



Conseil d'administration

317^e session, Genève, 6-28 mars 2013

GB.317/INS/2(Rev.)

Section institutionnelle

INS

Date: 18 février 2013

Original: anglais

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

Propositions pour l'ordre du jour de la 103^e session (2014) et de sessions ultérieures de la Conférence

Objet du document

Présenter au Conseil d'administration des propositions pour l'ordre du jour de la 103^e session (2014), de la 104^e session (2015) et de sessions ultérieures de la Conférence, à la lumière de la décision prise à la 316^e session (novembre 2012). Le Conseil d'administration est invité à fournir au Bureau les orientations voulues sur ces propositions (voir les projets de décision figurant aux paragraphes 12 et 17).

Objectif stratégique pertinent: Les quatre objectifs stratégiques.

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

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

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

Suivi nécessaire: Travaux préparatoires en vue des discussions à la Conférence.

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

Documents connexes: GB.316/INS/4; GB.316/INS/12; GB.316/WP/GBC/1.

Introduction

1. A sa 316^e session (novembre 2012), le Conseil d'administration a examiné plusieurs propositions de questions à inscrire à l'ordre du jour de la 103^e session (2014), de la 104^e session (2015) et de sessions ultérieures de la Conférence internationale du Travail. Le document établi par le Bureau en novembre 2012 contenait également des informations concernant les consultations qui avaient eu lieu sur les améliorations à apporter au mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence¹. A la lumière de ses débats, le Conseil d'administration a décidé de reporter à sa 317^e session (mars 2013)² les décisions sur le choix des questions additionnelles à inscrire à l'ordre du jour ainsi que l'examen des questions plus vastes relatives aux modifications du mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence³.
2. Par conséquent, le présent document contient des propositions de questions à inscrire à l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence (section A) ainsi que de la 104^e session (2015) et de sessions ultérieures, le cas échéant (section B). Ces propositions se fondent nécessairement sur les pratiques actuelles d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence, y compris pour ce qui est du nombre de questions devant être choisies. Les questions liées au mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence sont traitées dans le cadre de la discussion concernant la réforme de la Conférence internationale du Travail.
3. Conformément à la Constitution de l'OIT⁴, au Règlement de la Conférence internationale du Travail⁵ et au Règlement du Conseil d'administration⁶, l'ordre du jour de la Conférence se compose de deux parties, qui correspondent respectivement aux questions inscrites d'office et aux questions ad hoc.
4. Les questions que le Conseil d'administration doit inscrire d'office tous les ans à l'ordre du jour de la Conférence sont les suivantes:
 - rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général;
 - programme et budget et autres questions;
 - informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
5. Il est aussi d'usage, en principe, d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence trois questions ad hoc supplémentaires devant faire l'objet d'une discussion générale ou d'une action normative. Les questions normatives peuvent être examinées dans le cadre d'une

¹ Document GB.316/INS/4.

² Conseil d'administration, *Relevé des décisions*, 19 nov. 2012, «Décision concernant la quatrième question à l'ordre du jour: Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail».

³ Ces questions ont aussi été soulevées dans le cadre du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail: document GB.316/INS/12, paragr. 9-11; et document GB.316/WP/GBC/1, paragr. 21-29.

⁴ Constitution de l'OIT, art. 14, paragr. 1, et art. 16, paragr. 3.

⁵ Règlement général de la Conférence, art. 7, *7bis* et 8.

⁶ Règlement du Conseil d'administration, section 5.

procédure de double ou de simple discussion, selon ce qui aura été décidé par le Conseil d'administration.

6. Depuis l'adoption de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable en 2008, par laquelle la Conférence a décidé de tenir des discussions récurrentes sur les objectifs stratégiques de l'Organisation⁷, le Conseil d'administration prévoit tous les ans une discussion récurrente au nombre des questions techniques inscrites à l'ordre du jour de la Conférence⁸. Il a décidé en outre que ces discussions récurrentes se dérouleraient selon un cycle de sept ans et que, au cours de cette période, les thèmes de l'emploi, des principes et droits fondamentaux au travail et de la protection sociale seraient examinés à deux reprises tandis que celui du dialogue social ne le serait qu'une fois.

A. Compléter l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence

Questions déjà examinées en vue de la 103^e session

7. A sa 313^e session (mars 2012), le Conseil d'administration a décidé: d'inscrire à l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence une discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi⁹; de reporter le choix d'une deuxième question dans l'attente des résultats des discussions de la 101^e session (2012) de la Conférence; et d'inclure la question du choix d'une deuxième et d'une troisième question au programme des consultations tripartites devant être menées sur l'ordre du jour. Les résultats des consultations tripartites informelles tenues en septembre 2012 et des consultations virtuelles qui ont suivi sur les propositions relatives aux deuxième et troisième questions à inscrire à l'ordre du jour ont été pris en compte dans le document présenté à la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration¹⁰.
8. A ce jour, par conséquent, l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence se présente comme suit:
 - rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général;
 - programme et budget et autres questions financières;
 - informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations;
 - discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi.

⁷ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, Partie II, A, i).

⁸ Document GB.303/3/1. Les modalités de la discussion récurrente sont arrêtées par le Conseil d'administration. Déclaration sur la justice sociale, annexe, Partie II, B.

⁹ Il s'agit de la seconde discussion récurrente consacrée à l'objectif stratégique de l'emploi au cours du cycle des discussions récurrentes, qui dure sept ans. La première a eu lieu en 2010.

¹⁰ Document GB.316/INS/4.

Propositions visant à compléter l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence

9. Conformément à la pratique évoquée ci-dessus, le Conseil d'administration voudra sans doute choisir deux autres questions pour compléter l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence.
10. A sa 316^e session (novembre 2012), le Conseil d'administration a procédé à un premier examen d'un certain nombre de propositions de questions à inscrire à l'ordre du jour de la 103^e session ou de sessions ultérieures de la Conférence. D'intenses consultations internes ont eu lieu depuis au sein du Bureau, à la lumière des vues exprimées dans le cadre du Conseil d'administration et des consultations tripartites. En se fondant sur un examen du travail déjà effectué, et sous réserve de l'approbation par le Conseil d'administration d'un programme comportant des délais réduits pour la préparation des questions normatives proposées ¹¹, le Bureau estime qu'il sera en mesure de mener à bien ces travaux préparatoires si deux quelconques des six questions proposées ci-après sont retenues.

