



POUR DÉCISION

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

Ordre du jour des 100^e (2011) et 101^e (2012) sessions de la Conférence internationale du Travail et propositions pour la question intitulée «L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique» initialement inscrite à l'ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence

Introduction

1. En novembre 2009, le Conseil d'administration était saisi de documents concernant: l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence internationale du Travail¹, les propositions pour l'ordre du jour de la 101^e session (2012) de la Conférence², et les dispositions prises pour l'examen de la question intitulée «L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique» initialement inscrite à l'ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence³.
2. Le Conseil d'administration a décidé de reporter à mars 2010 l'examen des deux premières questions et a pris note du document consacré à la troisième l'informant que des consultations étaient en cours sur ce point et qu'un nouveau document serait soumis en mars 2010.
3. Chaque année à sa session de novembre, le Conseil d'administration tient en principe une première discussion sur les questions qu'il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail qui aura lieu deux ans et demi plus tard. Il prend ensuite une décision définitive en mars de l'année suivante. Il peut néanmoins décider,

¹ Document GB.306/2/1.

² Document GB.306/2/2.

³ Document GB.306/2/3.

ainsi qu'il l'a fait pour la 100^e session de la Conférence, d'arrêter l'ordre du jour lors d'une session ultérieure.

4. Durant la présente session, le Conseil d'administration doit par conséquent arrêter l'ordre du jour des sessions de 2011 et 2012 de la Conférence et donner des orientations pour l'examen de la question intitulée «L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique».

Ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence

5. A sa 100^e session (2011), la Conférence sera saisie des questions inscrites d'office, à savoir:
 - rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général⁴;
 - propositions de programme et de budget pour 2012-13 et autres questions financières;
 - informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
6. Conformément à la pratique habituelle, la Conférence traite de trois questions techniques. L'une d'entre elles serait une seconde discussion sur la question intitulée «Travail décent pour les travailleurs domestiques», en vue d'une action normative, après la première discussion à la 99^e session (2010) de la Conférence.
7. De plus, en mars 2009, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence la question intitulée «Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale)» dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (ci-après la Déclaration sur la justice sociale). Au cours de la même session, le Conseil d'administration a également décidé de reporter le choix d'une troisième question technique pour permettre au Bureau de prendre en compte les résultats des discussions de la session de 2009 de la Conférence sur les réponses de l'OIT à la crise.

Propositions

8. Six questions ont été soumises en novembre 2009, à savoir: les cinq questions restantes parmi les propositions présentées par le Bureau en mars 2009 – mises à jour lorsque nécessaire, principalement pour refléter le contexte de la crise en cours – et une nouvelle proposition d'action normative à la suite des discussions de la session de 2009 de la Conférence sur les réponses de l'OIT à la crise et le Pacte mondial pour l'emploi. Au cours de la discussion qui a eu lieu en novembre, il a été estimé qu'il conviendrait de revoir cette dernière proposition afin qu'elle fasse moins référence au Pacte mondial pour l'emploi.
9. Qui plus est, au vu des conclusions de la discussion tenue, au cours de la même session, par la Commission de l'emploi et de la politique sociale sur le thème «Conjuguer

⁴ Y compris le rapport global sur la discrimination dans l'emploi et la profession en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (sous réserve de toute autre décision que la Conférence pourrait prendre à propos de l'examen des modalités de ce suivi).

flexibilité et sécurité pour favoriser le travail décent⁵», il est proposé de retirer pour le moment la proposition de discussion générale sur la flexisécurité⁶.

10. En conséquence, les cinq propositions qui sont présentées à nouveau sont les suivantes (voir annexe I):

- a) proposition d'action normative (faisant suite aux discussions de la session de 2009 de la Conférence sur les réponses de l'OIT à la crise)⁷;
- b) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);
- c) la finance sociale (discussion générale)⁸;
- d) l'entrepreneuriat des jeunes: de la recherche d'emploi à la création d'emplois (discussion générale);
- e) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale).

11. *A la lumière de ce qui précède, le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence internationale du Travail en sélectionnant l'une des cinq propositions suivantes:*

- i) proposition d'action normative (faisant suite aux discussions de la session de 2009 de la Conférence sur les réponses de l'OIT à la crise);*
- ii) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);*
- iii) la finance sociale (discussion générale);*
- iv) l'entrepreneuriat des jeunes: de la recherche d'emploi à la création d'emplois (discussion générale);*
- v) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale).*

⁵ Voir documents GB.306/ESP/3/1 et GB.306/12(Rev.).

⁶ Cette proposition était intitulée «La flexisécurité, un outil pour faciliter l'adaptation aux changements qui interviennent dans l'économie mondialisée».

⁷ Cette proposition a été révisée à la lumière des commentaires formulés lors de la session de novembre 2009.

⁸ Le titre précédent était «Finance et agenda social: la microfinance au service du travail décent». Le texte a été recentré pour aborder d'une manière plus générale les systèmes financiers qui répondent aux besoins des ménages et des entreprises, et pour intégrer la responsabilité sociale.

Lieu et ordre du jour de la 101^e session (2012) de la Conférence

Lieu

12. Il est proposé que la 101^e session (2012) de la Conférence se tienne à Genève.

Ordre du jour

13. A sa 101^e session (2012), la Conférence sera saisie des questions inscrites d'office, à savoir:

- rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général ⁹;
- programme et budget et autres questions financières;
- informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations.

14. En mars 2009, le Conseil d'administration a décidé que la longueur du cycle des discussions récurrentes au titre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale serait de sept ans. La première discussion récurrente sur l'emploi aura lieu en 2010, la deuxième discussion récurrente, en 2011, sera consacrée à la protection sociale (sécurité sociale). Ces deux objectifs stratégiques ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail seront examinés deux fois pendant le cycle (pour la protection sociale, la seconde discussion couvrira la protection des travailleurs), le dialogue social une fois. Chaque année, l'un des objectifs stratégiques sera examiné à la lumière des autres et compte tenu des questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. Il est proposé que l'objectif stratégique examiné dans le cadre de la troisième discussion récurrente soit les principes et droits fondamentaux au travail. En ce qui concerne la portée de la discussion, trois options sont présentées au paragraphe 5 de la proposition (voir annexe II).

15. Les questions examinées qui ne sont pas retenues pour l'ordre du jour d'une session donnée de la Conférence font en principe à nouveau l'objet d'une proposition pour l'ordre du jour de la session suivante, à moins que le Conseil d'administration n'en décide autrement. Par conséquent, les questions proposées pour être inscrites à l'ordre du jour de la 101^e session couvrent celles qui ne seront pas inscrites à l'ordre du jour de la 100^e session de la Conférence (figurant à l'annexe I).

16. Comme indiqué ci-dessus, la Conférence examine en principe trois questions techniques chaque année. Dans l'état actuel des choses, selon la troisième question que retiendra le Conseil d'administration pour compléter l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence, il existe deux possibilités; la première est que le Conseil d'administration choisisse pour 2011 une proposition d'activité normative avec une procédure de double discussion, la seconde qu'il opte pour une proposition d'activité normative avec une procédure de simple discussion ou pour une autre proposition de discussion générale. Dans le premier cas de figure, en plus de l'examen d'une question récurrente, le Conseil

⁹ Y compris le rapport global sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (sous réserve de toute autre décision que la Conférence pourrait prendre à propos de l'examen des modalités de ce suivi).

d'administration devra choisir une autre question pour compléter l'ordre du jour de la 101^e session (2012) de la Conférence; dans le second, il devra choisir deux questions supplémentaires.

17. *Au vu de ce qui précède, le Conseil d'administration est invité:*

- a) à inscrire à l'ordre du jour de la 101^e session de la Conférence (2012) l'examen d'une question récurrente consacrée à l'objectif stratégique relatif aux principes et droits fondamentaux au travail, et à préciser l'option retenue quant à la portée de cette discussion;*
- b) à compléter cet ordre du jour en choisissant une ou deux questions non inscrites à l'ordre du jour de la 100^e session de la Conférence (2011), selon l'option qu'il retiendra pour cette même session, comme précisé au paragraphe 16 ci-dessus.*

Propositions pour l'ordre du jour des sessions futures de la Conférence

18. Depuis 1997, le Conseil d'administration a élargi le champ de la discussion de novembre pour y inclure l'examen de questions dont l'inscription à l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence pourrait être envisagée. En novembre 2008, le Conseil d'administration a appelé à poursuivre les travaux de recherche sur deux questions proposées dans ce contexte:

- a) les zones franches d'exportation: possibilité d'une discussion générale;*
- b) les nouvelles tendances en matière de prévention et de résolution des conflits du travail: possibilité d'une discussion générale (en prenant en compte les conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes).*

19. Ces propositions ont été actualisées et incluses dans les propositions soumises en novembre 2009. Le Conseil d'administration n'ayant pas pu les examiner, elles sont soumises de nouveau à la présente session (voir annexe III). Le Conseil d'administration voudra sans doute donner au Bureau des orientations afin qu'il progresse dans ses préparatifs et indiquer d'autres thèmes qu'il devrait développer.

