



Conseil d'administration

320^e session, Genève, 13-27 mars 2014

GB.320/INS/2

Section institutionnelle

INS

Date: 12 février 2014

Original: anglais

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

Objet du document

Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 319^e session (octobre 2013), le présent document contient des propositions concernant l'inscription d'une question supplémentaire à l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence (2016) et des indications sur la préparation des discussions générales qui auront lieu aux 104^e et 105^e sessions de la Conférence (2015 et 2016). Il contient également deux propositions concrètes, l'une relative à la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), pour inscription à l'ordre du jour de la 103^e session (2014), et l'autre relative à la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, pour inscription à l'ordre du jour de la 104^e session (2015) ou de la 105^e session (2016). Pour ce qui est de l'ordre du jour des futures sessions, le document vise à obtenir des orientations concernant l'évaluation de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale), et fournit des informations sur d'autres questions (voir le projet de décision au paragraphe 32).

Objectif stratégique pertinent: Les quatre objectifs stratégiques.

Incidences sur le plan des politiques: Toute décision visant à compléter l'ordre du jour de la 105^e session (2016) de la Conférence aura des incidences sur le programme de la Conférence de cette année-là.

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

Incidences financières: Les incidences habituelles découlant de l'inscription de questions à l'ordre du jour de la Conférence, ainsi que les incidences liées aux questions pour lesquelles des réunions préparatoires sont proposées.

Suivi nécessaire: Travaux préparatoires en vue des discussions à la Conférence, notamment l'organisation de réunions préparatoires, ou suivi de l'élaboration des propositions qui seront soumises pour examen au Conseil d'administration à sa 322^e session (novembre 2014).

Unité auteur: Les départements suivants du Portefeuille des politiques: Département des normes internationales du travail, Département des politiques de l'emploi, Département des entreprises, Département des activités sectorielles, Département des conditions de travail et de l'égalité. Le département suivant du Portefeuille des programmes extérieurs et des partenariats: Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs.

Documents connexes: GB.320/LILS/5, GB.320/LILS/6, GB.320/WP/GBC/1, GB.320/POL/3, GB.319/INS/2, GB.319/PV/Projet (paragr. 5-35), GB.317/INS/2(Rev.), GB.317/PV (paragr. 3-39), GB.316/INS/4, GB.316/PV(&Corr.) (paragr. 8-55), GB.317/WP/GBC/1, GB.317/INS/10, GB.319/WP/GBC/1, GB.319/INS/13(Rev.).

Introduction

1. A sa 319^e session (octobre 2013), le Conseil d'administration¹:
 - a) a retenu la question «Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs» en vue d'une discussion générale à la 104^e session de la Conférence (2015);
 - b) a retenu la question «Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales» en vue d'une discussion générale à la 105^e session de la Conférence (2016);
 - c) a reporté à la 320^e session (mars 2014) du Conseil d'administration l'examen de toute autre question à inscrire à l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence (2016);
 - d) a prié le Directeur général de donner, à la 320^e session (mars 2014) du Conseil d'administration, des avis sur la préparation des discussions générales qui auront lieu aux 104^e et 105^e sessions de la Conférence (2015 et 2016);
 - e) a prié le Directeur général:
 - i) de prendre note des orientations données par le Conseil d'administration en ce qui concerne la mise à l'écart des questions figurant dans le tableau A du document GB.319/INS/2 et l'action de suivi à engager au titre des cinq options figurant dans le tableau B du même document;
 - ii) d'inviter les Etats Membres et les partenaires sociaux à formuler d'autres suggestions concernant les questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de sessions futures de la Conférence;
 - iii) de faire rapport à ce sujet à la 322^e session (novembre 2014) du Conseil d'administration.
2. Le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence (2016). Cette question est traitée dans la section A du présent document. Le Conseil est également invité à examiner trois autres questions. La première, relative à la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), concerne l'ordre du jour de la 103^e session (2014). La deuxième, qui se rapporte à l'ordre du jour de la session de 2015 ou de 2016, a trait à la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003. Toutes deux sont traitées dans la section B du présent document. La troisième question, à laquelle la section D est consacrée, porte sur l'examen par la Conférence de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale).
3. Le Conseil d'administration est également invité à donner au Bureau des orientations concernant la préparation des discussions générales qui auront lieu aux 104^e et 105^e sessions de la Conférence (2015 et 2016). Cette question est traitée dans la section C du présent document. Le Conseil est en outre invité à prendre note des informations fournies concernant d'autres questions.

¹ Documents GB.319/INS/2 et GB.319/PV/Projet, paragr. 5 à 35.

4. Pour établir le présent document, le Bureau a tenu compte des observations formulées au cours de la 319^e session (octobre 2013) du Conseil d'administration au sujet de l'ordre du jour de la Conférence et du rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail (CIT) ².
5. Avant d'examiner le fond des propositions, il convient de rappeler brièvement que les règles relatives à l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail sont énoncées dans la Constitution de l'OIT ³, le Règlement de la Conférence internationale du Travail ⁴, et le Règlement du Conseil d'administration ⁵. L'ordre du jour de la Conférence comprend généralement deux parties, regroupant respectivement les questions inscrites d'office et les questions ad hoc.
6. A l'heure actuelle, les questions que le Conseil d'administration doit inscrire chaque année d'office à l'ordre du jour de la Conférence sont les suivantes:
 - rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général;
 - programme et budget et autres questions;
 - informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
7. La pratique habituelle veut également que soient inscrites à l'ordre du jour de la Conférence trois questions ad hoc supplémentaires, en vue soit d'une discussion générale soit d'une action normative. Les questions normatives sont en principe examinées dans le cadre d'une procédure de double discussion, mais le Conseil d'administration peut opter pour une simple discussion.
8. La Déclaration sur la justice sociale et son annexe sur le suivi ont instauré un dispositif de discussions récurrentes par la Conférence en vue de permettre à l'OIT de mieux comprendre la situation et les besoins divers de ses Membres en rapport avec chacun des objectifs stratégiques, d'y répondre de manière plus efficace en utilisant l'ensemble des moyens d'action à sa disposition et d'ajuster en conséquence ses priorités et ses programmes d'action ⁶. Le Conseil d'administration a décidé que ces discussions récurrentes se dérouleraient selon un cycle de sept ans et que, au cours de cette période, les thèmes de l'emploi, des principes et droits fondamentaux au travail et de la protection sociale seraient examinés à deux reprises, tandis que celui du dialogue social ne le serait qu'une fois ⁷. Sur cette base, le Conseil d'administration a inscrit une discussion récurrente

² Depuis la 317^e session du Conseil d'administration (mars 2013), les questions liées au mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence sont traitées dans le cadre de la discussion concernant la réforme de la Conférence internationale du Travail; voir documents GB.319/INS/13(Rev.) et GB.320/WP/GBC/1.

³ Constitution de l'OIT, art. 14(1) et 16(3).

⁴ Règlement de la Conférence internationale du Travail, en particulier les articles 7, *7bis*, 8 et 12.

⁵ Règlement du Conseil d'administration, section 5 et paragr. 6.2.

⁶ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, Partie II(A)(i) et annexe, Suivi de la Déclaration, Partie II(B).

⁷ Document GB.304/PV, paragr. 183 *b*).

à l'ordre du jour de chaque session de la Conférence, pendant les sept années du cycle ⁸, en adoptant l'ordre suivant: l'emploi (première discussion récurrente, 2010), la protection sociale (sécurité sociale) (première discussion récurrente, 2011), les principes et droits fondamentaux au travail (première discussion récurrente, 2012), le dialogue social (2013), l'emploi (deuxième discussion récurrente, 2014), la protection sociale (protection des travailleurs) (deuxième discussion récurrente, 2015), les principes et droits fondamentaux au travail (deuxième discussion récurrente, 2016). Le Conseil d'administration devra réfléchir en temps utile au prochain cycle de discussions récurrentes qui débutera en 2017 (voir la section D du présent document).

A. Sélection d'une question ad hoc supplémentaire à inscrire à l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence (2016)

Aperçu des quatre propositions issues des discussions qui ont eu lieu à la 319^e session (octobre 2013) du Conseil d'administration

9. Il convient de rappeler que les deux questions ci-après ont été inscrites à l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence (2016): Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en vue d'une discussion générale, et une question récurrente concernant l'objectif stratégique relatif aux principes et droits fondamentaux au travail.
10. Le tableau A du paragraphe 11 ci-dessous récapitule les quatre propositions à examiner en vue de choisir éventuellement parmi elles une troisième question, qui ont toutes été étudiées par le Conseil d'administration à sa 319^e session (octobre 2013) ⁹. Deux de ces propositions ont été formulées en vue d'une discussion générale et les deux autres en vue d'une action normative. Ces propositions sont exposées en détail dans les annexes I à IV, lesquelles ont été révisées compte tenu des observations formulées au cours de la 319^e session (octobre 2013) ¹⁰, et contiennent en particulier un complément d'information concernant les résultats escomptés et la préparation de la discussion de la Conférence ¹¹.
11. L'attention du Conseil d'administration est appelée sur la nécessité, soulignée à maintes reprises par ses membres, de renforcer l'efficacité et la transparence de la procédure d'établissement de l'ordre du jour. Au cas où aucune des quatre propositions figurant dans le tableau A ne serait retenue pour l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence

⁸ En application de la Partie II(B) de l'annexe sur le suivi de la Déclaration, les modalités de la discussion récurrente sont arrêtées par le Conseil d'administration.