103^e session (2014) de la Conférence

Propositions	Nature	Le Conseil d'administration est invité à:
a) Compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, en vue de combler les lacunes dans la mise en œuvre pour renforcer les mesures de prévention, de protection et de dédommagement afin de parvenir à l'élimination du travail forcé ¹²	Action normative	A la lumière des conclusions de la réunion d'experts, fournir des orientations sur l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la 103 ^e session (2014) ou de sessions ultérieures de la Conférence
b) Faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle ¹³	Action normative	Fournir des orientations sur l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la 103 ^e session (2014) ou de sessions ultérieures de la Conférence
c) La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail ¹⁴	Action normative	Fournir des orientations sur l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la 103 ^e session (2014) ou de sessions ultérieures de la Conférence
d) Le travail décent au service de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes: révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 ¹⁵	Action normative	Fournir des orientations sur l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la 103 ^e session (2014) ou de sessions ultérieures de la Conférence

¹¹ Voir l'article 38, paragr. 3, et l'article 39, paragr. 5, du Règlement de la Conférence, qui visent respectivement les cas de délais inférieurs à 26 et 18 mois pour les travaux préparatoires requis avant l'ouverture de la session concernée.

¹² Cette proposition a fait l'objet d'un premier examen en novembre 2012. Voir les conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail qui s'est tenue à Genève du 11 au 15 février 2013 (TMELE/2013/6).

¹³ Cette proposition a fait l'objet d'un premier examen en novembre 2012.

¹⁴ Une proposition intitulée «La violence sexiste dans le monde du travail» a fait l'objet d'un premier examen par le Conseil d'administration en novembre 2012. La présente proposition en est une version remaniée.

¹⁵ Ce thème, qui fait partie depuis plusieurs années des propositions de questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence, est suggéré pour donner suite aux recommandations du Groupe de travail sur la politique de révision des normes.

103^e session (2014) de la Conférence

Propositions	Nature	Le Conseil d'administration est invité à:
e) Pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation (voir annexe I) ¹⁶	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la 103 ^e session (2014) ou de sessions ultérieures de la Conférence
f) Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité ¹⁷	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la 103 ^e session (2014) ou de sessions ultérieures de la Conférence

11. Les propositions sont exposées en détail dans l'annexe I. Elles sont structurées selon un modèle commun, qui a été modifié compte tenu des vues exprimées par le Conseil d'administration en novembre 2012 ¹⁸.

Projet de décision

12. *A la lumière de ce qui précède et conformément à sa pratique habituelle, le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence en choisissant deux des six questions proposées ci-après:*

- a) compléter la convention (n^o 29) sur le travail forcé, 1930, en vue de combler les lacunes dans la mise en œuvre pour renforcer les mesures de prévention, de protection et de dédommagement afin de parvenir à l'élimination du travail forcé (action normative, procédure de simple discussion);*
- b) faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle (action normative, procédure de double discussion);*
- c) la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative, procédure de double discussion);*
- d) le travail décent au service de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes: révision de la recommandation (n^o 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 (action normative, procédure de double discussion);*
- e) pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation (discussion générale);*
- f) construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité (discussion générale).*

¹⁶ Cette proposition a fait l'objet d'un premier examen en novembre 2012.

¹⁷ Cette proposition a fait l'objet d'un premier examen en novembre 2012.

¹⁸ Document GB.317/INS/2/2, annexe I. De nouvelles améliorations seront apportées à ce modèle, à la lumière des discussions sur le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence.

Si la question proposée au point a) est retenue, le Conseil d'administration est invité à approuver le programme prévoyant des délais réduits pour la présentation des rapports, tel qu'il figure à l'annexe III.

Si l'une des questions proposées aux points b), c) ou d) est retenue, le Conseil d'administration est invité à approuver le programme prévoyant des délais réduits pour la présentation des rapports dans le cadre de la procédure de simple discussion, tel qu'il figure dans l'annexe III.

B. Propositions pour l'ordre du jour de la 104^e session (2015) et de sessions ultérieures de la Conférence

Questions déjà examinées

- 13.** S'il est établi suivant la pratique mentionnée plus haut, l'ordre du jour de la 104^e session de la Conférence se composera:
- des trois questions inscrites d'office (voir le paragraphe 4 ci-dessus);
 - en principe de trois questions additionnelles, dont l'une fera l'objet d'une discussion récurrente.
- 14.** Compte tenu de la décision du Conseil d'administration concernant les discussions récurrentes (voir le paragraphe 6 ci-dessus), la question qui viendrait clore le premier cycle de sept ans correspondrait à l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs). Si le Conseil d'administration décide de se conformer à la pratique établie, deux autres questions devront encore être choisies pour la 104^e session (2015) de la Conférence.

Propositions visant à compléter l'ordre du jour de la 104^e session (2015) de la Conférence

- 15.** A sa 316^e session (novembre 2012), le Conseil d'administration a examiné plusieurs propositions concernant l'ordre du jour de la 104^e session (2015) et éventuellement de sessions ultérieures de la Conférence. Les propositions qui ont été examinées, mais n'ont pas été retenues, pour la 103^e session (2014) de la Conférence pourraient également être prises en compte. Sur la base des observations formulées au cours de la discussion sur cette question à la 316^e session du Conseil d'administration, les six thèmes ci-après sont proposés en vue de la poursuite de l'examen des questions à inscrire à l'ordre du jour de la 104^e session de la Conférence:
- a) faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle (action normative, procédure de double discussion) (si cette question n'est pas retenue pour la 103^e session – voir annexe I);
 - b) le travail décent au service de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes: révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 (action normative, procédure de double discussion) (si cette question n'est pas retenue pour la 103^e session – voir annexe I);

- c) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale) (voir annexe II);
- d) la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative, procédure de double discussion) (si cette question n'est pas retenue pour la 103^e session – voir annexe I);
- e) pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation (discussion générale) (si cette question n'est pas retenue pour la 103^e session – voir annexe I); et
- f) construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité (discussion générale) (si cette question n'est pas retenue pour la 103^e session – voir annexe I).

16. Les propositions sont exposées en détail dans les annexes I et II.

Projet de décision

17. *En ce qui concerne l'ordre du jour de la 104^e session (2015) de la Conférence, et conformément à sa pratique habituelle, le Conseil d'administration est invité à:*

- a) *approuver la proposition d'une discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs);*
- b) *compléter l'ordre du jour de la 104^e session de la Conférence (2015) en choisissant une ou deux questions parmi les six propositions figurant au paragraphe 15 ci-dessus, ou reporter le choix de ces questions à une session ultérieure.*

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

18. Outre les éventuelles propositions énumérées ci-dessus qui n'auraient pas été retenues pour l'une ou l'autre des sessions de la Conférence, le Bureau propose d'élaborer plus avant, en vue de leur examen par le Conseil d'administration à sa 319^e session (octobre 2013), les propositions ci-après concernant des questions à inscrire à l'ordre du jour de sessions futures de la Conférence (voir annexe II):

- a) la résolution des conflits du travail (compte tenu des conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes et de celles de la Conférence concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, 2012);
- b) les formes d'emploi atypiques (travail temporaire) (action normative);
- c) le chômage de longue durée (discussion générale);
- d) les petites entreprises et la création d'emplois (discussion générale);
- e) le secteur public: perfectionnement de la main-d'œuvre, avancement dans la carrière et conditions d'emploi (discussion générale).