20. *Le Conseil d'administration est invité à indiquer celles des questions proposées à l'annexe III pour lesquelles il conviendrait d'accélérer les travaux de recherche et les consultations pour les sessions ultérieures de la Conférence, ainsi que toute autre question qui devrait être développée.*

Propositions pour la question intitulée «L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique» initialement inscrite à l'ordre du jour de la 98^e session (2009) de la Conférence

21. Les consultations informelles qui ont lieu au cours de la session de novembre 2009 du Conseil d'administration ont confirmé l'intérêt persistant des mandats pour la tenue d'une discussion sur ce sujet, discussion prévue à l'origine pour la session de 2009 de la

Conférence puis ajournée afin de permettre au Comité plénier de discuter de la crise financière mondiale.

22. Devant le large intérêt que suscite ce sujet, le rapport préparé par le Bureau pour la discussion à la Conférence a été revu et restructuré en vue d'être publié en mars ou avril 2010, sous le titre: *L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique*. La publication du rapport pourrait s'accompagner d'une stratégie volontariste de diffusion ainsi que d'initiatives de renforcement des capacités des mandants, notamment au Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin).
23. Pour ce qui est des modalités et du calendrier d'une éventuelle discussion, on pourra examiner les solutions suivantes:
- Intégrer ce thème aux discussions des questions récurrentes, respectivement à celles de l'emploi (2010) et de la protection sociale (sécurité sociale, 2011). Cependant, étant donné que la préparation du rapport relatif à la question récurrente de l'emploi est entrée dans sa phase finale et compte tenu de l'éventail des questions qu'elle devra examiner en 2010, la Commission de la Conférence intéressée pourrait ne pas être en mesure d'étudier les aspects démographiques de manière appropriée et exhaustive. De plus, les questions de fond concernant l'emploi et la protection sociale étant imbriquées, il serait illogique et artificiel de ne pas les étudier au cours d'une même session.
 - Envisager une discussion sur ce thème lors d'une session future de la Conférence. Les questions récurrentes de 2010 et 2011 étant respectivement l'emploi et la protection sociale, cette discussion pourrait avoir lieu à compter de 2012.
 - Organiser une réunion d'experts en lieu et place d'une discussion à la Conférence. Pour des raisons de calendrier et de capacité des deux secteurs du Bureau qui en seraient responsables, une telle réunion ne pourrait avoir lieu avant octobre 2011.
24. *A la lumière de ce qui précède, le Conseil d'administration est invité à fournir au Bureau des orientations quant aux différentes options qui s'offrent à lui pour une éventuelle discussion de la question intitulée «L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique».*

Genève, le 18 février 2010.

Points appelant une décision: paragraphe 11;
paragraphe 12;
paragraphe 17;
paragraphe 20;
paragraphe 24.

Annexe I

Propositions pour l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence

1. Proposition d'action normative (faisant suite aux discussions de la session de 2009 de la Conférence sur les réponses de l'OIT à la crise)

Résumé

En novembre 2009, le Conseil d'administration a proposé d'élaborer une question normative pour donner suite aux discussions de la session de 2009 de la Conférence sur les réponses de l'OIT à la crise et le Pacte mondial pour l'emploi. Au cours des débats du Conseil d'administration, le lien direct avec le Pacte mondial a suscité des questions mais, en revanche, un large intérêt s'est exprimé en faveur de l'inscription à l'ordre du jour de la Conférence d'une question normative, qui pourrait prendre la forme d'une recommandation, visant à fournir aux gouvernements et à la communauté internationale des orientations pour l'établissement d'un cadre stratégique qui offre une protection contre les crises économiques et financières majeures et leurs conséquences sociales.

Il devra être tenu dûment compte, lors de l'examen de cette question, du fait que ces aspects seront également débattus à la session de 2010 de la Conférence par la Commission de l'application des normes, qui sera saisie de l'étude d'ensemble sur l'emploi préparée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, ainsi que par la commission chargée de la question récurrente consacrée à l'emploi. Cette dernière s'intéressera notamment aux priorités de l'OIT dans tous ses domaines d'activité, notamment celui de l'action normative.

Sans anticiper sur les débats de la Conférence ni sur leurs conclusions, on peut s'attendre à ce que la commission chargée de la question récurrente accorde toute l'attention requise au renforcement des mécanismes régissant les examens de la politique de l'emploi. Cela pourrait se traduire, entre autres choses, par l'étude de questions concernant par exemple la nécessité et l'opportunité de réexaminer ou de mettre à jour les recommandations qui complètent la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. Une autre possibilité serait une recommandation autonome qui guiderait un mécanisme d'examen renforcé, incluant éventuellement des examens par les pairs comme prévu dans la Déclaration sur la justice sociale.

1. A sa session de novembre 2009, le Conseil d'administration était saisi d'une proposition d'action normative visant à donner suite au Pacte mondial pour l'emploi¹. Le document présentait la raison d'être d'un nouvel instrument possible visant à guider les décisions et l'action des gouvernements et des partenaires sociaux face aux crises économiques mondiales majeures. Il est ressorti des débats au Conseil d'administration que le lien direct avec le Pacte mondial pour l'emploi soulève des questions; de l'intérêt s'est par ailleurs exprimé en faveur de l'inscription à l'ordre du jour de la Conférence d'une question relative à l'élaboration d'une norme qui pourrait prendre la forme d'une recommandation visant à fournir des orientations aux gouvernements et à la communauté internationale dans leurs efforts pour établir un cadre stratégique offrant une protection contre les crises économiques et financières majeures et leurs conséquences sociales.
2. Il a été proposé que cet instrument possible s'inspire des principes de la Déclaration de Philadelphie et de la Déclaration sur la justice sociale, ainsi que de l'Agenda global pour l'emploi, de l'Agenda du travail décent et du Pacte mondial pour l'emploi, pour établir les principes directeurs et les orientations stratégiques à même d'offrir une protection préventive contre la crise et des réponses efficaces pour y faire face. L'instrument répondrait au besoin de disposer d'une approche combinant les politiques macroéconomiques et financières et les politiques sociales et de l'emploi. Il devrait en

¹ Document GB.306/2/1, annexe.

autre viser à renforcer la coordination des politiques entre les pays et à améliorer la cohérence dans l'action des différentes organisations internationales.

3. Dans l'exposé des motifs de cette proposition, de nombreux liens ont été établis avec les défis relatifs à l'emploi, aux aspects sociaux et à l'égalité, ainsi qu'avec les politiques économiques et les enseignements à tirer de la crise mondiale actuelle. Il faudra bien entendu procéder à l'examen de cette question en tenant dûment compte du fait que ces aspects seront également traités à la session suivante de la Conférence, en juin 2010, par la Commission de l'application des normes lorsqu'elle examinera l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration sur la justice sociale, et surtout par la Commission de l'objectif stratégique de l'emploi lorsqu'elle examinera le rapport relatif à la question récurrente consacrée à l'emploi, qui examinera entre autres les priorités de l'OIT dans tous ses domaines d'activité, et notamment dans celui de l'action normative.
4. Sans anticiper sur les débats de la Conférence ni sur leurs conclusions, on peut s'attendre à ce que la commission chargée de la question récurrente accorde toute l'attention requise au renforcement des mécanismes régissant les examens de la politique de l'emploi, en ce qui concerne en particulier l'application effective de la convention n° 122 et des instruments connexes. La nécessité de disposer de directrices pertinentes et actualisées concernant l'emploi, en complément des mécanismes d'examen renforcés, est un sujet qui aura toute sa place dans cette discussion.
5. Pourrait être abordée, entre autres questions, dans le cadre de cet objectif, celle de l'utilité et de l'opportunité de réexaminer ou de mettre à jour les recommandations sur la politique de l'emploi (n^{os} 122 et 169) en vue d'offrir des orientations plus précises en la matière. Il est possible que ces recommandations, adoptées respectivement en 1964 et 1984, doivent être actualisées en profondeur pour aider gouvernements et partenaires sociaux à relever les défis du travail décent dans des contextes nationaux et internationaux très variés, afin de parvenir à une mondialisation équitable. Une autre possibilité serait une recommandation autonome qui guiderait un mécanisme d'examen renforcé, incluant éventuellement des examens par les pairs comme le prévoit la Déclaration sur la justice sociale.
6. Ses principes, qui découleraient des débats d'orientation tenus à la Conférence, aideraient les mandants à répondre aux besoins de coordination et de cohérence aux niveaux national et international, ainsi qu'à partager les meilleures pratiques révélées par l'analyse des politiques de l'emploi.

Emploi

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

Résumé

Le développement croissant de chaînes d'approvisionnement qui s'étendent souvent à la planète tout entière avec l'intensification de la mondialisation suscite d'intenses débats 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 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 contribuerait à la résolution de ce thème si actuel car elle porte sur les conséquences, aux niveaux économique et 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 de favoriser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Une attention particulière serait accordée aux effets potentiels aux niveaux économique et social et en matière d'emploi que les crises économiques pourraient avoir sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour centrer et alimenter la discussion, 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, les dessins et modèles industriels, le développement de logiciels ou le tourisme).