⁹ Le Bureau a jugé approprié de soumettre de nouveau à une session ultérieure du Conseil d'administration la proposition intitulée «Secteur public: perfectionnement de la main-d'œuvre, avancement dans la carrière et conditions d'emploi (discussion générale)», pour que les résultats du Forum de dialogue mondial sur les enjeux de la négociation collective dans la fonction publique (devant avoir lieu les 2 et 3 avril 2014) puissent être pris en considération.

¹⁰ Comme lors de discussions antérieures, ces annexes contiennent des informations sur l'origine des propositions, le degré de soutien qu'elles ont obtenu lors de discussions antérieures au Conseil d'administration et, le cas échéant, leur lien avec d'autres questions qui ont été proposées. Voir, par exemple, les observations du groupe des PIEM, document GB.316/PV(&Corr.), paragr. 28.

¹¹ Voir les observations du groupe des employeurs, document GB.319//PV/Projet, paragr. 6.

(2016), il faudrait que le Conseil d'administration, comme il l'a fait à sa 319^e session (octobre 2013), continue de donner au Bureau des orientations quant à l'opportunité de retenir l'une quelconque des propositions en question pour de futures sessions de la Conférence. Ces orientations pourraient notamment consister à indiquer au Bureau les mesures à prendre pour que le Conseil d'administration puisse procéder à un nouvel examen et qu'un rapport lui soit soumis à sa 322^e session (novembre 2014).

Tableau A. 105^e session de la Conférence (2016)

Proposition	Nature	Le Conseil d'administration est invité à:
1. 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 (annexe I)	Action normative	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 105 ^e session de la Conférence (2016)
2. Pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation (annexe II)	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 105 ^e session de la Conférence (2016)
3. La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (annexe III)	Action normative	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 105 ^e session de la Conférence (2016)
4. Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité (annexe IV)	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 105 ^e session de la Conférence (2016)

B. Propositions supplémentaires

1. MLC, 2006

12. On se rappellera qu'à sa 318^e session (juin 2013)¹² le Conseil d'administration, tenant compte du fait que la convention du travail maritime, 2006, allait entrer en vigueur le 20 août 2013, a institué la Commission tripartite spéciale conformément à l'article XIII de la convention. Les fonctions de la Commission tripartite spéciale telles que les définit la convention sont diverses; l'article XV lui confère notamment un rôle central dans la procédure simplifiée d'amendement du code de la convention. Le document que le Conseil d'administration a examiné en juin 2013 mettait l'accent sur l'importance de la présentation anticipée des propositions d'amendements:

... Il est prévu que la première réunion de la Commission tripartite spéciale aura lieu au début de 2014, à une date qui sera décidée par le Conseil d'administration. Il est important par conséquent que les amendements proposés soient présentés dès que possible après l'entrée en vigueur de la convention en août 2013, afin de garantir qu'ils seront présentés d'abord à la Commission tripartite spéciale pour examen au terme de la période des six mois pendant lesquels ils sont soumis pour examen aux Membres de l'OIT, puis, en cas d'adoption, à la Conférence internationale du Travail à sa 103^e session en juin 2014¹³.

¹² Document GB.318/INS/7/1.

¹³ *Ibid.*, paragr. 6.

13. A sa 319^e session (octobre 2013), le Conseil d'administration a fixé la date et l'ordre du jour de la première réunion de la commission en tenant compte des éléments susmentionnés¹⁴ concernant la procédure définie par la MLC, 2006, pour l'adoption et l'approbation des amendements. L'ordre du jour prévoyait l'examen de deux séries de propositions d'amendement conjointes (émanant des représentants des gens de mer et des armateurs nommés à la commission). En vertu de l'article XV, la Commission tripartite spéciale est compétente pour adopter les amendements au code de la convention. Les amendements adoptés doivent ensuite être présentés «à la session suivante de la Conférence» pour approbation¹⁵. Une brève séance devrait suffire à la Conférence pour se prononcer puisqu'elle ne peut qu'approuver les amendements ou les renvoyer devant la Commission tripartite spéciale afin que celle-ci les réexamine¹⁶.

2. Convention n° 185

14. On se rappellera que la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, a été adoptée pour contribuer au renforcement de la sécurité aux frontières après les attentats de septembre 2001. A la 320^e session du Conseil d'administration (mars 2014), la Section des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS)¹⁷ examinera le fonctionnement de la convention n° 185. Cette convention est un instrument essentiel pour les gens de mer en ce qu'elle leur garantit la possibilité de descendre à terre pendant leurs voyages grâce à un système d'identification sophistiqué qui satisfait aux exigences actuelles en matière de sécurité. Toutefois, la convention n'est à l'heure actuelle pas vraiment suivie d'effet car elle ne s'applique que dans les pays qui l'ont ratifiée, ce qui ne représente qu'un nombre limité de ports. Une solution innovante est proposée dans le document qui sera examiné par la section LILS; elle consiste à permettre la participation des pays qui n'ont pas ratifié la convention à travers un système de coopération internationale qui serait fondé sur une résolution ou, éventuellement, sur une recommandation adoptée par la Conférence.

C. Préparation des discussions générales qui auront lieu aux 104^e et 105^e sessions de la Conférence (2015 et 2016)

15. Comme il est indiqué au paragraphe 1, le Conseil d'administration a prié le Bureau de fournir des informations concernant la préparation de ces discussions. A l'issue de consultations internes, le Bureau soumet les éléments ci-après à titre d'orientations.

¹⁴ Document GB.319/LILS/5, note de bas de page n° 30.

¹⁵ MLC, 2006, art. XV, paragr. 5.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Document GB.320/LILS/5.

**Les petites et moyennes entreprises (PME)
et la création d'emplois décents et productifs
(discussion générale de la 104^e session
de la Conférence (2015))**

16. Dans le cadre de la résolution de 2007 relative à la promotion des entreprises durables et compte tenu de la vaste expérience du Bureau et des enseignements qu'il a tirés des programmes mis en œuvre avec succès dans les domaines de la formation à la création d'entreprises, du développement des chaînes de valeur, de la promotion d'un environnement favorable aux entreprises, de la productivité et des conditions de travail, le rapport qui sera soumis à la Conférence pourrait traiter des questions suivantes:

- les besoins des PME et de leurs travailleurs et les contraintes auxquelles ils sont confrontés;
- la variation des besoins et des contraintes en fonction du secteur (services, secteur industriel ou secteur agricole);
- la variation des besoins et des contraintes en fonction du niveau de développement;
- les stratégies internationales qui ont donné de bons résultats en matière de développement des PME et l'approche de l'OIT;
- les actions qui donnent les meilleurs résultats pour ce qui est de la création d'emplois et de la qualité des emplois créés;
- la promotion d'un environnement favorable aux entreprises, condition *sine qua non* de la croissance des PME;
- la coordination des initiatives en faveur des PME avec d'autres politiques telles que les politiques industrielles ou les politiques de développement des compétences;
- la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs à la création de partenariats au sein des PME, notamment en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail tels que la négociation collective.

17. La Conférence disposera d'un résumé des données empiriques les plus récentes concernant la contribution des PME à l'emploi ainsi que d'une présentation générale des dernières initiatives prises en faveur des PME pour lutter contre la crise, notamment la crise de l'emploi. Sur la base de ces éléments, la Conférence pourrait:

- évaluer la pertinence et l'efficacité des différentes initiatives de l'OIT en faveur des PME;
- définir les savoirs et les domaines de recherche prioritaires concernant la promotion des PME par l'OIT dans lesquels il existe des lacunes;
- donner des orientations concernant les principaux domaines sur lesquels l'OIT devrait centrer ses futures actions, en indiquant leurs incidences sur la répartition des ressources.