Annexe I

Propositions révisées en vue de l'examen de questions à inscrire à l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence

a) Compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, en vue de combler les lacunes dans la mise en œuvre pour renforcer les mesures de prévention, de protection et de dédommagement afin de parvenir à l'élimination du travail forcé (action normative)

1. Cette proposition a été élaborée pour donner suite aux conclusions concernant les principes et droits fondamentaux au travail adoptés par la Conférence en 2012. Ces conclusions préconisent notamment la réalisation d'«une analyse détaillée, y compris par le biais d'éventuelles réunions d'experts, pour recenser les lacunes de la couverture existante des normes de l'OIT afin de déterminer si une action normative est nécessaire pour: i) compléter les conventions de l'OIT sur le travail forcé en envisageant la prévention et la protection des victimes, y compris leur dédommagement; et ii) lutter contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail»¹. Le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs ont accueilli favorablement cette proposition et ont suggéré qu'à terme toute question normative proposée devrait être soumise en vue d'une simple discussion à la Conférence. Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) a jugé nécessaire d'attendre les conclusions de la réunion d'experts et d'engager de nouvelles discussions sur la portée du mandat de l'OIT dans le domaine de la traite des personnes.
2. Le Conseil d'administration a procédé à un premier examen de cette proposition à sa 316^e session (novembre 2012) et approuvé la tenue d'une réunion d'experts du 11 au 15 février 2013. Le rapport et les conclusions de cette réunion ont été publiés séparément². S'il décide de retenir cette proposition, le Conseil d'administration devra également déterminer si cette question doit faire l'objet d'une simple discussion, auquel cas un programme comportant des délais réduits pour la présentation des rapports devra également être approuvé, conformément à la procédure de simple discussion énoncée à l'article 38, paragraphe 3, du Règlement de la Conférence.

Besoins et réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT

3. Ces dernières années, la persistance du travail forcé a suscité une attention croissante au niveau international, notamment en ce qui concerne la question de la traite des personnes. En juin 2012, le BIT a publié une nouvelle estimation du travail forcé dans le monde, en soulignant que ce phénomène était plus répandu que ne le laissaient supposer les données antérieures. Il estime à 20,9 millions au moins le nombre de victimes du travail forcé dans le monde et indique que toutes les régions sont touchées. Des données plus récentes donnent à penser qu'il existerait une relation étroite entre le travail forcé et les migrations, puisque près de la moitié (44 pour cent) des victimes du travail forcé ont été recensées dans le cadre de migrations transfrontalières ou internes.

¹ BIT: *Compte rendu provisoire* n° 15, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 22 c).

² Documents TMELE/2013/6 et TMELE/2013/7.

4. Le travail forcé constitue, pour ceux qui en sont les instigateurs ou les complices, une source de profits illicites considérables. Les secteurs les plus concernés sont le travail domestique, l'agriculture, la construction et le secteur manufacturier. Le travail forcé est un phénomène qui concerne aussi bien le secteur formel que l'économie informelle, mais ceux qui travaillent dans cette dernière n'ont pas de protection et sont plus vulnérables.
5. L'élimination du travail forcé est l'un des 19 objectifs stratégiques définis dans le cadre stratégique de l'OIT³. Compte tenu de la vulnérabilité des victimes, toujours plus nombreuses, du travail forcé, il y a lieu de s'interroger sur les nouvelles orientations dont les Etats Membres ont besoin pour mieux protéger et aider toutes les victimes du travail forcé, y compris les victimes de la traite.

Valeur ajoutée de l'action normative

6. Si la prévention des pratiques de travail forcé et la protection de ceux qui en sont victimes, ainsi que la lutte contre la traite des personnes à des fins d'exploitation sexuelle et d'exploitation au travail, entrent effectivement dans le champ d'application de la convention n° 29, ces trois domaines n'y sont jamais expressément mentionnés. L'adoption d'un ou de plusieurs nouveaux instruments en complément des conventions sur le travail forcé pourrait donc contribuer à une approche intégrée en ce qui concerne la prévention, la protection et le dédommagement des victimes, et permettrait d'établir des dispositions détaillées sur les diverses mesures à prendre dans ces trois domaines.
7. Il y a lieu de préciser que la création d'une nouvelle norme en la matière n'aurait pas pour conséquence d'affaiblir les conventions sur le travail forcé déjà existantes, et qu'au contraire elle mettrait davantage en lumière des aspects très importants de la prévention de cette pratique et de la protection des victimes. Une nouvelle norme de l'OIT pourrait donc constituer une contribution importante, en fournissant aux Etats Membres des indications supplémentaires sur les politiques qui seraient de nature à prévenir efficacement le travail forcé et à mieux protéger et aider toutes les victimes, y compris les victimes de la servitude pour dettes, du travail en situation d'esclavage et de la traite. Elle permettrait ainsi de mener une riposte encore plus vigoureuse contre l'un des grands fléaux qui touchent le monde du travail.
8. La réunion d'experts citée au paragraphe 2 ci-dessus a considéré:

... qu'il y aurait une valeur ajoutée à adopter des mesures supplémentaires pour combler les importantes lacunes restantes dans la mise en œuvre afin d'éradiquer le travail forcé sous toutes ses formes. Il y a eu un consensus entre les experts pour considérer que les mesures relatives à la mise en œuvre devraient être comblées par une action normative pour renforcer les mesures de prévention, de protection et d'indemnisation afin de parvenir à l'élimination du travail forcé dans le monde. Les experts ont examiné les différentes formes que pourrait prendre l'action normative, à savoir un protocole et/ou une recommandation, mais ne sont pas parvenus à un consensus. Les experts n'ont pas retenu l'option d'une nouvelle convention⁴.
9. Sur la base du déroulement et de l'issue des débats de la réunion d'experts, le Bureau propose que le Conseil d'administration envisage que l'activité normative susmentionnée puisse prendre la forme d'un protocole à la convention n° 29, complété par une recommandation. Ce protocole pourrait être succinct et énoncer les principes essentiels relatifs aux mesures qu'il conviendrait de prendre pour combler les lacunes constatées dans la mise en œuvre du point de vue de la prévention, de la protection et du dédommagement.

³ Document GB.304/PFA/2(Rev.), paragr. 70.

⁴ Voir les paragraphes 26 et 27 des conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation au travail (TMELE/2013/6).

Une éventuelle recommandation pourrait alors contenir le détail des mesures concrètes à adopter pour combler efficacement ces lacunes.