7. 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 précieux outil d'intégration dans l'économie mondiale. Cela a permis l'expansion des marchés tertiaires, manufacturiers et agricoles et de la capacité de production dans ces pays.
8. Le fait que, 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 leurs entreprises.
9. L'ouverture croissante des marchés et l'augmentation des investissements directs étrangers, ainsi que le progrès technique, 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 de base et d'externaliser certaines activités de production et de service, 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.
10. 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, avec toutes les conséquences que cela peut avoir pour le monde du travail. Autrefois, la plupart des entreprises qui dominaient les chaînes d'approvisionnement mondiales se trouvaient dans les pays développés. Aujourd'hui, une nouvelle tendance se dessine, à savoir la croissance des entreprises multinationales basées dans les pays en développement.
11. Les décisions d'externalisation sont souvent des décisions de délocalisation, qui en général reposent sur toute une série de considérations, comme les coûts de main-d'œuvre, la capacité de production et de service, la qualité du produit, les délais de commercialisation, la fiabilité et l'accès aux infrastructures. 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 des infrastructures (transports, télécommunications), l'existence de services financiers efficaces et la primauté du droit, notamment en ce qui concerne la protection et le respect des droits de propriété et le règlement des conflits. Les possibilités qu'a un pays de s'intégrer dans une chaîne d'approvisionnement mondiale et de promouvoir l'emploi productif et le travail décent dépendent donc en grande partie de sa politique nationale.

12. Les pays peuvent recourir à diverses stratégies pour mieux mettre à profit le potentiel des chaînes d'approvisionnement mondiales afin de favoriser la croissance économique et l'emploi productif et de réduire la pauvreté. Ces stratégies prennent notamment la forme de programmes ciblés visant à améliorer les compétences, la productivité et la compétitivité de certains secteurs et de certains groupes d'entreprises. Le développement des infrastructures et des produits, les installations d'essai, les transferts de technologie et les programmes de développement des fournisseurs peuvent aider les entreprises, notamment dans les pays en développement, à s'intégrer durablement et avantageusement 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 de l'économie informelle des emplois plus productifs pourraient s'inscrire dans le cadre d'une stratégie de réduction de la pauvreté.
13. Le développement des chaînes d'approvisionnement et de l'externalisation soulève plusieurs problèmes liés à l'application des normes du travail. Pour un certain nombre de raisons, y compris le manque de ressources, les gouvernements des pays en développement ne suivent pas toujours de suffisamment près les pratiques de travail et l'application des normes du travail. Une concurrence acharnée, surtout en bas de la chaîne, influe sur l'élaboration et l'application de la législation. C'est pourquoi de plus en plus de voix s'élèvent pour dénoncer la mauvaise application des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail dans beaucoup de domaines de l'activité internationale des entreprises.
14. Pour plusieurs raisons, notamment les inquiétudes toujours plus grandes que suscitent les pratiques de travail et les pratiques sociales dans les chaînes d'approvisionnement et le désir d'améliorer leurs pratiques de gestion et leur productivité, nombre 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 applicables aux fournisseurs et 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 possède pas ou ne contrôle pas, ces initiatives soulèvent de nombreuses questions.
15. Les responsabilités entre entreprises et gouvernements ne sont pas clairement réparties. 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? 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 propres obligations à l'égard de ces mêmes normes?
16. Les organisations de travailleurs, en particulier, affirment que la relative indépendance entre les différents maillons de la chaîne d'approvisionnement peut permettre aux entreprises de se soustraire à leurs responsabilités d'employeurs à l'égard des droits fondamentaux au travail. Elles font valoir que le pouvoir relatif de ces entreprises peut compromettre l'efficacité de la négociation collective dans la protection des travailleurs. Les travailleurs qui se trouvent en bas de la chaîne d'approvisionnement n'ont aucun contact avec ceux qui décident de leurs conditions de travail. Le droit à l'information et à la consultation est particulièrement important dans le contexte actuel de crise économique et financière. Pour leur part, les organisations d'employeurs ont déclaré craindre que la prolifération des codes de conduite et des activités de suivi n'entraîne un surcroît de dépenses et des incertitudes pour les entreprises, sans améliorer nécessairement les

conditions de travail, et que l'on demande en outre aux entreprises d'assumer des responsabilités qui incombent normalement à l'Etat. Certains gouvernements, en particulier de pays en développement, craignent quant à eux que ces dispositifs ne se transforment en barrières non tarifaires aux exportations.

17. Les chaînes d'approvisionnement peuvent aussi avoir une influence non négligeable sur les politiques nationales dans les domaines de la fiscalité, de la concurrence ou des investissements, et même sur les politiques sociales, par exemple la sécurité sociale et les services sociaux.

Questions pouvant faire l'objet d'une discussion

18. La discussion porterait tout particulièrement sur les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les quelques questions ci-après pourraient notamment faire l'objet d'une discussion:

- Quels sont les principaux changements structurels en cours dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
- Quelles en sont les principales causes?
- De quelle manière ces tendances sont-elles affectées par la crise économique et financière?
- Quel est l'impact de ces changements sur le volume, la qualité et la répartition des emplois?
- 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 politiques et stratégies nationales, locales et sectorielles adopter pour promouvoir l'emploi productif et pour mettre en relation les nombreux travailleurs pauvres et les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales?
- Quels réglementations publiques et autres systèmes de contrôle pourraient aider à régler les problèmes liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales et au travail décent?
- Quel est et quel pourrait être le rôle des initiatives volontaires privées et des autres initiatives prises pour régler les problèmes sociaux dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
- Comment les chaînes d'approvisionnement influent-elles sur la négociation collective et le dialogue social?
- Quelles sont les répercussions des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et quel est leur impact, au niveau de l'emploi productif et du travail décent, pour les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs?
- Quels services consultatifs, outils et activités d'assistance technique pourraient être mis en place 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

19. Les résultats attendus de la discussion de la Conférence sont les suivants:

- un bilan des débats internationaux consacrés à l’impact des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales sur le volume, la qualité et la répartition des emplois, compte tenu de l’Agenda du travail décent;
- des recommandations concernant les activités propres à favoriser la mise au point de politiques, de stratégies et d’outils cohérents de soutien technique du BIT aux mandants de façon à promouvoir l’emploi productif et le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales.

3. La finance sociale (discussion générale)

Résumé

La crise financière a démontré l’importance de stratégies financières servant l’économie réelle et répondant aux besoins des ménages. L’une de ces stratégies est la microfinance. Sa croissance et son impact sont la preuve que la finance socialement responsable est possible, réalisable et durable.

Avec pour toile de fond la crise financière, les discussions menées dans le cadre de la Conférence seraient l’occasion de tirer les leçons des innovations pour la formulation des politiques. Le moment serait donc venu de définir la position de l’OIT sur la finance dans une optique socialement responsable et de prendre des mesures pour assurer la mise en œuvre de la Déclaration de Philadelphie et de la Déclaration sur la justice sociale.

Motifs

20. Depuis plusieurs sessions de la Conférence, l’accès au crédit et au financement a été reconnu comme un élément clé pour favoriser le travail décent et l’emploi productif dans des domaines comme les entreprises durables, le développement rural, l’emploi des jeunes, les coopératives, la protection sociale, l’égalité entre hommes et femmes, l’économie informelle ou les migrations. Le Conseil d’administration a aussi demandé au Bureau de trouver les moyens d’orienter davantage les systèmes financiers vers le travail décent et de rendre la finance plus inclusive. Pour approfondir l’analyse, mieux comprendre la dynamique en jeu et définir les moyens d’action, le Bureau a lancé des initiatives pilotes dans le cadre du résultat commun concernant la microfinance en faveur du travail décent. En partenariat avec 21 grandes institutions de microfinance à l’échelle mondiale, le Bureau teste actuellement une série d’innovations en matière financière visant à régler concrètement les problèmes liés au déficit de travail décent, sur la base de recommandations des organisations locales d’employeurs et de travailleurs. Parallèlement, le Bureau a lancé plusieurs initiatives visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d’employeurs de guider leurs membres et de les aider à obtenir des capitaux et à les gérer. Ces initiatives visent aussi les gouvernements qui souhaitent obtenir des conseils du Bureau pour la conception et la gestion des fonds sociaux créés pour absorber les chocs de la crise financière.
21. La discussion à la Conférence passerait en revue les bonnes pratiques dans le recours aux instruments financiers au service de l’emploi productif et du travail décent, et en préciserait les implications pour l’élaboration des politiques. Elle identifierait les bonnes pratiques dans le domaine du renforcement des capacités des partenaires sociaux et des ministères du travail, et les aiderait à interagir plus efficacement avec les ministères des finances et les banques centrales.

