de l'Europe tout entière, un très large éventail de pratiques de consultation et d'échange d'informations. Même ainsi, le principal objectif qui consiste à permettre aux travailleurs d'avoir leur mot à dire dans les processus décisionnels en entreprise n'a été réalisé que dans une minorité de cas. En outre, nombre des procédures pertinentes des comités d'entreprise européens visent encore essentiellement à fournir des informations, et l'obligation minimale en la matière porte plus souvent sur la situation passée que sur la situation future d'une entreprise³⁹. Compte tenu de ce qui précède, et

³⁸ Directive 2004/14/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

³⁹ *European Works Council in practice*, rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2004.

afin de renforcer le rôle des comités d'entreprises européens, la Commission européenne prévoit de proposer en 2008 un projet de directive révisé.

71. Cependant, les questions abordées et les approches à la consultation et à l'information qui sont adoptées dans ce type de cas ne sont pas uniquement un phénomène européen. Sur les 71 pays compris dans la *Termination of Employment Digest* du BIT⁴⁰, 45 font état d'un certain niveau de consultation avec les représentants des salariés dans le cas de licenciements collectifs. Par exemple, la loi sur les relations professionnelles en Afrique du Sud prévoit l'obligation de s'engager dans un «processus conjoint de recherche du consensus» avec les salariés et leurs représentants lorsque l'employeur propose des licenciements sur la base des conditions opérationnelles nécessaires ou des changements des termes et des conditions de l'emploi. Ce processus permet aux représentants des employeurs et des travailleurs de chercher un arrangement sur les mesures à éviter, de minimiser le nombre des effets négatifs de ces licenciements ou d'en changer le moment, ou d'atténuer leurs conséquences de quelque manière que ce soit. Il permet également d'accéder à l'information relative aux raisons et aux besoins de ces mesures. Au Botswana, un code de bonnes pratiques sur la cessation d'emploi (loi sur les conflits du travail) prévoyant des consultations similaires en cas de propositions de réorganisation de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements a été accepté par les partenaires sociaux, même s'il n'a pas encore force de loi.
72. Enfin, ces dernières années, les marchés mondiaux ont connu une croissance rapide qui n'a pas été accompagnée par un développement simultané des institutions économiques et sociales, nécessaire à leur fonctionnement efficace et équitable⁴¹, une situation qui prévaut aussi bien au niveau national qu'à celui de l'entreprise. Du fait de l'absence – ou de la faiblesse – de telles institutions et procédures de dialogue entre les gouvernements et/ou les employeurs et travailleurs et leurs organisations représentatives, il est difficile de parvenir à un consensus sur des questions importantes qui touchent les entreprises opérant à l'intérieur et au-delà des frontières, et la paix sociale peut s'en trouver compromise.

La réponse de l'OIT

L'action normative

73. L'OIT tient à ce que les travailleurs soient informés et consultés dans les entreprises sur les questions qui les touchent et, plus généralement, à ce qu'une coopération permanente soit encouragée entre employeurs et travailleurs en vue du développement de l'entreprise; ce souci ressort clairement de la Déclaration de Philadelphie de 1944. Cette déclaration appelle l'Organisation à élaborer des programmes en vue de promouvoir «la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour l'amélioration continue de l'organisation de la production...» (paragr. 3 e)).
74. Cette obligation constitutionnelle est exprimée dans divers instruments ultérieurs, à savoir la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967. La recommandation n° 129 donne des orientations détaillées sur la manière d'instaurer un climat de compréhension et de confiance réciproques au sein de l'entreprise, en indiquant que des informations devraient être communiquées aux travailleurs et à leurs représentants et que des consultations devraient avoir lieu avec eux avant que des décisions sur des

⁴⁰ Y compris des pays d'Afrique, des Amériques, de l'Asie et du Pacifique et d'Europe.

⁴¹ *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (Genève, BIT, 2004).

questions d'intérêt majeur soient prises par la direction (paragr. 2). La recommandation dispose en outre que la direction devrait transmettre aux travailleurs des informations sur toute une série de sujets, y compris notamment «la situation générale de l'entreprise et les perspectives ou plans de son développement futur», et expliquer les décisions susceptibles d'affecter directement ou indirectement la situation du personnel de l'entreprise (paragr. 15 (2)). La recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971 fait référence dans son paragraphe 6 (2)*f* à la reconnaissance d'une priorité à accorder au maintien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel. Ces recommandations soulignent que les processus d'information et de consultation devraient coexister avec la négociation collective et la compléter. Des dispositions similaires, dont certaines ont trait à des situations spécifiques, figurent dans un certain nombre d'autres documents de l'OIT ⁴².

Les activités de coopération technique du BIT

75. Le BIT apporte ses conseils et son assistance techniques sur les questions concernant aussi bien la diffusion d'informations aux travailleurs et à leurs représentants que les consultations à mener avec ceux-ci dans le cadre des activités et projets touchant au dialogue social et à des domaines connexes tels que la législation du travail, l'emploi ou encore les conditions de travail. Dans le domaine de la réforme de la législation du travail, l'OIT aide les mandants à élaborer les lois sur le travail, y compris celles qui portent sur les conséquences de la réorganisation économique.
76. Par exemple, dans la Communauté des Caraïbes (CARICOM), le Bureau a apporté un soutien technique à l'élaboration d'une législation d'harmonisation modèle concernant la cessation d'emploi. Cette législation modèle prévoit des procédures d'information et de consultation pendant la restructuration économique lorsqu'elle est susceptible d'entraîner des licenciements, conformément aux normes internationales du travail pertinentes. L'OIT continue de fournir un soutien à la CARICOM et à ses Etats membres pour promouvoir l'harmonisation avec cette législation modèle.

Discussion de la Conférence internationale du Travail et résultats

77. Une discussion de la Conférence sur cette question pourrait notamment traiter des aspects suivants:
- évolutions économiques et sociales récentes qui ont eu un impact majeur sur la compétitivité, la sécurité de l'emploi, les conditions d'emploi, les qualifications requises, l'organisation du travail et le lieu d'implantation des entreprises ⁴³;
 - évolution récente des relations entre les employeurs et les travailleurs au niveau de l'entreprise, y compris les nouvelles formes de recherche de consensus par le biais de l'information et de la consultation;
 - évolutions similaires en matière de dialogue social aux niveaux national et transnational;

⁴² Par exemple, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981. Voir aussi la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (par exemple, art. 57).

⁴³ Par exemple, les changements consécutifs aux rachats, fusions et acquisitions, à la constitution de coentreprises, à la sous-traitance et à l'internationalisation des entreprises.

- évolution des cadres législatifs et autres dispositions et arrangements institutionnels nationaux et transnationaux en matière d'information et de consultation;
 - conséquences pour l'action de l'OIT, surtout pour ses activités de conseil et de coopération techniques.
- 78.** On pourrait également, dans le cadre d'une discussion générale, envisager l'éventuelle nécessité de réviser et de mettre à jour les normes de l'OIT relatives à l'information, à la consultation et à la coopération au niveau de l'entreprise.

Genève, le 7 février 2008.

Points appelant une décision: paragraphe 2;
paragraphe 9.