Préparation de la discussion de la Conférence

10. Outre le rapport élaboré par le Bureau en vue de la réunion d'experts⁵ et les conclusions de cette dernière, les sources d'information ci-après seraient utiles pour la préparation de la discussion de la Conférence: les rapports globaux consacrés à la question du travail forcé au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, 1998, les informations rassemblées sur la législation et la pratique nationales, ainsi que les analyses des organes de contrôle de l'OIT. On pourrait également tirer parti de l'expertise et des ressources relatives à l'élimination du travail forcé qui ont été acquises dans le cadre de la coopération technique. Les travaux préparatoires consisteraient aussi à consulter les organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales et régionales et à recueillir leurs observations. Toutes les unités du Bureau concernées, tant au siège que sur le terrain, collaboreraient étroitement à ce processus, et des consultations avec les mandants seraient organisées.

b) Faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle (action normative)

11. Cette proposition, examinée pour la première fois par le Conseil d'administration en novembre 2012, a pour origine une proposition présentée au nom du groupe des employeurs dans le cadre des consultations tripartites informelles tenues en septembre 2012, qui avait pour objet l'adoption d'une recommandation. Lors des débats du Conseil d'administration, le groupe des employeurs a souscrit à cette proposition, également accueillie favorablement par un certain nombre de gouvernements, en particulier le groupe de l'Afrique. Certains membres du groupe des PIEM se sont dits favorables à la question proposée, mais ont souhaité qu'elle fasse l'objet d'une discussion générale. Le Bureau a élaboré la présente proposition en vue d'une action normative (procédure de double discussion).

12. Cette proposition s'appuie sur les conclusions de la Conférence concernant le travail décent et l'économie informelle (2002) et sur les conclusions du Colloque interrégional tripartite sur l'économie informelle organisé en 2007 par l'OIT. Les conclusions concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2012)⁶ préconisent la tenue d'une réunion d'experts sur les moyens de faire progresser les principes et droits fondamentaux au travail dans l'économie informelle; une telle réunion pourrait apporter des éléments d'orientation d'une grande utilité pour l'instrument proposé.

13. Cette question est proposée en vue d'une procédure de double discussion. Conformément à l'article 39, paragraphe 5, du Règlement de la Conférence, le Conseil d'administration devra – s'il décide de retenir cette proposition pour la session de 2014 – approuver un programme comportant des délais réduits pour la présentation des rapports en vue de la première discussion.

⁵ BIT: *Rapport pour la Réunion tripartite d'experts concernant l'éventuelle adoption d'un instrument de l'OIT destiné à compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930*, Genève, 2013 (TMELE/2013).

⁶ BIT: *Compte rendu provisoire n° 15*, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 13 c). Voir aussi le plan d'action concernant les principes et droits fondamentaux au travail, document GB.316/INS/5/3, paragr. 18.

Besoins et réalités des mandants à la lumière
des objectifs stratégiques de l'OIT

14. Un grand nombre de travailleurs dans le monde, en particulier dans les pays en développement, sont employés dans des conditions d'informalité qui les privent de la jouissance de leurs droits fondamentaux, de toute possibilité de travail décent et de la protection conférée par la législation du travail. Les données les plus récentes sur cette question montrent que l'économie informelle représente 51 pour cent de l'emploi total en Amérique latine, 82 pour cent en Asie du Sud et 66 pour cent en Afrique subsaharienne⁷. L'économie informelle recouvre des réalités différentes et, de l'avis général, il ne pourra pas y avoir de développement inclusif tant que les travailleurs de l'économie informelle ne pourront pas jouir de ces droits ni bénéficier de ces possibilités d'emploi. La persistance d'une vaste économie informelle est incompatible avec la réalisation de véritables progrès sur la voie du travail décent et empêche les entreprises d'accroître leur productivité. Il est donc nécessaire de faciliter le passage à l'économie formelle, notamment par des mécanismes d'incitation à la création d'entreprises et d'emplois formels ainsi que dans le cadre de coopératives⁸.
15. Cette question suscite de grands débats d'orientation et a donné lieu récemment à des innovations sur le plan des politiques. Les données disponibles montrent que des politiques bien conçues peuvent faciliter la transition vers la formalité et promouvoir efficacement l'économie formelle en offrant de nouvelles possibilités aux travailleurs et aux entreprises, notamment à ceux du secteur informel afin qu'ils accèdent au secteur formel. A partir d'une synthèse des principaux enseignements tirés de l'expérience, il serait possible de dégager de précieuses orientations sur un large ensemble de politiques qui contribuent efficacement au passage progressif à l'économie formelle – par exemple dans les domaines suivants: stratégies de croissance à forte intensité d'emploi créant des possibilités d'emploi formel, principes et droits fondamentaux au travail, sécurité sociale, conditions de travail, sécurité et santé au travail, possibilités de revenu, éducation et développement des compétences, accès au crédit et aux marchés, mécanismes d'application de la loi, politique industrielle, infrastructures, enregistrement des entreprises, promotion des coopératives et d'autres entreprises de l'économie solidaire, administration et inspection du travail, gouvernance transparente et démocratique, et dialogue social.
16. Un nouvel instrument contribuerait à améliorer la cohérence des politiques au niveau national avec les quatre objectifs stratégiques (emploi, protection sociale, dialogue social et principes et droits fondamentaux au travail), ainsi qu'avec la question transversale que représente l'égalité entre hommes et femmes. Il contribuerait également à ce qu'une grande variété de modalités de travail informel ainsi que leurs aspects sexospécifiques et sectoriels soient pris en compte et à recentrer l'attention des décideurs au niveau mondial sur la qualité des emplois en tant que moteur du développement économique. Le passage à la formalité améliore l'efficacité et le bien-être économiques, contribuant ainsi à la productivité et à une croissance et un développement durables. Les pays qui mènent à bien leur transition vers l'emploi formel peuvent s'appuyer sur une base plus solide pour promouvoir les entreprises durables et les droits fondamentaux des travailleurs, éradiquer le problème des travailleurs pauvres et financer des programmes en faveur du développement et de la protection sociale, conciliant ainsi croissance économique et équité sociale.

⁷ *Women and Men in the Informal Economy, An Update*. BIT et réseau WIEGO, Genève (à paraître, 2013).

⁸ Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, paragr. 9.

Valeur ajoutée

17. En principe, le champ d'application des normes internationales du travail ne se limite pas à l'économie formelle et peut donc englober l'économie informelle. Plusieurs normes de l'OIT contiennent des dispositions faisant expressément référence à l'économie informelle. Aucune de ces dispositions, toutefois, ne fournit d'indications sur le type d'approche globale qu'il conviendrait d'adopter. Par conséquent, l'instrument comblerait une lacune importante dans le corpus normatif de l'OIT et compléterait les instruments existants, en particulier ceux qui portent sur la promotion de l'emploi, les principes et droits fondamentaux au travail, la relation d'emploi, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale et l'inspection du travail. Il contribuerait également au débat d'orientation à l'échelle mondiale sur le cadre de développement de l'après-2015 et les objectifs de développement durable.