Intérêt pour le travail décent

22. Les institutions financières peuvent promouvoir le travail décent de différentes manières:
- L’amélioration de l’accès au financement renforce l’entrepreneuriat, les investissements et la productivité et stimule la demande de main-d’œuvre; plus les intermédiaires financiers collaborent étroitement avec les petites entreprises, plus ils sont à même de répondre rapidement à la demande de fonds. Les institutions financières poursuivant un but social, en particulier les mutuelles de crédit, les

banques d'épargne municipales, les banques promotionnelles, les banques communautaires et les institutions de microfinance démontrent, de diverses manières, comment on peut faire pour que l'intermédiation financière reste fermement axée sur les besoins des ménages et des entreprises de l'économie réelle, tout en opérant selon les principes du marché. Ceci s'applique aussi à la conception de certains produits et services financiers. Le crédit peut être présenté de telle sorte que les parents soient incités à garder leurs enfants à l'école et à ne pas les envoyer au travail. Une institution au Maroc, par exemple, leur accorde une réduction d'intérêts s'ils produisent un certificat de scolarité.

- Un programme au Bangladesh dont près d'un million de femmes bénéficient offre gratuitement des céréales alimentaires pendant dix-huit mois aux ménages pauvres dirigés par une femme qui risquent le plus de souffrir de faim. Parce qu'il fournit des céréales alimentaires, ce programme d'aide attire les plus pauvres et permet de satisfaire leurs besoins immédiats, mais il comporte également un volet formation et offre des services en matière d'épargne et de crédit pour renforcer la capacité de développement des intéressés. Ainsi, à la fin du cycle de fourniture gratuite de céréales alimentaires, les participants peuvent se lancer dans des activités rémunératrices et devenir clients des programmes de microfinancement réguliers. Cette approche mériterait d'être mieux connue en période de crise alimentaire continue.
- Le financement peut aussi constituer un outil efficace pour lutter contre la servitude pour dettes, une violation fondamentale des droits des travailleurs. Au Pakistan, par exemple, une institution combine mobilisation sociale, formation et épargne pour faire en sorte que les *haaris*, un groupe d'anciens travailleurs forcés, ne retombent pas dans la servitude pour dettes.
- Les contrats financiers représentent une voie pour sortir de l'informalité. Pour une série de raisons, des institutions financières encouragent leurs clients à sortir de l'économie informelle. Une association d'entreprises en Egypte, par exemple, associe ces prêts à la «formalisation progressive» du 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'amélioration de l'accès au financement peut modifier la répartition du temps de travail entre hommes et femmes. On a constaté que le microfinancement donne davantage de poids aux femmes dans les décisions internes des ménages relatives aux activités financées par le crédit et à la gestion du budget du ménage. Il reste que de nombreuses femmes (notamment en milieu rural) ont toujours du mal à accéder aux services financiers pour cause de discrimination dans l'accès à l'alphabétisation et à la propriété et de pressions sociales.
- les institutions financières à but social s'occupent aussi d'autres questions relatives au travail décent et peuvent ainsi:
 - a) aider les travailleurs victimes du VIH/sida à épargner pour accéder aux traitements médicaux;
 - b) concevoir des produits d'épargne et d'investissement pour les familles des travailleurs migrants recevant des fonds à l'étranger;
 - c) favoriser un meilleur accès à l'assurance-vie et à l'assurance-maladie;
 - d) organiser les travailleurs à domicile ou les sous-traitants en associations d'épargne et de crédit;
 - e) donner aux jeunes à la recherche d'un emploi une chance de créer leur entreprise;
 - f) permettre l'accès des handicapés aux services les plus courants;

- g) permettre aux employeurs de l'économie informelle d'offrir à leurs travailleurs des prestations sociales telles que l'assurance-maladie, etc.

Objectifs

23. La discussion à la Conférence permettrait de:

- créer des connaissances sur les bonnes pratiques: quelles sont les mesures qui fonctionnent, quand et dans quelles conditions, afin de mettre la finance au service du travail décent, et comment ces connaissances peuvent-elles être le mieux intégrées dans le contexte du Pacte mondial pour l'emploi;
- identifier les possibilités d'alliance entre les partenaires sociaux, les gouvernements et les institutions financières. Le débat mettra en relief les domaines dans lesquels il sera possible de renforcer la capacité des partenaires sociaux et de guider les politiques publiques à l'appui de ces initiatives.

Points suggérés pour la discussion

24. Les points suggérés pour la discussion se fondent sur la déclaration de l'OIT dans ce domaine du travail² et comprendraient les questions suivantes:

- Comment les institutions et les instruments financiers peuvent-ils promouvoir l'emploi productif et le travail décent?
- Comment la finance peut-elle favoriser le passage des opérateurs de l'économie informelle à l'économie formelle?
- Que peuvent faire les organisations d'employeurs et de travailleurs pour mieux protéger les travailleurs et les producteurs indépendants contre les abus de la finance, éviter le surendettement, assurer des prix transparents et renforcer l'éthique du personnel des banques?
- Comment aider dans les meilleures conditions les ministères du travail à gérer les fonds institués pour créer des emplois, notamment pour les personnes licenciées à la suite de la crise économique et financière ou exclues, pour d'autres raisons, du marché du travail?
- Comment les organisations d'employeurs peuvent-elles:
 - a) orienter les investissements des institutions financières vers le développement de l'entrepreneuriat;
 - b) mieux interagir avec les institutions financières dans les domaines du resserrement du crédit qui affecte les PME, de l'abaissement des coûts d'investissement et de la promotion d'instruments de partage des risques adaptés aux PME;
 - c) exprimer les besoins de leurs membres, s'agissant d'un meilleur accès au capital;
 - d) encourager l'épargne des travailleurs et faciliter les envois de fonds des travailleurs émigrés?
- Comment les organisations de travailleurs peuvent-elles:
 - a) promouvoir les institutions de finance sociale à travers les fonds de pension et l'investissement socialement responsable;
 - b) établir des partenariats avec les institutions financières locales pour assurer la fourniture aux travailleurs de services d'épargne, d'assurance et de crédit sûrs et un coût abordable;

² Document GB.294/11(Rev.), annexe.

- c) améliorer les compétences financières des travailleurs afin qu'ils puissent mieux évaluer les risques et les opportunités présentés par les contrats financiers, à l'appui des activités de négociation collective visant à protéger le pouvoir d'achat réel des travailleurs?
- Comment le Bureau peut-il, d'une manière générale, aider les mandants à mieux interagir avec les ministères des finances et les banques centrales, notamment en ce qui concerne les consultations sur les politiques financières susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi productif et le travail décent?

4. L'entrepreneuriat des jeunes: de la recherche d'emploi à la création d'emplois (discussion générale)

Résumé

Améliorer l'accès des jeunes à l'emploi décent et intégrer les jeunes femmes et les jeunes hommes dans l'économie et la société est un défi mondial. 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 aptitude à créer des emplois et leur donne les moyens de contribuer positivement à une société viable. La Conférence internationale du Travail a débattu de l'emploi des jeunes en 2005 et, à cette occasion, la question de l'entrepreneuriat des jeunes a été brièvement abordée. Au vu des taux de chômage des jeunes et de la crise financière et économique mondiale, il serait opportun d'étudier plus en profondeur la manière dont l'entrepreneuriat des jeunes peut faire progresser l'Agenda du travail décent et l'Agenda global pour l'emploi.

25. Les jeunes de 15 à 24 ans sont plus de 1 milliard³ dans le monde aujourd'hui, et 85 pour cent d'entre eux vivent dans les pays en développement. D'après les prévisions des Nations Unies datant de 2007, les 50 pays les plus pauvres de la planète verront leur population plus que doubler puisque, de 0,8 milliard de personnes en 2007 elle passera à 1,7 milliard en 2050. Par ailleurs, selon les estimations, presque 100 millions de jeunes viendront chaque année grossir la main-d'œuvre mondiale pendant les dix ans à venir⁴. A l'échelle mondiale, en 2008 le nombre de jeunes chômeurs est passé à 76 millions de personnes, et le taux de chômage des jeunes s'est accru de 0,4 pour cent. Compte tenu du ralentissement économique actuel, la situation du marché de l'emploi des jeunes est d'autant plus préoccupante qu'aucun progrès n'a été réalisé sur ce marché pendant les années de prospérité. Selon l'analyse d'un récent rapport basé sur des données du marché de l'emploi jusqu'en 2007, les tendances mondiales montrent que peu de progrès ont été réalisés dans l'amélioration de la situation des jeunes sur les marchés de l'emploi. Ces derniers continuent à souffrir de façon disproportionnée d'un manque de possibilités d'emploi décent⁵. Pour parvenir à l'objectif consistant à assurer des possibilités d'emploi décent à tous les hommes et femmes, des politiques et des programmes vigoureux seront essentiels pour stimuler une reprise socio-économique saine pour les générations d'aujourd'hui et de demain.
26. D'après le même rapport, le risque de chômage est généralement trois fois plus élevé chez les jeunes que chez les adultes, ce qui donne 47 pour cent des chômeurs dans le monde. Un chômage élevé n'est qu'une partie du problème, le sous-emploi et les mauvaises conditions de travail étant également des aspects importants. Dans les pays en développement comme dans les pays développés, l'expérience montre clairement qu'un taux élevé d'emploi des jeunes contribue à la stabilité socio-économique. Le fait que l'emploi des jeunes soit un

³ La définition des jeunes varie d'un pays à l'autre. La définition des Nations Unies comprend le groupe d'âge 15-24 ans.