Le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales (thème de la discussion générale de la 105^e session de la Conférence (2016))

18. La discussion générale ainsi que toutes les conclusions auxquelles elle aboutira pourraient fournir des orientations aux mandants quant aux moyens de tirer parti des possibilités qu’offrent les chaînes d’approvisionnement mondiales et de faire face aux difficultés qui en résultent. La discussion pourrait également aider l’OIT à mieux comprendre les besoins des mandants en ce qui concerne le renforcement des capacités et à déterminer les domaines susceptibles de donner lieu à de futures actions, tels que la recherche et la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. En outre, les conclusions pourraient donner à l’OIT l’occasion d’établir de nouveaux partenariats avec des entités non étatiques, des acteurs économiques et des organisations internationales et régionales dont le mandat touche à des domaines connexes¹⁸.
19. En vue de recenser les politiques, bonnes pratiques, programmes et outils pouvant favoriser l’emploi productif et le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales, il est proposé de faire porter la discussion sur les points suivants:
- les changements structurels, tendances et moteurs clés, ainsi que les aspects économiques des chaînes d’approvisionnement mondiales et leur interdépendance, y compris leur contribution au développement économique local et national;
 - les répercussions des chaînes d’approvisionnement mondiales (notamment la manière particulière dont elles atteignent les hommes et les femmes) sur la création d’emplois, l’amélioration des compétences, la répartition de l’emploi et les conditions de travail, notamment les salaires, le temps de travail et la sécurité et la santé au travail;
 - l’incidence des chaînes d’approvisionnement mondiales sur la nature de la relation de travail ainsi que sur la négociation collective et le dialogue social;
 - les politiques et les bonnes pratiques favorisant les relations interindustrielles verticales, l’intégration des PME, coopératives et autres sociétés locales dans les chaînes d’approvisionnement mondiales et la transition vers l’économie formelle;
 - les stratégies permettant d’accélérer le perfectionnement des compétences, d’améliorer les procédures organisationnelles et d’augmenter la productivité et la durabilité;
 - le rôle des normes internationales du travail et, en particulier, des principes et droits fondamentaux au travail;
 - les stratégies permettant, par l’application d’approches diverses et complémentaires, d’assurer le respect de la législation sur le lieu de travail;
 - les fonctions et les responsabilités respectives des employeurs et des travailleurs aux niveaux national et international, ainsi que celles des gouvernements, notamment en ce qui concerne l’application des lois;
 - le rôle des organisations représentant des travailleurs ou des employeurs au niveau mondial, y compris par secteur d’activité, en vue d’un possible dialogue social transnational;

¹⁸ Conformément à la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale.

- le rôle des entreprises multinationales pour ce qui est de la promotion du travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales.

Travaux préparatoires devant être effectués par le Bureau

20. Pour préparer au mieux les deux discussions générales visées plus haut, le Bureau mettra à profit les leçons du passé et veillera en particulier à ce que les connaissances qui existent au sein du Bureau et de l’Organisation dans son ensemble soient efficacement utilisées.
21. A cette fin, le Bureau créera des groupes de travail composés de représentants du Bureau des activités pour les travailleurs, du Bureau des activités pour les employeurs et de tous les départements du Portefeuille des politiques et bureaux extérieurs de l’Organisation. Ces groupes de travail dresseront l’inventaire des connaissances existantes présentant un intérêt pour chacune des questions inscrites à l’ordre du jour en vue de recenser les éventuelles lacunes et, s’ils disposent du temps nécessaire, de les combler en procédant à des recherches ciblées. L’utilisation de la vidéoconférence et des séminaires en ligne ainsi que d’une plate-forme de collaboration par voie électronique garantira l’interactivité et le dynamisme des échanges.
22. Afin de pouvoir mettre à profit, dans toute la mesure du possible, les connaissances détenues par les mandants de l’Organisation sur ces questions, il est proposé d’organiser des consultations informelles. Celles-ci pourraient être l’occasion de présenter le projet de structure de chaque rapport et permettraient aux mandants de donner leur avis sur les propositions de questions à soumettre à la Conférence.
23. Compte tenu du fait que les deux questions qui feront l’objet de discussions générales sont intimement liées, le Bureau sera particulièrement attentif à la coordination de ses travaux. Il veillera également à assurer la cohérence avec les deux discussions qui auront lieu aux 103^e (2014) et 104^e (2015) sessions de la Conférence sur la question normative concernant la facilitation de la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle. A cette fin, les groupes de travail réévalueront, à la fin de chaque session de la Conférence précédant la discussion, les travaux préparatoires en cours pour faire en sorte que les orientations et les résultats ayant un rapport direct avec la question traitée soient reflétés et pris en considération.

D. Orientations et informations en vue des futures sessions de la Conférence

Examen des mesures prises pour promouvoir l’application et l’impact de la Déclaration sur la justice sociale

24. Il convient de rappeler que l’initiative sur la gouvernance proposée dans le rapport du Directeur général soumis à la 102^e session (2013) de la Conférence prévoyait l’examen de l’impact de la Déclaration sur la justice sociale et des mesures prises pour promouvoir son application¹⁹. Le rapport rappelle que, conformément à la Partie III(C) de la Déclaration sur la justice sociale, il incombe à la Conférence de procéder à cet examen au «moment

¹⁹ *Vers le centenaire de l’OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 102^e session, 2013 (Rapport 1(A), paragr. 155 (1)).

que le Conseil d'administration jugera opportun et selon les modalités qu'il fixera». Le rapport ajoute qu'«il semble judicieux d'envisager cet examen sans tarder²⁰». La Partie II(B) et la Partie III du suivi de la Déclaration fournissent d'autres éléments utiles, dont des détails sur la façon dont l'évaluation est réalisée, dans le cadre d'une question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence et sur la base d'un rapport établi par le Bureau. Le suivi indique en outre que d'autres organisations multilatérales intéressées auront la possibilité de participer à l'évaluation de l'impact et à la discussion y afférente, et que le Conseil d'administration peut inviter d'autres entités intéressées à assister et participer à cette discussion²¹. Par ailleurs, il importe de rappeler que la résolution de la Conférence adoptée parallèlement à la Déclaration sur la justice sociale invitait le Directeur général à présenter un plan de mise en œuvre au Conseil d'administration et mentionnait plusieurs éléments qui devraient y figurer, y compris des propositions sur «la séquence et la fréquence des questions récurrentes à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail²²». Aux termes de cette résolution, la Conférence a décidé que «[...] les mesures prises conformément à la présente résolution fer[ai]ent partie intégrante de toute évaluation par la Conférence de l'impact de la Déclaration en vertu de la Partie III du suivi de la Déclaration²³».

²⁰ *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 102^e session, 2013 (Rapport 1(A), paragr. 84).

²¹ La Partie III de l'annexe sur le suivi de la Déclaration se lit comme suit:

- «A. L'impact de la présente Déclaration, en particulier la mesure dans laquelle elle aura contribué à promouvoir parmi les Membres les buts et objectifs de l'Organisation par la mise en œuvre intégrée des objectifs stratégiques, fera l'objet d'une évaluation par la Conférence qui pourra être renouvelée de temps à autre, dans le cadre d'une question inscrite à son ordre du jour.
- B. Le Bureau préparera à l'intention de la Conférence un rapport d'évaluation de l'impact de la Déclaration qui contiendra des informations portant sur:
- i) les actions ou mesures prises en vertu de la présente Déclaration, ces informations pouvant être fournies par les mandants tripartites par l'intermédiaire des services du BIT, en particulier dans les régions, ou émaner de toute autre source fiable;
 - ii) les mesures prises par le Conseil d'administration et le Bureau pour assurer le suivi des questions pertinentes relatives à la gouvernance, à la capacité et à la base de connaissances en relation avec la poursuite des objectifs stratégiques, y compris les programmes et activités de l'OIT et leur impact; et
 - iii) l'impact éventuel de la Déclaration auprès d'autres organisations internationales intéressées.
- C. Les organisations multilatérales intéressées auront la possibilité de participer à l'évaluation de l'impact et à la discussion y afférente. D'autres entités intéressées pourront, à l'invitation du Conseil d'administration, assister et participer à cette discussion.
- D. A la lumière de son évaluation, la Conférence se prononcera sur l'opportunité de nouvelles évaluations ou d'autres formes appropriées d'actions à engager.»

²² Résolution concernant le renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le contexte de la mondialisation, Conférence internationale du Travail, 97^e session, 2008.

²³ *Ibid.*, paragr. 5.

25. A la 319^e session (octobre 2013), le Bureau a invité le Conseil d'administration à prêter attention à cette question dans le document concernant l'ordre du jour de la Conférence ²⁴. Le premier cycle de sept ans prévu pour les discussions récurrentes s'achèvera en 2016 et le Conseil d'administration n'a pas encore pris de décision quant au cycle de discussions récurrentes après 2016. Il est donc proposé que le Conseil d'administration examine au moment opportun la question du prochain cycle de discussions récurrentes et de l'examen de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale.
26. Au vu de ce qui précède, le Conseil d'administration est invité à donner au Bureau des orientations sur le calendrier et les modalités d'une discussion à la Conférence visant à évaluer l'impact de la Déclaration sur la justice sociale.