Résultat attendu

18. Outre le fait qu'il permettrait de guider les mandants dans les efforts qu'ils déploient pour s'attaquer au problème de l'économie informelle dans sa globalité, l'instrument proposé conforterait la position de l'OIT en tant qu'instance mondiale pour le débat sur les bonnes pratiques dans ce domaine, la fourniture d'orientations aux mandants et la promotion d'une action concertée en faveur d'un développement privilégiant l'inclusion sociale.

Préparation de la discussion de la Conférence

19. Pour tenir compte du caractère pluridimensionnel de la question, un groupe de travail a été mis en place à l'échelle du Bureau; il est chargé en particulier de remédier aux lacunes existantes en matière de travaux de recherche et de connaissances. La réunion d'experts, qu'il est proposé de tenir en septembre 2013 sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration, aiderait à définir la portée et la nature de la discussion. Sur la base des conclusions de la réunion d'experts, des données seraient collectées sur les solutions novatrices et les expériences récentes (dans les domaines juridique, politique, institutionnel, de gouvernance et autres domaines d'intervention) qui se seraient avérées utiles pour accompagner la transition des travailleurs et des entreprises informelles vers l'économie formelle, pour éviter que d'autres ne tombent dans l'économie informelle, et enfin pour renforcer les droits et accroître les possibilités. Un vaste processus de consultations avec les mandants serait également mené, en particulier avec les organisations qui représentent les personnes travaillant dans l'économie informelle.

c) *La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative)*

20. Cette proposition, qui a été examinée pour la première fois par le Conseil d'administration en novembre 2012, fait suite aux conclusions de la Conférence concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent (2009). Le groupe des travailleurs l'a fermement appuyée, en se prononçant en faveur de l'adoption d'une convention et d'une recommandation. Le groupe de l'Afrique et le gouvernement de l'Inde ont aussi souscrit à la proposition. Les PIEM étaient partisans d'une discussion générale abordant le sujet sous un angle plus large. Enfin, le groupe des employeurs n'était pas favorable à la proposition, mais a indiqué qu'il conviendrait de traiter plus globalement la question de la violence dans le monde du travail.
21. La violence au travail, qui prend appui sur l'inégalité des rapports de force et relève en particulier de la discrimination fondée sur le sexe, se manifeste sous différentes formes et constitue un grave problème, qui compromet la réalisation de l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans toutes les régions. Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement et de mauvais traitements (sur le plan physique, verbal ou psychologique), les

brimades, le harcèlement psychologique, le stress lié au travail et d'autres formes de violence touchent aussi bien les femmes que les hommes, dans toutes les professions et tous les secteurs. Alors que le système des Nations Unies a abordé la question de la violence sexiste dans son ensemble, en mettant l'accent sur les violations des droits de l'homme, les conflits armés et la violence domestique, et que des instances régionales ont adopté des textes qui interdisent les violences faites aux femmes et aux filles, l'OIT, avec son mandat très spécifique touchant le monde du travail, peut apporter un éclairage enrichissant dans ce contexte. Les nouvelles normes tireraient profit des connaissances spécialisées que le BIT a acquises dans le cadre de ses activités d'assistance à différents groupes susceptibles d'être victimes de multiples formes de discrimination, comme les travailleurs migrants, les enfants astreints au travail, les minorités ethniques, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs ruraux, les peuples autochtones, les travailleurs domestiques et les personnes les plus exposées au risque d'infection par le VIH.

22. La présente question est proposée en vue d'une double discussion. Si le Conseil d'administration décide de retenir cette proposition pour 2014, conformément au paragraphe 5 de l'article 39 du Règlement de la Conférence, il devra approuver un programme comportant des délais réduits pour la présentation des rapports en vue de la première discussion.

Besoins et réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT

23. La violence contre les femmes et les hommes au travail constitue un problème majeur lié aux facteurs suivants: comportements et stéréotypes bien ancrés, évolution de l'organisation du travail, intensité du travail, instabilité des salaires et des emplois, et effets de la crise économique. Pour être efficaces, toute mesure préventive ou corrective doit tenir compte des spécificités propres à chaque sexe sur le marché du travail et dans l'économie nationale.
24. La violence dans le monde du travail est un problème qui relève non seulement des droits de l'homme mais aussi de la santé, de l'éducation et des domaines juridique et socio-économique. La violence sexiste est l'une des violations des droits de l'homme les plus courantes dans le monde. Les arguments commerciaux ne manquent pas non plus pour éliminer la violence, aussi bien contre les femmes que contre les hommes. En effet, celle-ci a un coût pour les entreprises: absentéisme, rotation accrue du personnel, baisse de la performance au travail et de la productivité, image publique ternie, frais de justice, amendes ou coûts élevés liés au règlement des litiges, et augmentation des primes d'assurance. Pour les travailleurs, la violence peut être un facteur de stress accru et de démotivation et provoquer davantage d'accidents ou de mises en invalidité, voire de décès. La charge qu'elle peut faire peser sur les systèmes de santé, de protection sociale et de sécurité sociale est évitable si l'on favorise des politiques de sécurité et de santé au travail (SST) intégrées et tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes, ainsi qu'une culture de la prévention dans le monde du travail.
25. Les mandants insistent de plus en plus sur la nécessité d'agir contre la violence au travail dans le cadre des activités de coopération technique de l'OIT, y compris les programmes menés conjointement avec les Nations Unies. L'OIT aide les mandants à combattre la violence sexiste, notamment le harcèlement sexuel, en offrant des compétences techniques dans les domaines de la recherche, de la sensibilisation et de la législation et en élaborant des guides et des outils à l'échelle du Bureau⁹.

⁹ Voir, par exemple, BIT: *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* (2004), et OIT, CII, OMS et ISP: *Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé* (Genève, 2002).

Valeur ajoutée de l'action normative

26. L'OIT s'attaque déjà au problème de la violence au travail en contrôlant l'application de ses normes relatives à l'égalité, au travail forcé, au travail des enfants, aux peuples autochtones, aux travailleurs domestiques et au VIH/sida. Si des normes de l'OIT ainsi que du matériel de formation et des travaux de recherche du Bureau traitent de certaines formes de violence telles que le harcèlement sexuel, des lacunes subsistent, surtout en ce qui concerne la violence au sens large. De nouveaux instruments de l'OIT s'appliquant à la violence sexuelle, physique, verbale, morale, psychologique et à d'autres formes de violence sur le lieu de travail renforceraient le cadre existant des normes internationales et régionales relatives aux droits de l'homme. Ces instruments porteraient non seulement sur la discrimination, mais aussi sur les questions socio-économiques et juridiques, la question de la sécurité et de la santé au travail (SST) et l'éducation; ils jetteraient des bases solides sur lesquelles fonder une approche globale de la lutte contre la violence au travail qui tiendrait compte des quatre piliers du travail décent et comprendrait des conseils sur les mesures à prendre, des recommandations pratiques et la collecte de données ventilées par sexe.