⁴ BIT: *Le point sur l'emploi des jeunes*, Genève, juin 2006.

⁵ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi*, Genève, janv. 2009.

résultat prioritaire dans plus de 40 programmes par pays de promotion du travail décent montre combien il est important d'absorber cette main-d'œuvre en rapide croissance.

27. A sa 93^e session (2005), la Conférence internationale du Travail a examiné la question de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat des jeunes dans le cadre des politiques actives du marché du travail. L'entrepreneuriat des jeunes est de plus en plus perçu, accepté et adopté comme un moyen efficace de libérer le potentiel productif et novateur des jeunes, ce qui leur permettra de participer activement à la vie économique de leurs pays. En outre, la nécessité de renforcer l'aide aux personnes vulnérables durement touchées par la crise, y compris les jeunes, et l'organisation d'activités de développement des compétences entrepreneuriales, notamment à l'intention des jeunes chômeurs, constituent l'un des principes essentiels pour favoriser la reprise et le développement, dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi. Enfin, la Déclaration sur la justice sociale souligne l'importance des entreprises durables pour créer davantage de possibilités d'emploi et de revenu pour tous.
28. La promotion de l'entrepreneuriat des jeunes est une composante du programme de l'OIT pour l'emploi des jeunes. Les Etats Membres sont de plus en plus nombreux à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes dans le cadre de leurs plans d'action nationaux ou d'une stratégie nationale en faveur de l'emploi des jeunes. La promotion de l'entrepreneuriat des jeunes est l'un des moyens de créer des emplois et de faire en sorte que les pays puissent bénéficier du potentiel socio-économique de leur jeune population. 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 difficile 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. Nombreux sont les jeunes entrepreneurs à travailler dans l'économie informelle, et un jeune travailleur sur cinq continue de vivre dans la pauvreté extrême.
29. La formation à l'esprit d'entreprise devrait commencer tôt, et les jeunes entrepreneurs devraient pouvoir compter sur une culture favorable à l'esprit d'entreprise, un environnement propice au monde des affaires et des outils de développement efficaces pour pouvoir libérer tout leur potentiel. Pour parvenir à ces objectifs, la promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes doit être abordée de manière complète en insistant sur les secteurs dotés d'un potentiel de création d'emplois et en adoptant une approche élargie permettant de rapprocher les jeunes et les possibilités d'emploi décent. Grâce à la formation à l'esprit d'entreprise et à la création d'entreprises – et à leurs programmes d'appui, y compris les pépinières d'entreprises, les coopératives et le microcrédit –, les jeunes peuvent acquérir les attitudes, les connaissances, les compétences, les expériences et les services d'appui nécessaires pour augmenter leurs chances d'obtenir un travail décent en renforçant leur employabilité ou en créant une entreprise. Le renforcement de la capacité des jeunes entrepreneurs est un élément déterminant pour surmonter les obstacles qu'ils rencontrent et les aider à passer de l'emploi indépendant dans l'économie informelle à la gestion réussie d'une entreprise dans l'économie formelle.
30. Les jeunes ne sont pas un groupe homogène, et les stratégies des programmes doivent être adaptées à leurs besoins selon leur niveau d'éducation et d'emploi. Les programmes de développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes devraient mettre en œuvre des approches ciblées pour répondre aux besoins de ces populations qui doivent surmonter de multiples obstacles tels qu'inégalité entre les sexes, pauvreté, handicap et VIH/sida. Pour les jeunes qui sortent de situations de crise, l'emploi indépendant reste souvent la seule option immédiate possible; des programmes d'appui complets sont alors nécessaires pour éviter le risque élevé d'échec. Par ailleurs, les réponses peuvent varier selon le fait que les jeunes sont encore à l'école, se préparent à travailler ou ont déjà quitté l'école, à la recherche d'un emploi. Des initiatives spécifiques peuvent s'avérer nécessaires pour promouvoir le développement de l'entrepreneuriat des jeunes femmes.

31. L'OIT a aidé les Etats Membres à promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes en intervenant dans de multiples domaines (culture de l'esprit d'entreprise; formation à l'esprit d'entreprise dans les écoles secondaires techniques et professionnelles et dans les institutions d'enseignement supérieur; création d'entreprises; services ciblés de développement des entreprises; création de conditions propices et soutien aux coopératives de jeunes et à la microfinance). Par ailleurs, les liens entre jeunes et entrepreneuriat social dans le cadre desquels les entreprises durables cherchent un équilibre entre objectifs financiers et non financiers sont un domaine prometteur pour stimuler le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et chez les jeunes chômeurs et autres populations marginalisées de la société.
32. Au cours des cinq dernières années, le Bureau a publié plusieurs documents de travail centrés sur le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et il réalise actuellement une étude mondiale sur l'impact de la formation à l'esprit d'entreprise parrainée par l'OIT dans les écoles secondaires et professionnelles et dans les universités pour pouvoir dire si les jeunes diplômés de la formation à l'esprit d'entreprise ont des chances supérieures de créer une entreprise et ainsi de devenir des créateurs d'emplois actifs pour eux-mêmes et pour les autres. Par ailleurs, l'étude regarde aussi si ces diplômés deviennent de meilleurs salariés, compte tenu du fait qu'ils ont de meilleures connaissances sur le plan de l'entrepreneuriat. Pour l'heure, on trouve encore peu d'études sur l'entrepreneuriat des jeunes et de documents d'orientation sur les moyens de le promouvoir efficacement et de manière complète. Il importerait d'approfondir la question dans ce domaine vital pour pouvoir tirer parti de tout son potentiel de création d'emplois, d'autonomisation et de création d'entreprises dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi.
33. Les débats à la Conférence pourraient se concentrer sur les questions suivantes:
- Quelle est la nature, l'ampleur et la dynamique du chômage des jeunes et quel est le rôle potentiel de l'entrepreneuriat des jeunes dans la création d'emplois et dans le développement d'entreprises durables?
 - Quels sont les obstacles spécifiques à l'entrepreneuriat des jeunes, comment fait-on pour les surmonter par l'intermédiaire des politiques et des programmes et quels enseignements ont été tirés?
 - Quel est le rôle du système éducatif dans la formation des futurs entrepreneurs, et à quel niveau et à quel âge peut-on recevoir une telle formation?
 - Quelle est la définition donnée par l'OIT de l'entrepreneuriat des jeunes?
 - Quel devrait être le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs?
 - Quelle est la contribution unique de l'OIT dans ce domaine par rapport aux autres institutions et donateurs multilatéraux et bilatéraux?
 - De quelle manière un programme élargi en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes pourrait-il apporter une contribution significative face aux défis actuels auxquels sont confrontés les Etats Membres, dans le contexte de la crise financière mondiale et de l'augmentation prévue du chômage des jeunes?
 - Quels sont les moyens efficaces de promouvoir le travail décent par l'entremise de l'entrepreneuriat des jeunes? Quelle serait la stratégie la plus indiquée pour les travaux de l'OIT dans ce domaine?
 - Quels sont les partenariats existants et quelle est la place de l'OIT dans ces partenariats?
 - Quels sont les moyens efficaces et efficients de mesurer l'entrepreneuriat des jeunes et son impact sur la création d'emplois et le développement d'entreprises durables?
34. Les résultats attendus des débats à la Conférence seraient les suivants:

- Un bilan des débats internationaux consacrés à l’entrepreneuriat des jeunes et des politiques et programmes actuellement mis en œuvre par les acteurs mondiaux dans ce domaine.
- Une évaluation de la stratégie de l’OIT dans le domaine de l’entrepreneuriat des jeunes.
- Des directives pour le Bureau sur des politiques et des programmes efficaces en faveur de l’entrepreneuriat des jeunes.
- L’élaboration d’une définition de l’OIT de l’entrepreneuriat des jeunes.
- Des orientations pour le Bureau concernant la mesure de l’entrepreneuriat des jeunes.

Dialogue social

5. Le droit à l’information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale)

Résumé

La mondialisation et l’évolution rapide des marchés ont incité les entreprises à adopter de nombreuses stratégies pour préserver et améliorer leur avantage compétitif. La crise financière en cours a souligné la nécessité de procéder à des ajustements et en a accéléré le rythme. L’une des approches possibles est la restructuration de l’entreprise, qui peut prendre diverses formes. Compte tenu de l’impact considérable que la restructuration économique peut avoir sur la population active, sur l’entreprise et sur la société dans son ensemble, il est important qu’elle soit accompagnée par des formes appropriées de dialogue social – ancrées dans l’entreprise – susceptibles de fournir des réponses appropriées aux difficultés causées par ces pressions externes. Cette discussion ne portera pas atteinte au droit des gestionnaires de gérer, ou à celui des entreprises d’envisager la restructuration comme une option permettant de préserver leur position sur un marché donné. En fait, l’inscription de cette question à l’ordre du jour de la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail fournirait aux mandants une occasion opportune de réfléchir à l’importance du dialogue social en tant qu’outil de gestion du changement. Elle permettrait en tout cas de mieux comprendre:

- l’utilité de cet outil stratégique pour aider à atténuer les difficultés sociales et pour favoriser les mesures de relance en période de crise;
- les problèmes à régler 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 flexibilité et 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;
- une évaluation des conséquences pour les travaux de l’OIT.