Questions proposées en vue des futures sessions de la Conférence

27. Il convient de rappeler que, à sa 319^e session (octobre 2013), le Conseil d'administration avait invité le Bureau à prendre note des orientations données concernant l'action de suivi à engager au titre des cinq questions présentées par le Bureau en vue de leur éventuelle inscription à l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence ²⁵.
28. En attendant la soumission d'un rapport complet au Conseil d'administration à sa 322^e session (novembre 2014), les informations suivantes sont fournies sur les cinq questions proposées à la 319^e session (octobre 2013):
- *Le règlement des conflits du travail*: une action de suivi sera engagée sous la forme d'activités de recherche dans le cadre du plan d'action et du tableau d'activités pour la mise en œuvre des conclusions de la Conférence concernant la discussion récurrente sur le dialogue social, compte tenu des orientations données à la 319^e session (octobre 2013) du Conseil d'administration ²⁶.
 - *La transition du monde du travail vers une économie à faible émission de carbone*: des mesures sont prises conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 319^e session (octobre 2013) à propos du suivi de la résolution de la Conférence concernant le développement durable, le travail décent et les emplois verts; comme il est suggéré au paragraphe 24 des conclusions de la Conférence, un document comprenant une analyse fondée sur des données probantes est soumis au Conseil à sa 320^e session (mars 2014) pour lui permettre d'examiner la possibilité de convoquer une réunion tripartite d'experts ²⁷.
 - *Les formes d'emploi atypiques*: le Bureau prend des dispositions pour présenter au Conseil d'administration une proposition relative à l'organisation d'une réunion

²⁴ Document GB.319/INS/2, paragr. 4. Un renvoi à ce document figure dans le document relatif au suivi de la discussion du rapport du Directeur général (GB.319/INS/3/1, paragr. 16).

²⁵ Document GB.319/INS/2, tableau B.

²⁶ Documents GB.319/POL/3, paragr. 22, et GB.319/PV/Projet, paragr. 353-394.

²⁷ Documents GB.320/INS/3/2, GB.319/INS/3/2 et GB.319/PV/Projet, paragr. 47-63.

d'experts sur les formes d'emploi atypiques, en tenant compte des observations formulées à la 319^e session (octobre 2013) du Conseil ²⁸.

- *Le chômage de longue durée*: la question est intégrée dans le rapport établi par le Bureau aux fins de la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi qui se tiendra à la 103^e session (2014) de la Conférence; le rapport sera soumis à la Conférence pour qu'elle l'examine et donne des orientations sur les mesures de suivi à prendre.
 - *Les migrations de main-d'œuvre* ²⁹: à sa 320^e session (mars 2014), le Conseil d'administration sera saisi d'un document relatif au suivi de la Réunion tripartite technique sur les migrations de main-d'œuvre³⁰. L'examen de ce document pourrait contribuer à déterminer s'il y a lieu de prévoir une discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre à une future session de la Conférence. Selon la décision que le Conseil d'administration prendra à cet égard, une proposition pourrait être présentée à sa 322^e session (novembre 2014) dans le cadre de l'ordre du jour de la Conférence.
- 29.** En réponse à une communication envoyée par le Bureau en juillet 2013, les gouvernements de cinq pays ont formulé des suggestions concernant l'ordre du jour de la Conférence: l'Algérie, le Cameroun, la Norvège, l'Oman et la Turquie. Certaines suggestions insistaient sur la nécessité d'actualiser et de moderniser le corpus normatif, invitant le Bureau à indiquer quelles normes, selon lui, auraient besoin d'être mises à jour ou révisées en vue de leur inscription à l'ordre du jour de la Conférence. Les autres suggestions portaient sur des thèmes supplémentaires pouvant être examinés par la Conférence et ayant trait principalement à l'objectif stratégique de l'emploi et, plus particulièrement, à la promotion de l'emploi (pour les femmes et les jeunes), au développement des ressources humaines, à l'orientation professionnelle, à la formation et à l'apprentissage. D'autres suggestions relevaient de l'objectif stratégique de la protection sociale (par exemple la question de la flexibilité et du travail décent, les socles de protection sociale, la sécurité et la santé au travail et la protection de la maternité et des travailleurs ayant des responsabilités familiales). Il n'a pas été précisé si ces suggestions étaient faites en vue d'une action normative ou d'une discussion générale.
- 30.** En outre, deux organisations de travailleurs ont présenté des suggestions d'ordre normatif. La Fédération des syndicats d'Ukraine – avec le soutien d'autres organisations de travailleurs – a proposé de discuter une éventuelle recommandation sur une fiscalité équitable. UNI Global Union a suggéré au BIT d'engager l'élaboration d'une nouvelle norme (recommandation ou convention) relative aux conditions de travail des athlètes et des entraîneurs.
- 31.** Le Bureau fera rapport au Conseil d'administration à sa 322^e session (novembre 2014) sur ces suggestions et sur toute autre proposition qu'il pourrait recevoir.

²⁸ Document GB.319/PV/Projet, paragr. 7 (travailleurs), paragr. 8 (groupe de l'Afrique) et paragr. 15 (Etats-Unis).

²⁹ Document GB.319/PV/Projet, paragr. 7 (travailleurs), paragr. 8 (groupe de l'Afrique) et paragr. 18 (Chine).

³⁰ Document GB.320/POL/3.

Projet de décision

32. *Au vu de ce qui précède,*

- a) *en ce qui concerne les paragraphes 10 et 11 (tableau A), le Conseil d'administration est invité à:*
- i) *compléter l'ordre du jour de la 105^e session (2016) de la Conférence en choisissant l'une des quatre questions proposées ci-après:*
- *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).*
 - *Pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation (discussion générale).*
 - *La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative, procédure de double discussion).*
 - *Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité (discussion générale);*
- ii) *donner des orientations concernant la mise à l'écart des questions proposées aux paragraphes 10 et 11 (tableau A) et qui n'auront pas été retenues pour l'ordre du jour de la 105^e session (2016) de la Conférence, ou toute autre mesure susceptible de permettre un nouvel examen;*
- b) *en ce qui concerne les paragraphes 12 et 13, le Conseil d'administration est invité à inscrire provisoirement à l'ordre du jour de la 103^e session (juin 2014) de la Conférence la question de l'approbation des propositions d'amendements au code de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), sous réserve de la présentation d'éventuels amendements adoptés par la Commission tripartite spéciale en avril 2014;*
- c) *en ce qui concerne le paragraphe 14, le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur la proposition d'une question à l'ordre du jour de la 104^e session (2015) ou de la 105^e session (2016) de la Conférence, traitant d'une résolution ou d'une recommandation relative à la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003;*
- d) *en ce qui concerne les paragraphes 15 à 23, le Conseil d'administration est invité à donner des orientations sur la préparation des discussions générales portant sur les questions «Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs» et «Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», qui se tiendront respectivement à la 104^e session (2015) et à la 105^e session (2016);*

- e) *en ce qui concerne les paragraphes 24 à 26, le Conseil d'administration est invité à donner des orientations sur le calendrier de l'examen par la Conférence de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale et sur les modalités à fixer dans ce cadre, compte tenu de la Partie III(C) de la Déclaration sur la justice sociale et de la Partie III de son annexe;*
- f) *en ce qui concerne les paragraphes 27 à 31, le Conseil d'administration est invité à prendre note des informations présentées au sujet des futures sessions de la Conférence.*

Annexe I

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)

Nature et contexte de la question proposée

1. La question de la révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, a été examinée pour la première fois par le Conseil d'administration en novembre 1998. Par la suite, le Groupe de travail sur la politique de révision des normes a demandé des informations sur la nécessité de remplacer cette recommandation¹. Le Conseil d'administration a examiné la possibilité de réviser la recommandation n° 71 en novembre 2002, dans le cadre de l'ordre du jour de la Conférence². Plus récemment, lors de la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration, cette proposition a reçu le soutien du groupe des employeurs, du groupe des travailleurs, du groupe de l'Afrique et du gouvernement du Royaume-Uni. A la 317^e session (mars 2013) du Conseil, le groupe des employeurs a considéré cette proposition comme faisant partie des «questions auxquelles il pourrait être utile de réfléchir en vue de leur inscription à l'ordre du jour de futures sessions». Là encore, la proposition a été soutenue par le groupe des travailleurs et le groupe de l'Afrique, ainsi que par les gouvernements du Brésil et du Japon. A la 319^e session (octobre 2013), le groupe des travailleurs et le gouvernement du Japon ont réaffirmé leur soutien à la proposition.
2. Adoptée en 1944 dans le contexte spécifique de la fin de la seconde guerre mondiale, la recommandation n° 71 offrait une vision novatrice en préconisant le rétablissement de la paix par l'emploi. Le contexte du relèvement après un conflit et la façon de gérer ce relèvement ont nettement évolué au cours des dernières décennies. Des bouleversements géopolitiques majeurs ont entraîné une multiplication des conflits armés internes, souvent déclenchés par des différends ethniques ou religieux.
3. Par ailleurs, les catastrophes naturelles, notamment celles liées au changement climatique, sont de plus en plus fréquentes et ont un effet déstabilisateur au sein de la population, exacerbant la pauvreté et les inégalités. Parallèlement, la communauté internationale a acquis une vaste expérience de la gestion de situations de crise très diverses, notamment au travers d'activités de relèvement après une catastrophe centrées sur l'emploi.
4. Face aux problèmes posés par les conflits d'aujourd'hui, le principal objectif des Nations Unies et des acteurs du développement est de faire en sorte que les sociétés qui sortent d'un conflit puissent se reconstruire à l'aide du travail décent, comme en témoigne la Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit (ci-après dénommée «Politique des Nations Unies³»). Cette politique est le fruit de plusieurs années d'études et de travaux conjoints réalisés, sous la conduite de l'OIT et du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), par de nombreux organismes et institutions spécialisées des Nations Unies. Conformément aux principes de la Déclaration sur la justice sociale, la Politique des Nations Unies vise à accroître et à optimiser l'impact, la cohérence et l'efficacité de l'emploi durable et du travail décent.