Résultat attendu

27. Une convention et une recommandation sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail offriraient une base d'action solide aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations. Elles fourniraient les éléments fondamentaux d'une politique nationale sur la violence au travail, notamment des définitions claires et des indications sur les rôles, les attributions et les responsabilités des partenaires tripartites, et mettraient l'accent sur la nécessité d'une approche globale et de politiques cohérentes allant au-delà du travail et de l'emploi. Les mécanismes de dialogue et les conventions collectives y joueraient un rôle central. Enfin, ces instruments donneraient des orientations sur des activités de suivi, d'évaluation et de compte rendu utiles et adaptées au contexte.

Préparation de la discussion de la Conférence

28. La discussion de la Conférence serait préparée en coordination avec les travaux menés dans des domaines de première importance, tels que la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables, l'économie informelle, les jeunes, les travailleurs ruraux et l'inspection du travail. Le processus préparatoire s'appuierait sur des recherches, des initiatives interrégionales et des activités de sensibilisation existantes (colloques, notes d'information et campagnes de sensibilisation)¹⁰. Il prévoirait des consultations avec les autres organismes du système des Nations Unies et d'autres organisations de droit international public.

29. La présente action normative est proposée en vue d'une double discussion.

d) *Le travail décent pour la paix, la sécurité et la résilience aux catastrophes: révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 (action normative)*

30. La recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, portait un regard visionnaire sur la question du rétablissement de la paix par l'emploi au lendemain d'un conflit armé. Toutefois, cette recommandation a été adoptée en 1944 dans le cadre spécifique de la deuxième guerre mondiale. Le contexte du relèvement après un conflit et

¹⁰ BIT: *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*, document de travail n° 3, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (Genève, 2011).

la façon de gérer ce relèvement ont nettement évolué au cours des dernières décennies. Des bouleversements géopolitiques majeurs ont entraîné une multiplication des conflits armés internes, souvent déclenchés par des différends ethniques ou religieux. Les ressources naturelles, et notamment lorsqu'elles sont rares, jouent de plus en plus souvent un effet déstabilisateur, tandis que le changement climatique exacerbe les inégalités. Parallèlement, on a acquis une vaste expérience de la gestion de situations de crise très diverses.

31. La question de la révision de la recommandation n° 71 a été examinée pour la première fois par le Conseil d'administration en novembre 1998. Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes avait proposé que soit examinée la possibilité de remplacer la recommandation, proposition qui avait été approuvée par le Conseil d'administration¹¹.
32. Face aux problèmes que posent les conflits d'aujourd'hui, les Nations Unies et l'ensemble des acteurs du développement s'attachent à ce que les sociétés se relevant d'un conflit puissent se reconstruire par le travail décent, comme en témoigne la Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus, et la réintégration dans les situations post-conflit (ci-après dénommée «Politique des Nations Unies»)¹². Cette politique est l'aboutissement de plusieurs années d'étude, d'analyse et de travaux conjoints réalisés par un nombre important d'institutions des Nations Unies. Dans le respect des principes de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du Pacte mondial pour l'emploi de 2009, la Politique des Nations Unies vise à accroître et à optimiser les effets, la cohérence et l'efficacité de l'emploi durable et du travail décent.
33. La recommandation n° 71 est à ce jour la seule norme internationale du travail qui définit les mécanismes requis pour contribuer par l'emploi à la reconstruction des sociétés après un conflit. Un instrument révisé qui serait mieux en phase avec le contexte des conflits pluridimensionnels actuels ainsi qu'avec leur interrelation avec la dégradation de l'environnement et les catastrophes naturelles ou causées par l'homme, et qui intégrerait des éléments fondamentaux du travail décent, renforcerait l'adhésion à la Politique des Nations Unies et apporterait un concours essentiel aux efforts de consolidation de la paix.
34. La présente question est proposée en vue d'une double discussion. Si le Conseil d'administration décide de retenir cette proposition pour 2014, conformément au paragraphe 5 de l'article 39 du Règlement de la Conférence, il devra approuver un programme comportant des délais réduits pour la présentation des rapports en vue de la première discussion.

Besoins et réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT

35. De par sa structure et son expérience tripartites uniques en leur genre, l'OIT a de toute évidence un avantage comparatif lorsqu'il s'agit de promouvoir le travail décent dans les situations d'après conflit. La mission qui lui incombe de promouvoir l'emploi, les normes internationales du travail et la justice sociale lui confère un rôle de premier plan dans les efforts de reconstruction et de développement déployés après les crises.
36. Au sortir d'un conflit, l'emploi et la création de revenus sont des conditions indispensables à la stabilité à court terme, à la réinsertion socio-économique et à l'instauration d'une paix durable. Divers sommets et institutions ont réaffirmé l'importance du travail décent et la nécessité d'en renforcer l'influence par des mesures concrètes, qui sont énoncées dans la Politique des Nations Unies. Les programmes conçus et exécutés ces vingt dernières années par l'OIT et d'autres partenaires ont été riches en enseignements sur la façon de mener une action efficace. Une recommandation actualisée et élargie aurait pour effet de

¹¹ Document GB.274/LILS/WP/PRS/3, II.3.

¹² Nations Unies, Genève, 2009.

renforcer l'aide qu'apportent les mandants de l'OIT en matière de réponse aux crises, le travail décent permettant d'être mieux préparés à ces situations, d'en atténuer les effets potentiels dans les pays à haut risque et de renforcer la résilience des populations pendant la crise elle-même.

Valeur ajoutée de l'action normative

37. La recommandation n° 71 n'envisage pas expressément d'adopter une approche graduelle axée sur les priorités pour consolider la paix et garantir la sécurité. Autrement dit, les 11 principes qu'elle énonce ne participent pas au sens strict d'une conception progressive et cohérente de la gestion des crises, mais offrent plutôt des solutions à des problèmes ponctuels et isolés, sans faire de distinction entre ceux qui doivent être traités d'urgence et ceux qui requièrent des mesures à plus long terme. La Politique des Nations Unies aborde quant à elle la question sous un angle complètement différent. En vertu de son premier principe directeur intitulé «cohérence et exhaustivité», elle insiste sur la nécessité d'éviter «les mesures isolées ou parcellaires» et préconise des interventions pluridimensionnelles et interdépendantes. Elle se compose de trois «volets» de programmation, qui portent chacun sur un objectif et des problèmes précis. Même si les programmes de chaque volet ne sont pas mis en œuvre avec le même degré d'intensité, ils devraient être entrepris simultanément¹³.
38. L'OIT peut apporter une valeur ajoutée en fournissant aux mandants tripartites des orientations actualisées, notamment sur le rôle qu'ils ont à jouer pour réaliser le travail décent dans le cadre de la consolidation de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes. La révision de la recommandation n° 71 offrirait à l'Organisation une occasion sans précédent de s'acquitter de la mission qui lui incombe de promouvoir la justice sociale et le travail décent dans le but d'instaurer la paix dans le monde.