Contexte

35. Les entreprises se sentent de plus en plus poussées à la restructuration par les mutations qui se produisent aux niveaux national et international. Ces mutations résultent, par exemple, de l’évolution de la situation dans les différents secteurs, y compris le secteur public, qui composent l’économie nationale, de la multiplication des nouvelles formes d’organisation de la production, notamment l’expansion rapide des chaînes d’approvisionnement mondiales à la suite du déclin de la «production de masse» et de la mondialisation combinée à la crise financière. De nombreuses entreprises se heurtent désormais à une concurrence plus féroce qu’auparavant qui les force à adapter leur outil de travail pour rivaliser en efficacité, en productivité et en qualité avec les leaders du marché sous peine, comme c’est souvent le cas, d’être obligées de fermer⁶. Quelle qu’en soit la cause, la restructuration des entreprises peut avoir des coûts sociaux divers: perte d’emplois,

⁶ BIT: *Changements dans le monde du travail*, rapport du Directeur général, rapport I(C), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006.

augmentation du taux de chômage, inégalités de traitement entre les travailleurs, insécurité accrue sur le lieu de travail, conflits du travail et conflits sociaux.

36. De nombreux exemples montrent que les partenaires sociaux ont su parfois collaborer avec succès face aux changements structurels et autres générés par la crise actuelle en mobilisant tout le potentiel de leurs entreprises⁷. Mention doit être faite des efforts tendant à améliorer l'adaptabilité des entreprises par une approche consultative dont le but est de trouver un équilibre entre flexibilité et sécurité. Tout en admettant la nécessité pour l'employeur de restructurer de manière rationnelle et efficace, cette approche peut contribuer à augmenter la compétitivité de l'entreprise car elle s'appuie sur la compréhension des travailleurs et leur soutien aux changements proposés. Ainsi, les travailleurs continuent à bénéficier de conditions de travail décentes, salaires compris, et, en participant aux réformes, ils peuvent faire en sorte que les résultats éventuels soient aussi favorables que possible pour eux. Dans ce contexte, on voit évoluer le schéma traditionnel des relations travailleurs/employeur. Les modèles de négociation changent, ainsi que leur contenu et le comportement des acteurs concernés. Les partenaires sociaux négocient, à tous les niveaux, divers compromis qui se traduisent souvent par des accords globaux assortis de contreparties: sécurité de l'emploi, temps de travail, salaires, possibilités de formation continue et/ou nouvelles méthodes d'organisation du travail.
37. Les procédures d'information et de consultation des salariés et de leurs représentants sont essentiellement de deux types: les premières reposent sur des règles informelles convenues entre les partenaires sociaux eux-mêmes à différents niveaux de négociation; les secondes s'inscrivent dans des cadres juridiques prescrivant généralement la diffusion d'informations et des consultations en cas d'événements majeurs concernant les travailleurs, qu'il s'agisse de menaces de licenciements ou de licenciements réels, de transferts d'entreprises, de délocalisations ou d'autres formes de restructuration. Dans de nombreux pays, les dispositions légales sont souvent fondées sur une approche a posteriori (face par exemple aux conséquences économiques et sociales d'évolutions dont bon nombre n'étaient pas prévues). En général, elles ne reconnaissent pas suffisamment la nécessité d'un dialogue social permanent au niveau de l'entreprise et ne tiennent pas compte de toutes les conséquences que les décisions prises peuvent avoir sur l'économie et sur l'emploi.
38. Sous la pression de la mondialisation des marchés des capitaux, des produits et du travail, les décisions affectant les entreprises et leurs travailleurs sont souvent prises par les entreprises multinationales. A ce niveau, les systèmes d'information et de consultation ne sont pas encore très développés, et ce malgré les tentatives de certaines entreprises multinationales et de groupements d'intégration régionale, en particulier l'Europe, où l'adoption en 1994 de la directive sur les comités d'entreprise européens⁸ a conduit à la création, dans les entreprises de l'Europe tout entière, d'un très large éventail de dispositifs de consultation et d'échange d'informations. Pour autant, le principal objectif, qui était de donner aux travailleurs droit de cité dans les processus décisionnels en entreprise, n'a été atteint que dans une minorité de cas. En outre, nombre des procédures pertinentes des comités d'entreprise européens ne visent principalement qu'à fournir des informations, et l'obligation minimale en la matière porte plus souvent sur la situation passée que sur la situation future de l'entreprise⁹. Compte tenu de ce qui précède, et afin de renforcer le rôle

⁷ L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions* (document de travail DIALOGUE n° 1, Genève, BIT, 2009).

⁸ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

⁹ A. Weiler: *European Works Council in practice*, rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg, 2004.

des comités d'entreprise européens, la Commission européenne a adopté, en juillet 2008, une proposition de directive visant à améliorer le rôle de ces comités dans l'information et la consultation des travailleurs, notamment en cas de modification importante de la structure de l'entreprise¹⁰. A l'heure actuelle, 820 grandes entreprises de l'Union européenne sont dotées d'un tel comité d'entreprise, ce qui représente près de 14,5 millions de travailleurs¹¹.

39. Les questions abordées et les méthodes de consultation et d'information qui sont adoptées dans ce genre de situation ne sont toutefois pas propres à l'Europe. Sur les 71 pays dont il est question dans le *Termination of Employment Digest* du BIT, 45 font état d'un certain niveau de consultation avec les représentants des salariés en cas de licenciement collectif. Par exemple, la loi sur les relations professionnelles de l'Afrique du Sud a mis en place un «processus conjoint de recherche d'un consensus» avec les salariés et leurs représentants lorsque l'employeur propose des licenciements liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou au changement des conditions d'emploi. Ce processus permet aux représentants des employeurs et des travailleurs de négocier des mesures propres à éviter les licenciements, à minimiser leurs effets négatifs ou à les différer. Il permet également de connaître les raisons 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 proposition de réorganisation de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements a été accepté par les partenaires sociaux, bien qu'il n'ait pas encore force de loi.
40. Enfin, ces dernières années, les marchés mondiaux ont connu une croissance rapide qui n'a pas été accompagnée d'un développement simultané des institutions économiques et sociales, nécessaire à leur fonctionnement efficace et équitable¹², tant au niveau national qu'à celui des entreprises. Du fait de l'absence – ou de la faiblesse – de telles institutions et procédures de dialogue entre les gouvernements et/ou entre les employeurs et travailleurs et leurs organisations représentatives, il est difficile de parvenir à un consensus sur des problèmes importants qui touchent les entreprises opérant à l'intérieur et au-delà des frontières. Comme cela a été relevé dans un rapport récent, la crise en cours a conduit de nombreux gouvernements à renouveler leur appel adressé aux partenaires sociaux à négocier ou à participer à des consultations conjointes. Ceci est vrai même dans les pays possédant des administrations moins orientées vers le dialogue, non seulement en Europe, mais aussi en Asie ou en Amérique latine¹³.

La réponse de l'OIT

L'action normative

41. L'OIT tient à ce que les travailleurs soient informés et consultés sur les questions qui les touchent et, plus généralement, à ce qu'une coopération permanente soit encouragée entre employeurs et travailleurs en vue du développement de l'entreprise; ce souci ressort clairement de la Déclaration de Philadelphie. Cet instrument appelle notamment l'Organisation à élaborer des programmes destinés à promouvoir «la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production...» (paragr. 3(e)).

¹⁰ Le texte consolidé de la directive telle qu'amendée par le Parlement européen peut être consulté en ligne à l'adresse suivante: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer>.

¹¹ Pour le texte intégral de la proposition de directive, voir le site Web de la Commission européenne à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=fr>.

¹² BIT: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève, 2004.

¹³ L. Rychly: *op. cit.*

42. Cette obligation constitutionnelle est rappelée dans divers instruments ultérieurs, à savoir la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967. La recommandation n° 129 donne des orientations détaillées sur la manière d'instaurer un climat de compréhension et de confiance réciproques au sein de l'entreprise, en indiquant que des informations devraient être communiquées aux travailleurs et à leurs représentants et que des consultations devraient avoir lieu avec eux avant que des décisions sur des questions d'intérêt majeur soient prises par la direction (paragr. 2). La recommandation dispose en outre que la direction devrait transmettre aux travailleurs des informations sur toute une série de sujets, notamment «la situation générale de l'entreprise et les perspectives ou plans de son développement futur», et expliquer les décisions susceptibles d'affecter directement ou indirectement la situation du personnel de l'entreprise (paragr. 15(2)). 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 instruments de l'OIT¹⁴.