¹ Documents GB.274/LILS/WP/PRS/3, chap. II.3, et GB.274/LILS/4(Rev.1).

² Document GB.285/2.

³ Nations Unies, Genève, 2009.

5. La recommandation n° 71 est à ce jour la seule norme internationale du travail qui donne des orientations et définit les mécanismes nécessaires pour mettre l'emploi au service de la reconstruction des sociétés au lendemain d'un conflit. Un instrument révisé, mieux adapté au contexte des conflits pluridimensionnels actuels, des catastrophes naturelles et de leurs interactions avec la dégradation de l'environnement, et intégrant les éléments fondamentaux du travail décent, renforcerait la Politique des Nations Unies et constituerait pour les efforts de consolidation de la paix un apport essentiel.

Situation et besoins des mandants en rapport avec les objectifs stratégiques de l'OIT

6. La structure de l'OIT et son expérience fondée sur le tripartisme font la spécificité de l'Organisation et lui confèrent de toute évidence un avantage comparatif dans le domaine de la promotion du travail décent après un conflit; l'OIT est de ce fait appelée à jouer un rôle prépondérant dans les efforts de reconstruction et de développement déployés après les crises.
7. Au sortir d'un conflit ou à la suite d'une catastrophe, l'emploi et la création de revenus sont indispensables à la stabilité à court et à long terme, à la restauration du tissu économique et social et à l'instauration d'une paix durable. Divers sommets et institutions ont confirmé l'importance du travail décent et la nécessité d'en accroître l'impact au moyen des mesures concrètes énoncées dans la Politique des Nations Unies. Les programmes conçus et exécutés ces vingt dernières années par l'OIT et d'autres partenaires ont été riches en enseignements sur la façon de mener une action efficace. Une recommandation actualisée et élargie fournirait des directives pour renforcer l'aide qu'apportent les mandants de l'OIT en réponse aux crises, le travail décent permettant d'être mieux préparé à ces situations, d'en atténuer les effets potentiels dans les pays à haut risque et de renforcer la résilience des populations pendant la crise elle-même.

Valeur ajoutée d'une action normative

8. La recommandation n° 71 – y compris les 11 principes qui y sont énoncés – n'offre pas d'approche progressive et cohérente de la gestion des crises dans le contexte actuel, mais propose plutôt des solutions à des problèmes ponctuels et isolés, sans établir d'ordre de priorité entre ceux qui doivent être traités d'urgence et ceux qui requièrent des mesures à plus long terme. La Politique de 2009 des Nations Unies aborde la question sous un angle différent. En vertu de son premier principe directeur intitulé «cohérence et exhaustivité», elle insiste sur la nécessité d'éviter «les mesures isolées ou parcellaires» et préconise des interventions pluridimensionnelles et interdépendantes. Elle se compose de trois «volets» de programmation, portant chacun sur un objectif et des problèmes précis. Même si les programmes de chaque volet ne sont pas mis en œuvre avec le même degré d'intensité, ils devraient être appliqués simultanément⁴.
9. L'OIT peut s'appuyer sur ces directives des Nations Unies et les enrichir en fournissant aux mandants tripartites des orientations actualisées, et en soulignant le rôle joué par l'Organisation et par ses mandants tripartites dans la conception et la mise en œuvre de politiques et programmes d'emploi entrant dans le cadre des initiatives en faveur de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes.

⁴ Le premier de ces volets est axé sur la nécessité d'une intervention urgente propre à satisfaire les besoins essentiels et à prendre en charge certains groupes particulièrement vulnérables; le deuxième porte davantage sur le relèvement de l'économie locale; le troisième concerne la création, au niveau national, d'un cadre économique et juridique propice à une paix durable.

Résultats escomptés

10. Une norme révisée concernant «Le travail décent pour la paix, la sécurité et la résilience aux catastrophes» renforcerait l'efficacité de l'OIT dans les domaines de la consolidation de la paix et de la résilience aux catastrophes, et offrirait un cadre normatif universel et à jour aux pays confrontés à la complexité des situations d'urgence et des conflits contemporains. La révision de la recommandation n° 71 permettrait à l'Organisation de se doter d'un texte normatif de référence actualisé et de faire valoir son rôle de chef de file en matière de planification et d'exécution de programmes de consolidation de la paix centrés sur l'emploi dans les Etats fragilisés: une occasion sans précédent de s'acquitter de la mission qui lui incombe, à savoir promouvoir la justice sociale dans le but d'instaurer la paix dans le monde.
11. La norme révisée contribuerait grandement à aider et à orienter les pays exposés aux conflits et aux catastrophes naturelles récurrentes, par exemple grâce à des plans d'action élaborés dans le cadre de l'instrument révisé, et pourrait aussi appuyer la conception et la mise en œuvre de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Les plans d'action tiendraient pleinement compte de la contribution que les mandants tripartites, par des politiques et programmes socio-économiques ciblés, apportent à la consolidation de la paix et au relèvement après une catastrophe, et ils aideraient les décideurs à établir une feuille de route claire pour la paix, la justice sociale et la stabilité avec le concours essentiel des partenaires sociaux de l'OIT.

Préparation de la discussion de la Conférence

12. Il existe déjà un ensemble d'études et de documents très complets sur cette question. La Politique des Nations Unies et la note d'orientation correspondante font partie de ce corpus de connaissances. En outre, les activités menées par l'OIT dans des Etats fragiles, telles que les programmes et projets de coopération technique, font l'objet d'un bilan en cours qui devrait permettre d'analyser en profondeur l'expérience de l'Organisation afin d'étayer le processus de révision de la recommandation. Les préparatifs devraient également comprendre un processus de consultation tripartite, qui pourrait être organisé à l'avance sous réserve de son approbation. Enfin, des consultations avec l'ONU pourraient être envisagées avant et pendant la CIT.

Annexe II

Pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation¹ (discussion générale)

Nature et contexte de la question proposée

1. Au cours des consultations tripartites sur l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail menées en septembre 2012, le groupe des employeurs a proposé la tenue d'une discussion générale sur la coopération technique. La proposition a reçu le soutien du groupe de l'Afrique et du groupe des PIEM, tandis que le groupe des travailleurs a indiqué que la question devrait plutôt être examinée par le Conseil d'administration. A la 319^e session (octobre 2013) du Conseil d'administration, la proposition concernant la coopération technique a reçu le soutien du groupe des employeurs ainsi que des gouvernements de la Chine, de la France et du Japon; les gouvernements du Canada, de l'Italie, des pays nordiques, des Pays-Bas et de la Suisse ont aussi appuyé la question sur le principe²; et la plupart des mandants ont proposé qu'elle fasse l'objet d'une discussion en 2016. Le groupe des travailleurs a indiqué qu'il n'était pas favorable à une discussion générale sur la coopération technique³. Une discussion sur la future stratégie de l'OIT en matière de coopération technique est prévue à la 322^e session (novembre 2014) du Conseil d'administration. Cette discussion pourrait servir de préparation à la discussion générale proposée.
2. La coopération technique est pour l'OIT un précieux moyen d'action auquel elle consacre plus de 40 pour cent des ressources dont elle dispose. Elle permet au Bureau de renforcer les capacités des mandants, de contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques et des résultats opérationnels de l'Organisation, d'entreprendre des actions concrètes dans les huit domaines de première importance et de mettre en œuvre les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). La proposition est donc étroitement liée à toutes les autres questions qui ont été proposées pour les futures sessions de la Conférence. La coopération technique est au cœur du programme d'action de la plupart des organismes des Nations Unies et la raison d'être de nombre d'entre eux.

Situation et besoins des mandants en rapport avec les objectifs stratégiques de l'OIT

3. Les mandants soulignent fréquemment l'importance de la coopération technique pour le développement des capacités et la réalisation des objectifs de l'Organisation. La discussion générale proposée permettrait au Bureau de mieux aligner son programme de coopération technique actuel et futur sur la situation et les besoins des mandants tripartites de l'OIT, et de le recentrer sur l'efficacité de l'aide au développement, comme l'ont souligné les pays en développement et les partenaires de développement.

¹ La formule utilisée dans la proposition initiale était «un contexte mondial en mutation sur le plan économique et de l'emploi». Le Bureau propose de ne garder que «un contexte mondial en mutation» afin de ne pas exclure d'autres éléments, comme le débat sur l'efficacité de l'aide au développement et le cadre de développement pour l'après-2015.