Résultat attendu

39. Une norme révisée (ou nouvelle), qui pourrait s'intituler «Le travail décent pour la paix, la sécurité et la résilience aux catastrophes», renforcerait l'efficacité de l'OIT dans le domaine de la consolidation de la paix et offrirait un cadre normatif universel aux pays qui doivent faire face à la complexité des situations d'urgence et des conflits actuels. Un plan d'action pourrait être élaboré pour renforcer la mise en œuvre de la norme révisée dans les pays touchés par des conflits et des catastrophes cycliques.

Préparation de la discussion de la Conférence

40. Des travaux de recherche et des documents très complets existent déjà sur cette question. La Politique des Nations Unies et sa Note d'orientation font partie intégrante des connaissances à prendre en compte. La préparation comprendrait des consultations avec les Nations Unies et un processus de consultation tripartite, qui pourrait être organisé en février 2014. Les coûts se limiteraient à l'organisation de la consultation tripartite.

¹³ Le premier de ces volets est axé sur la nécessité d'une intervention urgente propre à satisfaire les besoins essentiels et à prendre en charge certains groupes particulièrement vulnérables; le deuxième porte davantage sur le relèvement de l'économie locale; le troisième concerne la création, au niveau national, d'un cadre économique et juridique propice à une paix durable.

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

41. Cette proposition de discussion générale sur la coopération technique fait suite à une suggestion formulée au nom du groupe des employeurs au cours des discussions tripartites informelles qui ont eu lieu en septembre 2012¹⁴. Le groupe de l'Afrique et les PIEM ont souscrit à la proposition. Par contre, le secrétariat du groupe des travailleurs estimait que cette question devrait plutôt être examinée par le Conseil d'administration¹⁵. La Conférence a tenu sa dernière discussion générale sur le rôle de l'OIT en matière de coopération technique en 2006¹⁶. Elle avait alors adopté une résolution demandant que le sujet soit réexaminé cinq ans plus tard, échéance qui est aujourd'hui dépassée.

Besoins et réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT

42. La coopération technique est un moyen d'action essentiel de l'OIT, qui y consacre plus de 40 pour cent des ressources totales à sa disposition. Elle permet au Bureau de renforcer les capacités des mandants, de contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques et des résultats opérationnels de l'Organisation, et de mettre en œuvre les programmes par pays de promotion du travail décent. Au cœur des programmes d'action de la plupart des institutions des Nations Unies, elle constitue en fait la raison d'être de bon nombre d'entre eux. En 2013, dans le cadre du programme de réforme du Directeur général, le Bureau entreprendra des examens internes approfondis dans plusieurs domaines – coopération technique, partenariats financiers, relations extérieures et structure extérieure – qui auront tous une incidence directe sur la discussion générale proposée.

43. Cette discussion générale permettrait en particulier de situer le programme de coopération technique de l'OIT dans un contexte intérieur et extérieur en pleine mutation, et d'établir le fondement théorique d'un accroissement notable de la portée, de l'ampleur et de l'efficacité de ce programme. Quatre facteurs extérieurs principaux confirment l'importance et le caractère opportun de la discussion générale proposée, à savoir:

- en décembre 2012, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté une résolution relative à l'Examen quadriennal complet¹⁷ qui établit des directives concernant les activités de développement du système des Nations Unies pour la période 2013-2016: les institutions spécialisées sont vivement «encouragées» à prendre en compte ces directives dans leurs propres programmes opérationnels;
- en septembre 2013, l'Assemblée générale devrait adopter les futurs objectifs de développement durable, qui succéderont aux objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) actuels et pourraient servir de cadre au programme de coopération technique de l'OIT dans les années à venir;

¹⁴ La proposition initiale faite par le secrétariat du groupe des employeurs faisait référence à «un contexte mondial en mutation sur le plan économique et de l'emploi». L'intitulé de la présente proposition ne mentionne qu'«un contexte mondial en pleine mutation» afin de ne pas exclure d'autres éléments, comme le débat sur l'efficacité de l'aide au développement et le cadre de développement de l'après-2015.

¹⁵ Le Conseil pourrait procéder à cet examen à sa 319^e session (octobre 2013), dans le cadre du Segment de la coopération technique relevant de la Section de l'élaboration des politiques (POL).

¹⁶ BIT: *Compte rendu provisoire* n° 19, CIT, 95^e session, Genève, 2006.

¹⁷ Document A/Res/67/226.

- l'efficacité de l'aide au développement fait l'objet d'un débat mondial qui se fonde sur les principes de la «Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement» (2005), c'est-à-dire prise en charge, alignement, harmonisation, résultats et redevabilité mutuelle, et est approfondi dans le «Programme d'action d'Accra» (2008) et le «Partenariat de Busan pour une coopération efficace au service du développement» (2011);
- la composition et la complexité du milieu du développement ont évolué rapidement: dans l'ensemble, l'aide publique au développement a diminué ces dernières années à cause de restrictions budgétaires dans les pays traditionnellement donateurs, tandis que d'anciens pays bénéficiaires sont devenus donateurs et que le secteur privé, y compris des fondations, joue un rôle croissant dans la coopération pour le développement; la société civile et les autorités locales prennent désormais aussi une part active dans ce domaine.

Valeur ajoutée d'une discussion générale

44. La tenue par la Conférence d'une discussion générale sur la coopération technique donnerait suite à la résolution de 2006 de la CIT, et fournirait au Bureau les orientations dont il a besoin pour repositionner son programme de coopération technique dans un contexte actuel en pleine mutation et pour le mettre en adéquation avec les domaines de première importance définis par l'Organisation et ses mandants.

Résultat attendu

45. Une discussion générale permettrait d'examiner et de réviser la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique, adoptée par le Conseil d'administration à sa 306^e session (novembre 2009)¹⁸, compte tenu des changements internes et externes décrits plus haut. Elle permettrait en outre de fixer des objectifs au Bureau concernant la mobilisation des ressources, l'exécution des programmes, la diversification des donateurs, la présentation de rapports, la visibilité et l'efficacité de l'aide au développement. Un plan d'action assorti de délais pourrait être adopté pour accroître la portée, l'envergure et l'efficacité du programme de coopération technique de l'Organisation.

Préparation de la discussion de la Conférence

46. Le rapport élaboré pour la discussion générale serait fondé sur les examens internes mentionnés ci-dessus et sur une enquête de satisfaction grâce à laquelle les bénéficiaires, les donateurs, les partenaires et les unités et bureaux d'exécution pourraient donner leurs avis sur l'utilité et l'efficacité du programme de coopération technique de l'OIT. La préparation et la tenue de cette discussion pourraient peut-être contribuer à élargir la base de ressources de l'Organisation.