Les activités de coopération technique du BIT

43. Le BIT apporte ses conseils et son assistance techniques sur des questions concernant aussi bien la diffusion d'informations aux travailleurs et à leurs représentants que les consultations à mener avec eux 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.
44. Par exemple, dans la Communauté des Caraïbes (CARICOM), le Bureau a apporté un soutien technique à l'élaboration d'une législation type concernant la cessation d'emploi. Cette législation type prévoit des procédures d'information et de consultation en cours de restructuration économique lorsque celle-ci est susceptible d'entraîner des licenciements, conformément aux normes internationales du travail pertinentes. L'OIT continue d'aider la CARICOM et ses Etats membres à promouvoir cette législation type.

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

45. Une discussion sur cette question pourrait avoir lieu dans le cadre de la Conférence et traiter notamment des questions suivantes:
- 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;
 - 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, dont l'utilité a été prouvée dans le domaine de l'atténuation des effets de la crise;
 - évolutions similaires en matière de dialogue social aux niveaux national et transnational;

¹⁴ Par exemple, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987. Voir aussi la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (par exemple paragr. 57).

- 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, en particulier ses activités de conseil et de coopération techniques.
46. On pourrait également, dans le cadre d'une discussion générale, envisager une révision et une mise à jour des normes internationales du travail relatives à l'information, à la consultation et à la coopération au niveau de l'entreprise.

Annexe II

Proposition pour une discussion récurrente en 2012 sur l'objectif stratégique relatif aux principes et droits fondamentaux au travail

1. Depuis l'année 2000, un rapport global annuel est soumis à la Conférence sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail (liberté d'association et droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession).
2. Le premier rapport global du cycle a été présenté en 2000 et portait sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le dernier rapport global soumis à la Conférence en 2009 portait sur le travail forcé. Celui de 2010 traitera du travail des enfants. Un rapport global sur la discrimination est prévu pour 2011. De cette manière, d'ici à 2012 chacun des thèmes aura été discuté trois fois dans le cadre d'un cycle quadriennal. La discussion de chaque rapport global, conformément à l'esprit de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998), a abouti à l'élaboration de plans d'action adoptés par le Conseil d'administration à ses sessions de novembre. Ainsi, il existe déjà quatre plans qui ont été régulièrement mis à jour pour chaque catégorie de principes et droits fondamentaux au travail. Il convient également de relever que le programme et budget contient un résultat pour chacune des quatre catégories, qui prend en compte ces plans d'action.
3. En 2010, la Conférence examinera une question portant sur l'examen des modalités de suivi de la Déclaration de 1998. Cet examen coïncidera avec l'introduction des discussions récurrentes. Il permettra d'avoir plus de précisions sur la manière d'évaluer les différents éléments du suivi, y compris les procédures d'établissement des rapports globaux, en vue de coordonner ceux-ci avec les rapports sur les discussions récurrentes.
4. Le dispositif de discussions récurrentes par la Conférence a été introduit au titre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale adoptée en 2008¹. En mars 2009, le Conseil d'administration a décidé que le cycle de discussions récurrentes couvrant tous les objectifs stratégiques serait de sept ans. La première de ces discussions, qui aura lieu en 2010, portera sur l'emploi et la deuxième, prévue pour 2011, concernera la protection sociale (sécurité sociale). Il est proposé qu'en 2012 la discussion récurrente porte sur les principes et droits fondamentaux au travail. Cet objectif stratégique devrait être examiné deux fois au cours d'un cycle de sept ans.

Teneur et nature du rapport sur la discussion récurrente

5. Lors des consultations informelles sur le suivi de la Déclaration sur la justice sociale, notamment le cycle de discussions récurrentes, trois possibilités ont été envisagées quant aux catégories de principes et droits fondamentaux au travail devant être traitées dans le cadre de ces discussions:
 - a) le rapport sur la discussion récurrente pourrait couvrir l'ensemble des quatre catégories de principes et droits fondamentaux;
 - b) le rapport présenté à la session de 2012 de la Conférence pourrait couvrir la liberté d'association et la négociation collective, et les trois autres catégories, c'est-à-dire le

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

travail forcé, le travail des enfants et la non-discrimination, seraient traitées dans le rapport suivant sur les principes et droits fondamentaux au travail; ou

- c) le rapport présenté en 2012 pourrait couvrir deux des catégories (la liberté d'association et la négociation collective, d'une part, et la non-discrimination, d'autre part), les deux autres catégories (travail des enfants et travail forcé) étant traitées dans le rapport suivant soumis au cours du même cycle.
6. Les deux dernières options permettraient une discussion plus approfondie et détaillée des sujets proposés. La première option permettrait d'avoir une discussion sur chacune des quatre catégories de droits tous les quatre ans. Avec les autres options, chacune d'entre elles ferait l'objet d'une discussion tous les sept ans. L'interdépendance des principes et droits fondamentaux au travail et la nécessité d'établir un plan cohérent permettant d'harmoniser les activités dans l'ensemble des domaines concernés est un autre argument en faveur de la première option. Un plan cohérent couvrant simultanément les quatre catégories de principes et droits fondamentaux permettrait de synchroniser et de combiner l'action menée pour chacun de ces éléments de manière à ce qu'ils se complètent mutuellement.
 7. En ce qui concerne la nature des rapports globaux, il convient de noter que leur objectif est de fournir une description dynamique de la situation pour ce qui est de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, qui permette d'évaluer l'efficacité des activités de l'OIT dans ce domaine et d'élaborer un plan d'action pour l'avenir. Le fonctionnement du suivi de la Déclaration de 1998 fera l'objet d'un examen lors de la session de juin 2010 de la Conférence, mais il est peu probable que son objectif fondamental soit modifié. L'objectif du suivi est le même que celui des discussions récurrentes, à savoir permettre à l'Organisation: i) de mieux comprendre la situation et les besoins divers de ses Membres en rapport avec chacun des objectifs stratégiques, et d'y répondre de manière plus efficace en utilisant l'ensemble des moyens d'action à sa disposition, y compris l'action normative, la coopération technique et les capacités techniques et de recherche du Bureau, et ajuster en conséquence ses priorités et programmes d'action; et ii) d'évaluer le résultat de ses activités afin d'éclairer les décisions concernant les programmes, le budget et autres aspects de la gouvernance².
 8. Le rapport récurrent devra fournir une description dynamique et globale de l'évolution de la situation dans l'ensemble des régions concernant le respect, la mise en application et la promotion des droits et principes couverts. Il devra présenter les tendances mondiales récentes dans l'application et la promotion de ces droits et principes. Les études d'ensemble établies au titre de l'article 19 seront une source importante d'informations pour la discussion récurrente.
 9. Le rapport devrait contenir une présentation critique des politiques et activités de l'OIT pendant la période précédente accompagnée d'un bilan des résultats positifs ou négatifs en ce qui concerne la promotion des droits et principes concernés. Cela devrait donner de la transparence aux activités de l'OIT et permettre à la Conférence de discuter des moyens d'en améliorer l'impact. Le rapport présenterait les éléments d'un plan d'action pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail par le biais de différents moyens – recherche, assistance et coopération techniques, partenariats avec d'autres acteurs publics et privés. L'un des résultats concrets serait l'adoption et la révision par la Conférence d'un plan d'action intégré pour les années suivantes.

² Idem.

Annexe III

Propositions pour l'ordre du jour des sessions futures de la Conférence

1. Zones franches d'exportation (ZFE)

1. Plusieurs pays ont établi des zones franches d'exportation (ZFE) afin de stimuler la croissance économique en attirant des investissements étrangers directs (IED). L'OIT définit ces zones comme suit: «zones industrielles disposant d'avantages spéciaux qui ont été créées pour attirer les investisseurs étrangers et dans lesquelles des produits importés subissent une transformation avant d'être (ré)exportés»¹. Elles ont des appellations et revêtent des formes différentes selon les pays (zones franches, zones économiques spéciales (ZES), zones de développement industriel (ZDI), entrepôts sous douane, ports francs, *maquiladoras*, etc.). Le nombre de ZFE continue à croître dans le monde mais dans certaines d'entre elles la situation demeure préoccupante en ce qui concerne le respect des droits des travailleurs et de la législation du travail, la création d'emplois, les conditions de travail et la mesure dans laquelle elles apportent une contribution à l'économie nationale et à la cohésion sociale des pays concernés.
2. Le BIT suit l'évolution des ZFE depuis plus de vingt ans. Lors de sessions successives, le Conseil d'administration a chargé le Bureau de poursuivre l'examen de la question des zones franches d'exportation. Le programme et budget pour 2006-07 prévoyait une initiative focale sur les ZFE, dans le cadre de laquelle un certain nombre d'activités ont été conduites². En mars 2008, le Conseil d'administration a examiné un document sur les dernières tendances et orientations en matière de ZFE³ et invité le Bureau à poursuivre l'examen de la question et à lui fournir un complément d'informations et de données statistiques détaillées. Il a également demandé qu'un rapport lui soit présenté au cours de la présente session.
3. En 2008 et 2009, le Bureau a mis en œuvre un certain nombre d'activités de recherche visant à recueillir des données quantitatives et qualitatives sur les pratiques en matière de relations professionnelles dans les ZFE (en particulier dans les domaines de la liberté syndicale et de la négociation collective, de l'inspection du travail et du dialogue social), en tenant tout particulièrement compte des conclusions de la Réunion tripartite des pays dotés des zones franches d'exportation, qui a eu lieu en 1998⁴. Globalement, trois types d'activités de recherche ont été conduites:
 - a) *Données statistiques sur les ZFE*: le développement des ZFE est un processus dynamique qui s'inscrit dans le contexte de la mondialisation. L'abandon progressif de l'Arrangement multifibres (AMF), la libéralisation des échanges commerciaux dans le cadre des Accords de l'OMC et des accords bilatéraux et multilatéraux sur le commerce et l'investissement ont favorisé l'essor des ZFE au cours de ces dernières années. La crise actuelle risque cependant d'induire des pressions importantes sur le fonctionnement de ces zones, en particulier dans les principaux pays bénéficiaires d'investissements étrangers directs, comme la Chine ou le Mexique. Ces tendances ne

¹ Voir www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm.