² Ces pays ont fait observer que la discussion générale sur la coopération technique devrait avoir lieu après l'examen des activités menées sur le terrain par l'OIT. Cela sera le cas si la question est inscrite à l'ordre du jour de la CIT de 2016.

³ Document GB.319/PV/Projet, paragr. 7.

Valeur ajoutée d'une discussion générale à la Conférence

4. La dernière discussion générale sur «Le rôle de l'OIT dans la coopération technique» a eu lieu à la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail. A cette occasion, la Conférence a adopté une résolution demandant que la question soit réexaminée cinq ans plus tard. Ce réexamen n'a pas encore eu lieu.
5. La discussion générale permettrait de replacer le programme de coopération technique de l'OIT dans un contexte interne et externe en pleine mutation et donnerait de précieuses indications sur les moyens d'accroître sensiblement la portée, l'envergure et l'efficacité de ce programme, tout en l'alignant sur les domaines de première importance.
6. En 2013, le Bureau a effectué, dans le cadre du programme de réforme du Directeur général, des examens internes des activités menées sur le terrain et des programmes de coopération technique, examens qui ont une incidence directe sur la discussion générale proposée. Par ailleurs, les discussions du Conseil d'administration sur le prochain cadre stratégique de l'OIT (2016-2021) qui se tiendront en 2014 et 2015 permettront de définir les priorités de haut niveau du programme de coopération technique de l'OIT et donneront des orientations pour préparer la discussion générale proposée sur la coopération technique.
7. Les quatre facteurs externes clés ci-après confirment l'importance et le caractère opportun de cette discussion générale:
 - L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en décembre 2012 des résolutions relatives à l'examen quadriennal complet qui arrête les grandes orientations concernant le système des Nations Unies pour le développement pour la période 2013-2016. Les institutions spécialisées sont vivement «encouragées» à prendre en compte ces directives dans leurs propres programmes opérationnels en vue de renforcer la cohérence au sein du système des Nations Unies.
 - L'Assemblée générale des Nations Unies devrait adopter en septembre 2015 les objectifs de développement durable, qui succéderont aux OMD actuels et serviront de cadre au programme de coopération technique de l'OIT dans les années à venir. Il serait particulièrement opportun d'organiser une discussion générale sur la coopération technique en juin 2016.
 - Le Partenariat pour une coopération efficace au service du développement, lancé à Busan (République de Corée) en décembre 2011 et auquel l'OIT participe en tant que membre du Groupe des Nations Unies pour le développement, définit les conditions d'un partenariat pour le développement davantage transparent, responsable, visible, axé sur les résultats et efficace.
 - Le contexte du développement évolue rapidement et tend à se complexifier; l'APD a globalement diminué au cours des dernières années en raison des contraintes budgétaires que connaissent les pays traditionnellement donateurs, alors que certains anciens pays bénéficiaires sont à leur tour devenus donateurs; le secteur privé, y compris des fondations, joue un rôle croissant dans la coopération pour le développement; la société civile et les autorités locales prennent désormais aussi une part active dans ce domaine. Cette évolution est dûment prise en compte dans le rapport du groupe de haut niveau, qui préconise l'instauration d'un nouveau partenariat mondial fondé sur la participation de ces divers acteurs et rappelle qu'il est nécessaire de transformer les économies de manière à ce qu'elles créent des emplois et favorisent une croissance susceptible de bénéficier à tous⁴.

⁴ Pour un nouveau partenariat mondial: Vers l'éradication de la pauvreté et la transformation des économies par le biais du développement durable. Rapport du Groupe de personnalités de haut niveau chargé du programme de développement pour l'après-2015, mai 2013.

8. Une discussion générale à la Conférence permettrait également au Bureau de mieux savoir quels seront son rôle et sa place dans le nouveau partenariat mondial et dans le programme international de développement défini par les objectifs de développement durable pour l'après-2015.

Résultats escomptés

9. La discussion générale permettrait d'examiner et de réviser la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique, adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2009⁵, compte tenu des changements internes et externes décrits plus haut et de la discussion du Conseil d'administration qui devrait avoir lieu en novembre 2014 (voir ci-dessus). Elle permettrait de recenser des indicateurs et de fixer des objectifs au Bureau concernant la mobilisation des ressources, l'exécution des programmes de fond et les performances financières, la diversification des partenariats dans le domaine du développement, l'alignement sur les priorités définies par les mandants dans le cadre stratégique, le programme et budget, les PPTD, l'information et la visibilité, et l'efficacité de l'aide au développement. La stratégie serait complétée par un plan d'action, assorti d'échéances précises, ayant pour finalité d'accroître la portée, l'envergure et l'efficacité du programme de coopération technique de l'OIT.

Préparation de la discussion de la Conférence

10. Le rapport de la Conférence devrait être fondé sur les examens effectués dans le cadre de la réforme et sur une enquête de satisfaction qui permettrait aux bénéficiaires, aux mandants, aux donateurs, aux partenaires et aux unités et bureaux extérieurs de l'OIT de donner leur point de vue sur la valeur et l'impact du programme de coopération technique de l'Organisation. Il s'appuiera sur une série de discussions du Conseil d'administration portant notamment sur les perspectives régionales de la coopération technique en Afrique (315^e session), en Asie (318^e), dans les Amériques (319^e) et en Europe (320^e), sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire (315^e, 316^e), sur les partenariats public-privé (316^e, 320^e) et sur la future stratégie de l'OIT en matière de coopération technique (321^e). De plus, le rapport soumis à la Conférence tiendra compte des conclusions de la dix-huitième Réunion régionale des Amériques (oct. 2014) et de la treizième Réunion régionale africaine (2015). Le rapport sera établi par les fonctionnaires du BIT et ne nécessitera pas de ressources supplémentaires.

⁵ Document GB.306/TC/1.

Annexe III

La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative, procédure de double discussion)

Nature et contexte de la question proposée

1. Cette proposition fait suite à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence à sa session de 2009. Elle a été examinée par le Conseil d'administration à ses 316^e, 317^e et 319^e sessions. A la 316^e session (novembre 2012), le groupe des travailleurs a pleinement soutenu cette proposition. Le groupe de l'Afrique et les gouvernements de l'Inde et de l'Italie l'ont également appuyée, mais le groupe des PIEM et les gouvernements du Royaume-Uni et du Canada se sont déclarés favorables à une discussion générale. Le groupe des employeurs, qui n'était pas favorable à la proposition, a indiqué qu'il conviendrait de traiter plus globalement la question de la violence dans le monde du travail. A la 317^e session (mars 2013), certains participants se sont ralliés à une proposition modifiée émanant du groupe des travailleurs, qui souhaitait que la question de la violence sexiste et du harcèlement sexuel soit traitée; les gouvernements de l'Inde et de l'Italie ont réaffirmé leur soutien, et ceux du Canada et du Mexique se sont également déclarés favorables à la proposition modifiée. Le gouvernement de l'Australie a appuyé l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence. A la 319^e session (octobre 2013), le groupe des travailleurs et les gouvernements du Canada, de l'Inde et de l'Italie ont soutenu la proposition modifiée. Les pays nordiques et les gouvernements des Pays-Bas et de la Suisse ont jugé que cette question importante devait être envisagée dans un contexte plus large. Le gouvernement des Etats-Unis s'est déclaré favorable à la proposition à condition qu'elle englobe d'autres éléments tels que la violence ou les menaces à l'égard de partenaires dans le cadre d'activités liées au travail.
2. Au niveau international, on note un intérêt croissant pour la question de la violence sexiste, comme le montrent les conclusions sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence contre les femmes et les jeunes filles, adoptées par la Commission de la condition de la femme à sa 57^e session (2013), qui visent expressément le monde du travail. Lors d'une session extraordinaire de cette commission, les dirigeants de 11 fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies, dont l'OIT, se sont engagés à collaborer pour mettre fin au fléau que constitue la violence contre les femmes et les jeunes filles, et en particulier le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En 2013 également, l'ONUSIDA a affirmé sans équivoque dans son rapport intitulé *Le sida en chiffres* que la violence sexiste accroît le risque de contracter une infection par le VIH. La déclaration politique sur le VIH et le sida adoptée en 2011 par l'Assemblée générale des Nations Unies avait déjà pour objectif d'éliminer les inégalités fondées sur le sexe ainsi que la maltraitance et la violence sexistes, et de parvenir à une tolérance zéro concernant la violence sexiste. Le dernier rapport de l'OMS sur les estimations mondiales et régionales de la violence contre les femmes montre que, au niveau mondial, 35 pour cent des femmes ont déjà fait l'objet de violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire ou de violences sexuelles de la part d'une personne autre que leur partenaire. L'élimination des inégalités entre les sexes dans l'accès à l'emploi salarié formel est considérée comme un des moyens de régler ce problème. ONU-Femmes poursuit un objectif propre – réaliser l'égalité entre hommes et femmes, les droits des femmes et leur autonomisation – dans le contexte du programme de développement pour l'après-2015, dont une composante est consacrée à l'élimination de la violence. Tous ces sujets doivent être examinés à la réunion du groupe de travail ouvert prévue en février 2014.