² Document GB.303/3/2, annexe II, paragr. 2.

³ Voir documents GB.301/ESP/5 et GB.301/13(Rev.).

⁴ BIT, *Note sur les travaux*, Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation (Genève, 28 sept. - 2 oct. 1998), TMEPZ/1998/5.

facilitent pas la collecte de données statistiques exactes et leur actualisation. Le Bureau envisage la possibilité de lancer une enquête pilote dans un échantillon de cinq à dix Etats Membres où les ZFE attirent un grand nombre de travailleurs. L'objectif serait d'étudier le rapport entre les ZFE et les économies nationales et de recueillir des données entre autres sur: les tendances et niveaux d'emploi, en particulier en ce qui concerne le travail des femmes et les différents secteurs; les conditions de travail, et notamment la durée du travail, la sécurité et la santé sur le lieu de travail et les travailleurs migrants. Ce projet se heurte à deux difficultés supplémentaires: en matière de statistique, il n'existe aucune définition communément acceptée de ce qu'est une zone franche d'exportation et, par conséquent, on est confronté à un risque de distorsion lorsque l'on veut recueillir des données solides, fiables et comparables; par ailleurs, il est rare que les bureaux nationaux de statistique et les ministères du travail collectent des informations et des données sur les ZFE. Ce sont d'ordinaire le ministère des Finances ou le ministère du Développement économique qui s'en chargent, or ce ne sont pas les interlocuteurs traditionnels de l'OIT.

- b) *Etudes par pays sur les ZFE:* afin de consolider la base de connaissances sur les ZFE, le Bureau a commandé des recherches sur différents aspects: contexte juridique, institutionnel et économique dans lequel les modèles de ZFE opèrent dans certains pays; rapports entre les ZFE et l'économie dans son ensemble, et contribution de ces dernières aux objectifs du développement économique et social; protection sociale des travailleurs dans les ZFE par rapport au reste de l'économie; situation en matière de dialogue social; réglementation du travail; évaluation comparative de la performance d'entreprises semblables à l'intérieur et à l'extérieur des ZFE du point de vue des coûts, des avantages et de l'impact respectif des ZFE sur les économies nationales. A ce jour, le projet a porté sur l'Afrique du Sud, le Honduras et le Nicaragua. Une quatrième étude consacrée à la Chine est en cours de préparation. Sur la base des études susmentionnées, un rapport de synthèse sera élaboré puis publié.
 - c) *Les bonnes pratiques dans le domaine de l'inspection du travail dans les ZFE:* des études ont été commandées pour fournir une vue d'ensemble des bonnes pratiques en matière d'inspection du travail dans les ZFE au Bangladesh, au Costa Rica, au Honduras, en Indonésie, au Kenya, à Madagascar, à Maurice et à Sri Lanka. Ces études portent sur toutes les activités qui créent des conditions de nature à promouvoir l'application effective de la réglementation en ce qui concerne les conditions de travail et la protection des travailleurs dans les ZFE; fournissent des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs quant aux moyens les plus efficaces de faire respecter de telles réglementations; ont pour objet d'informer les autorités compétentes des problèmes relatifs à la mise en application de la réglementation et de faire rapport sur des pratiques qui peuvent ne pas être spécifiquement couvertes par la réglementation en vigueur. Sur la base de ces études, on publiera un recueil de directives sur les bonnes pratiques professionnelles dans les ZFE ainsi qu'un certain nombre de documents de travail pendant le premier semestre de 2010.
 - d) *Initiatives volontaires de la part des entreprises dans les ZFE:* des recherches sont en cours sur la façon dont les initiatives des entreprises en matière de responsabilité sociale contribuent, effectivement ou potentiellement, à promouvoir les droits socio-économiques des travailleurs en Afrique du Sud. L'objectif est de déterminer si les pratiques mises en œuvre par les entreprises, les entreprises multinationales et leurs fournisseurs établis dans des zones de développement industriel pallient les lacunes réglementaires éventuelles de la réglementation publique. Cette étude s'achèvera en 2010.
4. De plus, en 2008, le Bureau a entrepris les activités de coopération technique suivantes: le projet APRODEF sur le renforcement de la productivité dans les ZFE grâce au travail décent à Madagascar et une session de formation à l'intention des responsables des

questions du travail, des inspecteurs du travail et des responsables des ZFE à Sri Lanka. En 2009, le Bureau a élaboré un projet biennal sur la liberté d'association et le droit de négociation collective dans les ZFE, qui est financé par l'Agence suédoise de coopération internationale au développement. Ce projet vise à élaborer un outil global pour la promotion du droit d'organisation dans les ZFE en fournissant un cadre d'évaluation des lacunes et des possibilités d'action en droit et dans la pratique.

2. Nouvelles tendances dans la prévention et le règlement des conflits du travail

5. En 1992, le Conseil d'administration a examiné une proposition en vue de l'inscription éventuelle à l'ordre du jour d'une session de la Conférence d'une question relative au règlement des conflits. Cette proposition a fait l'objet de discussions à l'occasion de plusieurs sessions du Conseil d'administration, notamment la 261^e, au cours de laquelle un rapport détaillé a été présenté, puis plus récemment en mars 1999. A ce stade, il était proposé que la question fasse l'objet d'une discussion générale, proposition qui n'a pas été retenue.
6. Les mutations économiques et sociales accompagnant la mondialisation ont fait l'objet de nombreuses analyses. La mondialisation s'est traduite par une croissance économique dans certains pays, mais la répartition inéquitable des gains et la rapidité des changements opérés et en cours a accentué les tensions sociales que le ralentissement économique actuel exacerbe encore. L'organisation internationale de la production s'est par ailleurs traduite par des conflits du travail impliquant de nombreux acteurs relevant de la compétence de juridictions nationales différentes.
7. Les conflits du travail sont reconnus comme étant un phénomène naturel dans le cadre des relations professionnelles. Cependant, leur prévention, lorsqu'elle est possible, ou leur règlement efficace sont des composantes essentielles de relations professionnelles saines. Il semble dès lors utile de faire le bilan et de débattre des faits nouveaux affectant les systèmes de prévention et de règlement des conflits professionnels.
8. Dans le cadre d'une question inscrite à l'ordre du jour d'une session de la Conférence, une discussion générale pourrait faire le point sur les nombreuses normes internationales du travail⁵, ainsi que sur la législation et la pratique nationales. Une telle discussion permettrait au Bureau, de même qu'aux mandants, de disposer de recommandations quant à la suite à donner. Elle pourrait donner aux mandants l'occasion d'examiner la possibilité de mettre à jour et de regrouper plusieurs recommandations connexes de l'OIT, comme indiqué dans les conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes.
9. Les questions susceptibles d'être examinées dans le cadre d'une discussion générale sont notamment les suivantes:
 - les tendances générales et les faits nouveaux en matière de prévention et de règlement des conflits;
 - les différents modes de règlement des conflits individuels ou collectifs et des différends mettant en jeu des droits ou des intérêts;

⁵ Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967, recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967, convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

- le rôle des services de conciliation, d'arbitrage et de médiation et des tribunaux du travail;
 - les moyens d'améliorer les méthodes classiques de règlement des conflits et d'intégrer les méthodes, outils et techniques nouveaux, compte tenu des éléments fondamentaux (cadre juridique, institutions, mécanismes, procédures, etc.) des systèmes qui ont fait leurs preuves;
 - les mécanismes novateurs de prévention et de règlement des différends auxquels sont parties un certain nombre d'acteurs appartenant à divers pays;
 - le rôle des partenaires sociaux;
 - les perspectives en matière de recherche, de services consultatifs et de coopération technique.
10. Si le Conseil d'administration décide d'organiser une discussion générale dans le cadre d'une session ultérieure de la Conférence, il voudra sans doute inviter le Bureau à lancer un programme de recherche visant à faire le point de la situation actuelle pour ce qui touche à la législation, aux institutions et à la pratique dans le domaine considéré.