3. De par son mandat, l'OIT peut contribuer notablement à ces efforts en les inscrivant dans le contexte du monde du travail. A l'heure actuelle, l'OIT réserve à cette question un traitement général à travers le suivi de l'application des normes existantes en matière d'égalité entre hommes et femmes, notamment de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. En outre, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, préconise des mesures visant à prévenir et interdire la violence et le harcèlement sur le lieu de travail; l'article 20 (3) de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, prévoit la protection contre le harcèlement sexuel, et l'article 5 de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, s'applique à la violence sexiste. Par conséquent, si certaines normes de l'OIT traitent de la violence, y compris le harcèlement sexuel au travail, la violence au sens large n'est pas encore totalement prise en compte.

Situation et besoins des mandats en rapport avec les objectifs stratégiques de l'OIT

4. La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail est un problème mondial. Elle est liée à l'évolution de l'organisation du travail, à l'intensité du travail, à la volatilité des salaires, à la précarité des emplois et aux conséquences de la crise économique, et le fait que les hommes soient particulièrement touchés par le chômage et les suppressions d'emplois contribue à accroître la violence au foyer, laquelle s'étend au lieu de travail. Le harcèlement sexuel, la violence (physique, verbale, émotionnelle ou psychologique), le harcèlement moral, les brimades, le stress au travail et d'autres formes de violence touchent toutes les professions, tous les secteurs, et les femmes aussi bien que les hommes. La violence dans le monde du travail est un problème qui relève non seulement des droits de l'homme mais aussi de la santé, de l'éducation, du droit, de la sociologie et de l'économie. L'élimination de la violence contre les femmes et les hommes est également dans l'intérêt des entreprises dans la mesure où cette violence a un coût: absentéisme, rotation accrue du personnel, baisse de la performance au travail et de la productivité, et dégradation de l'image. Pour les travailleurs, la violence peut être un facteur aggravant du stress, de la démotivation et de la vulnérabilité au VIH, et provoquer des accidents, des mises en invalidité, voire des décès en plus grand nombre. A la deuxième Conférence mondiale des femmes, organisée par la Confédération syndicale internationale (CSI) à Dakar en novembre 2013, des conclusions et recommandations en la matière ont été adoptées¹.
5. Cette proposition est liée à d'autres questions dont le Conseil d'administration est saisi au titre de l'ordre du jour de la Conférence: «Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité» et «Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales».

Valeur ajoutée de l'action normative

6. L'OIT traite déjà le problème de la violence au travail dans le cadre du suivi de l'application de ses normes relatives à l'égalité, au travail forcé, au travail des enfants, à la liberté syndicale, à l'inspection du travail, aux peuples indigènes et aux travailleurs migrants. Par exemple, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans son rapport de 2013, a formulé 16 observations concernant le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, et le rapport intitulé *Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique et protéger les jeunes travailleurs contre les conditions de travail abusives* (2013) souligne également la fréquence et la gravité des actes de violence commis contre les enfants qui travaillent comme domestiques.

¹ Elles devraient être approuvées à la huitième Réunion du Comité des femmes de la CSI, en mars 2014.

La question a été traitée dans le contexte plus large de l'exploitation au travail au cours de réunions récentes, notamment la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail²; il existe donc un lien entre l'action normative de 2014 et le contexte de la convention n° 29.

7. De nouveaux instruments de l'OIT s'appliquant à toutes les formes de violence sur le lieu de travail renforceraient le cadre existant des normes internationales et régionales portant sur les violences faites aux femmes en général. Compte tenu de la diversité des approches actuelles, la question doit être traitée d'une manière plus structurée qui englobe les quatre objectifs stratégiques de l'Organisation. Ces instruments porteraient non seulement sur la discrimination, mais aussi sur les questions socio-économiques et juridiques, l'accès à la justice, la sécurité et la santé au travail et l'éducation, et jetteraient des bases solides sur lesquelles fonder une approche globale de la lutte contre la violence au travail, qui tiendrait compte des quatre piliers du travail décent. Ces instruments fourniraient des conseils sur la politique à mener ainsi que des orientations concrètes, tout en insistant sur la nécessité de recueillir des données ventilées par sexe à partir de diverses sources et de mieux les analyser. De cette manière, les normes pourraient répondre au besoin reconnu à la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 2013)³. Elles mettraient en évidence les bonnes pratiques grâce aux outils existants comme l'outil générique mis au point dans le cadre du programme Better Work, qui a trait au harcèlement sexuel, et le manuel de formation *Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé*, élaboré conjointement en 2005. Elles tireraient parti des connaissances spécialisées acquises par le BIT dans le cadre de ses activités d'assistance aux groupes particulièrement exposés à la violence, y compris les femmes et les hommes susceptibles d'être victimes de multiples formes de discrimination, comme les travailleurs migrants, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs domestiques et les personnes les plus exposées au risque d'infection par le VIH.

Résultats escomptés

8. Une convention et une recommandation sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail offriraient une base d'action solide aux gouvernements, ainsi qu'aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations, pour prévenir la violence au travail et y remédier. Ces instruments fourniraient les éléments fondamentaux d'une politique nationale sur la violence au travail, notamment des définitions claires et des orientations sur les rôles, les attributions et les responsabilités des partenaires tripartites, ainsi que des données fiables, et mettraient l'accent sur la nécessité d'une approche globale et de politiques cohérentes allant au-delà des questions de travail et d'emploi. Ils incluraient des orientations concernant le dialogue social, l'élaboration de conventions collectives solides, les politiques en matière de ressources humaines, les politiques syndicales et les programmes de soutien sur le lieu de travail. Enfin, ils viendraient renforcer d'autres initiatives internationales visant à rédiger des textes généraux de portée mondiale, en explicitant le double rôle du monde du travail (préventif et correctif).

² BIT: Rapport pour la Réunion tripartite d'experts concernant l'éventuelle adoption d'un instrument de l'OIT destiné à compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, TMELE/2013/7 (Genève, 11-15 février 2013).

³ Les documents de l'OIT (document de séance n° 7) ont souligné combien il était difficile de définir la violence liée au travail, ce qui compliquait la comparaison de données. Il est délicat de rendre correctement compte de la violence liée au travail dans les statistiques nationales ou internationales. Une proposition de définition fait spécifiquement référence à un acte de violence pouvant être de nature physique, psychologique ou sexuelle, associé à l'usage de la force ou à l'abus de pouvoir.

Préparation de la discussion de la Conférence

9. La discussion serait préparée en coordination avec les travaux menés dans les domaines de première importance définis dans le programme et budget pour 2014-15, tels que la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables, la formalisation de l'économie informelle, l'emploi et la formation des jeunes, le travail décent dans l'économie rurale, la mise en conformité des lieux de travail par l'inspection du travail, l'initiative consacrée aux femmes au travail⁴ dans le cadre du centenaire de l'OIT et la lutte contre les inégalités et la discrimination. Ces travaux s'appuieraient sur des activités de recherche et de sensibilisation fondées sur la collecte de données ainsi que sur des études et des campagnes mettant en lumière des stratégies de prévention efficaces et des solutions efficaces, en vue de l'adoption d'une approche globale de la prévention de la violence au travail et de la lutte contre ce phénomène. L'organisation d'ateliers régionaux en Afrique, en Asie et dans les Amériques, ainsi que de consultations avec les organismes du système des Nations Unies et d'autres organisations internationales serait un élément important des travaux préparatoires de la Conférence.

⁴ BIT: Rapport du Directeur général: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, Rapport 1(A), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.

Annexe IV

Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité (discussion générale)

Nature et contexte de la question proposée

1. Cette proposition résulte d'une suggestion faite par le groupe des employeurs lors des consultations tripartites informelles consacrées à l'ordre du jour de la Conférence (septembre 2012), qui a été réitérée à la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration. A cette session, le groupe de l'Afrique a soutenu la proposition pour l'ordre du jour de la Conférence de 2015; le gouvernement du Royaume-Uni a, lui, estimé qu'elle pourrait présenter des avantages, et le gouvernement du Canada s'est déclaré favorable à un examen plus poussé de la proposition. A la 317^e session (mars 2013) du Conseil d'administration, le groupe des employeurs a qualifié cette proposition de «question à laquelle il pourrait être utile de réfléchir en vue de son inscription à l'ordre du jour de futures sessions»; les gouvernements du Brésil et du Canada, tout comme le groupe de l'Afrique, se sont déclarés favorables à ce que la proposition soit retenue pour un examen ultérieur, et le gouvernement de la Chine a soutenu la proposition. Au cours de l'examen du rapport du Président du Conseil d'administration à la Conférence internationale du Travail pour l'année 2012-13, quelque 30 délégués ont demandé que les questions liées à l'égalité entre hommes et femmes, aux peuples indigènes ou aux personnes handicapées soient examinées. A la 319^e session (octobre 2013) du Conseil d'administration, le groupe de l'Afrique et le gouvernement de Cuba ont appuyé la proposition tandis que les pays nordiques et les gouvernements des Pays-Bas et de la Suisse ont reconnu qu'elle pourrait présenter des avantages. Le groupe des travailleurs a indiqué qu'il n'était pas favorable à une discussion générale sur la construction d'un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité. Les normes de l'OIT ayant un rapport avec la proposition sont celles qui concernent l'égalité de rémunération, l'égalité de chances et de traitement, la protection de la maternité, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les personnes handicapées, les peuples indigènes et tribaux, l'âge et les personnes vivant avec le VIH. Seront également pris en compte les travaux de recherche, les orientations et les résultats des activités d'assistance et de coopération techniques de l'OIT¹, ainsi que les actions pertinentes des organisations internationales².
2. Cette proposition est liée à d'autres questions dont le Conseil d'administration est saisi au titre de l'ordre du jour de la Conférence: «La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail» et «Pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation».

¹ Travaux de recherche et études: *Gérer la diversité sur le lieu de travail; La discrimination fondée sur l'âge et les travailleurs âgés; La coopération technique et l'épidémie de VIH – Renforcer les capacités de réponse; La discrimination multiple dans le monde du travail*; études de cas sur l'application des conventions relatives à la protection de la maternité et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales; rapports établis conjointement avec des institutions des Nations Unies, tels que *Migrations internationales, racisme, discrimination et xénophobie*. Assistance technique: mise au point d'évaluations non sexistes des emplois; projet sur les femmes occupant des postes haut placés en Indonésie; projet d'autonomisation économique pour l'Afrique australe visant à réduire la vulnérabilité au VIH le long des voies de transit; projet de protection des droits des travailleurs domestiques migrants au Liban. Le Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap, qui concerne principalement l'insertion des handicapés sur le lieu de travail, constitue un exemple de partenariat public-privé.

² Principes d'autonomisation des femmes, initiative ONU-Femmes et Pacte mondial de l'ONU; partenariats multiples encouragés au titre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Situation et besoins des mandants en rapport avec les objectifs stratégiques de l'OIT

3. Les problèmes de discrimination multiple ont été aggravés par la crise économique mondiale dont les effets – augmentation du chômage et baisse des salaires, des prestations et des ressources allouées aux infrastructures sociales, comme les structures d'accueil pour les enfants ou les personnes âgées – ont creusé les inégalités auxquelles sont confrontés les groupes les plus exposés à la discrimination. Les données disponibles montrent que les jeunes – garçons et filles –, les minorités raciales, les travailleurs migrants, les travailleurs séropositifs ou atteints du sida, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les femmes figurent parmi les groupes les plus touchés. L'exclusion et la discrimination sont source de tensions dans tous les pays du monde, y compris au sein de la population active.
4. La protection des droits et la promotion des intérêts des entreprises imposent de rendre les lieux de travail inclusifs et plus respectueux de la diversité. Les besoins des mandants sont liés à divers facteurs tels que le vieillissement démographique, l'intensification des migrations, le multiculturalisme et l'accroissement de la concurrence sur les marchés mondiaux. Les mesures en faveur de la diversité et de l'intégration sans exclusive élargissent la palette des ressources à la disposition des employeurs, et l'égalité de chances et de traitement permet de renforcer les entreprises et les collectivités. La diversité sur le lieu de travail, eu égard notamment au sexe, au handicap, à l'origine ethnique, à la nationalité et à la religion, peut permettre de créer de nombreux emplois et d'améliorer sensiblement l'accès à l'emploi des groupes souvent victimes d'exclusion, tout en offrant des avantages opérationnels substantiels aux employeurs et à leur clientèle. L'ouverture des marchés du travail à la diversité sans exclusive contribue également à libérer tout le potentiel de la main d'œuvre et à accroître les taux d'emploi, et favorise l'égalité de chances et de traitement tout en améliorant la qualité des emplois, notamment grâce à la formation et au développement des compétences. Favoriser la diversité au sein de la main-d'œuvre permet aussi de relever de nouveaux défis liés à la contraction de la population en âge de travailler et à la pérennisation des systèmes de protection sociale³.
5. En ce qui concerne les données intéressant la proposition, des évaluations portant sur les normes en matière d'égalité sont disponibles ou en cours d'élaboration. Pour ce qui est des besoins, il faut en particulier renforcer les capacités en matière de collecte et d'analyse des données, réformer les législations et les politiques, réévaluer les mécanismes nationaux de lutte contre la discrimination et l'inégalité entre hommes et femmes, et mener des actions de sensibilisation et de renforcement des capacités pour favoriser la diversité et l'intégration sans exclusive.

Valeur ajoutée d'une discussion générale à la Conférence

6. Une discussion générale serait l'occasion d'entamer un dialogue et une réflexion fondés sur la réalité actuelle et de convenir d'un cadre de référence pour l'action à mener en vue de réaliser les objectifs susmentionnés. Elle permettrait également de définir des orientations concrètes ainsi que les mesures que le Bureau, les mandants et les acteurs du système multilatéral devraient prendre pour tirer parti plus efficacement du potentiel de la diversité et de l'intégration sans exclusive. La proposition, sur laquelle le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs ont été consultés, permettrait de sensibiliser les mandants à de bonnes pratiques innovantes propres à promouvoir la diversité et l'intégration sans exclusive, et de donner au Bureau des orientations concrètes concernant les travaux multidisciplinaires qui serviront de base à

³ *Accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs*, Business Europe, Confédération européenne des syndicats, Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises, et Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics, Bruxelles, 25 mars 2010.

l'assistance technique. Ces questions présentent un intérêt tout particulier pour les domaines de première importance définis dans le programme et budget pour 2014-15. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, les questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont dûment prises en considération.

Résultats escomptés

7. Les conclusions auxquelles pourrait aboutir une discussion à la Conférence internationale du Travail pourraient fournir en temps opportun des orientations utiles fondées sur les discussions récentes, les travaux de recherche actuels et les bonnes pratiques. Elles offriraient un cadre de référence pour le traitement des questions liées à la diversité et à l'intégration sans exclusive, notamment la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. Elles contiendraient des orientations précises sur les mesures pouvant être prises par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et le Bureau, pour rendre le monde du travail plus inclusif et plus respectueux de la diversité.
8. Entre autres résultats, la discussion générale devrait permettre d'échanger des données et de les analyser dans le cadre d'une stratégie de sensibilisation et de diffusion. Ce partage des connaissances se ferait par l'intermédiaire des gouvernements et des partenaires sociaux. Il pourrait prendre la forme de bulletins d'information proposant périodiquement des articles sur la diversité et l'intégration sans exclusive, tels que ceux de l'Organisation internationale des employeurs, et emprunter différents canaux de communication gérés par la CSI. On pourrait ainsi recenser les tendances, enjeux et perspectives liés à la construction d'un monde du travail plus inclusif et plus respectueux de la diversité, notamment dans le cadre de réunions régionales telles que la dix-huitième Réunion régionale des Amériques en 2014 et la treizième Réunion régionale africaine en 2015.

Préparation de la discussion de la Conférence

9. Le Bureau a déjà entrepris des travaux de recherche considérables sur l'application des normes de l'OIT en matière d'égalité dans des situations de discrimination, et dispose d'une base de données étendue sur les lois et politiques nationales concernant l'égalité et la lutte contre la discrimination. La résolution adoptée par la Conférence en 2009 concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent constitue un solide point de départ pour la discussion. La résolution et les conclusions adoptées par la Conférence en 2013 concernant l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique serviront de base au débat sur le vieillissement dans le contexte de la diversité. Des travaux de recherche sur de nombreux motifs de discrimination sont en cours. Des outils pédagogiques et des ateliers régionaux sur l'égalité entre hommes et femmes et la diversité sont à la disposition des employeurs, et le Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap travaille sur la question de l'intégration des personnes handicapées, en collaboration avec des entreprises multinationales et des organisations d'employeurs. Un cours sur la diversité, l'intégration sans exclusive et la non-discrimination dans le monde du travail est dispensé aux mandants de l'OIT, entre autres participants, par le Centre international de formation, et un manuel sur la diversité ethnique a été élaboré. Les questions relatives à la construction d'un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité devraient être intégrées aux activités programmées, notamment les ateliers avec les mandants. Etant donné le manque d'études factuelles sur la question, particulièrement en termes de données, il conviendrait de procéder à un examen critique de l'ensemble de la documentation traitant des incidences et des bienfaits de la diversité et de l'intégration sans exclusive sur le lieu de travail, ainsi que du rôle des relations professionnelles à cet égard, et d'effectuer des travaux de recherche complémentaires dans ces domaines.