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

47. Cette proposition est soumise au Conseil d'administration pour la deuxième fois. En novembre 2012, elle a recueilli le soutien du groupe des employeurs et de plusieurs gouvernements, dont ceux du groupe de l'Afrique. Elle résulte d'une suggestion faite au nom du groupe des employeurs lors des consultations tripartites informelles de septembre 2012. Le secrétariat du groupe des travailleurs a souligné que la question devrait être examinée sous l'angle de l'inclusivité.

¹⁸ Document GB.306/TC/1.

48. Une discussion générale sur le thème «Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité» consisterait à examiner les moyens de tirer parti efficacement du potentiel d'emploi et des avantages que représenterait une main-d'œuvre plus diversifiée. On débattrait de l'inclusion dans le monde du travail de différents groupes difficiles à atteindre et marginalisés pour divers motifs – sexe, handicap, âge, race, appartenance ethnique, ascendance nationale, nationalité, religion, orientation sexuelle ou statut sérologique VIH. L'accent serait mis sur l'importance de promouvoir le travail décent en rendant le lieu de travail plus accueillant pour tous, plus fonctionnel et plus compétitif. La discussion serait axée sur l'insertion, l'égalité de chances et de traitement et les possibilités considérables qu'elles offrent à plusieurs égards: création d'emplois supplémentaires; accès à l'emploi pour des groupes souvent exclus; avantages opérationnels et commerciaux importants pour les travailleurs, les employeurs et la clientèle; et promotion et application de pratiques non discriminatoires en matière d'emploi.

Besoins et réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT

49. Mondialisation croissante, évolution démographique, migrations, multiculturalisme, coût économique de l'exclusion et prise en compte accrue des droits de l'homme et de la responsabilité sociale des entreprises sont autant de facteurs qui contribuent à ce que les questions de l'insertion et de l'égalité de chances sur le lieu de travail bénéficient d'une plus large attention. Dans toutes les régions et à tous les stades de développement, les pays doivent affronter la réalité du vieillissement des populations et du chômage des jeunes. Environ 15 pour cent de la population mondiale, soit 1 milliard d'individus, souffrent d'un handicap sous une forme ou une autre, ce qui signifie que les personnes handicapées constituent la minorité la plus importante au monde; selon les estimations, 785 millions de ces personnes sont en âge de travailler. Les femmes, qui constituent la moitié de la population et 40 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, ont un bon niveau d'instruction et s'attendent de plus en plus à pouvoir participer pleinement et utilement au marché du travail. Les travailleurs migrants, qui représentent entre 8 et 20 pour cent de la population active, sont fréquemment issus de minorités ethniques ou religieuses et se heurtent souvent à des obstacles plus importants en matière d'emploi. Les populations autochtones connaissent des taux de chômage très élevés et ont du mal à accéder à l'emploi formel. Face à ces nouvelles tendances, il est impératif de prendre sans tarder des mesures d'ensemble pour promouvoir et assurer l'égalité de traitement ainsi que des possibilités de plein emploi productif et de travail décent pour tous. Les entreprises font leur la notion de diversité et s'appuient sur les normes de l'OIT relatives à l'égalité de rémunération, à l'égalité de chances et de traitement, aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, aux personnes handicapées et au VIH/sida. Les gouvernements, les employeurs et les syndicats adoptent des stratégies et des politiques visant à l'application de pratiques non discriminatoires et à la promotion de l'égalité de chances et de traitement. Les syndicats préconisent une plus grande diversité sur le lieu de travail au nom de la lutte contre la discrimination, et les gouvernements, confrontés à une évolution démographique accélérée, encouragent le recrutement de travailleurs issus de la diversité pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre. Une gestion efficace de la diversité et de l'inclusion peut contribuer à ce que les mentalités changent, à ce que l'on prenne la mesure des pratiques discriminatoires et à ce que l'on trouve des moyens d'en venir à bout.

Valeur ajoutée d'une discussion générale

50. Un monde du travail plus ouvert, caractérisé par la diversité, engendrerait davantage de cohésion sociale, une meilleure qualité de vie et une productivité accrue. Il permettrait en outre de lutter contre la marginalisation et l'exclusion des catégories sociales vulnérables. Grâce au dialogue social, les mandants tripartites sont bien placés pour aborder le problème sous l'angle de la justice sociale et dans une perspective socio-économique et

commerciale. Ce faisant, ils pourront traiter la question dans un esprit constructif et parvenir à des conclusions propres à encourager une plus grande diversité de la main-d'œuvre, en prise avec les réalités économiques et fondées sur leur connaissance spécifique des besoins ainsi que sur le respect des normes internationales. Les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont aussi un rôle important à jouer du fait de leur connaissance, aussi bien théorique que concrète, des besoins et des bonnes pratiques.

Résultat attendu

51. Une discussion générale serait l'occasion d'entamer un dialogue et une réflexion fondés sur la réalité actuelle et de parvenir à des conclusions qui constitueraient le cadre global dans lequel s'inscrirait l'examen de ces questions. Elle permettrait également de définir des orientations concrètes ainsi que les mesures que le Bureau, les mandants et les acteurs du système multilatéral devraient prendre pour tirer parti plus efficacement du potentiel de la diversité.

Préparation de la discussion de la Conférence

52. La préparation d'une discussion générale exigerait l'examen et l'analyse d'un ensemble hétérogène de connaissances provenant de différents secteurs et régions et mettant en évidence différentes facettes de la diversité. Le Bureau a déjà effectué un travail de recherche considérable sur l'application des normes de l'OIT relatives à l'égalité, et dispose d'une base de données fournie sur les lois et politiques nationales relatives à la non-discrimination et à l'égalité. Les conclusions adoptées par la Conférence en 2009 concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent constituent un bon point de départ pour la discussion. En outre, les résultats de la discussion générale sur l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique qui se tiendra en 2013 devraient servir de base à l'examen de la question de l'évolution démographique dans un contexte de diversité.
53. Des travaux de recherche sont en cours sur différents motifs de discrimination, notamment le sexe, l'orientation sexuelle, le VIH et le sida, et la nationalité. Des orientations seront bientôt fournies aux organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de la formulation et de la mise en œuvre de politiques relatives à la diversité ethnique sur le lieu de travail. Des outils pédagogiques et des ateliers régionaux sur la problématique hommes-femmes et la diversité sont en outre prévus à l'intention des employeurs. Par ailleurs, le Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap a déjà commencé à étudier la question de l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail. Il faudra également analyser l'impact et les avantages économiques de la diversité et de l'insertion culturelles – notamment en ce qui concerne les entreprises –, ainsi que le rôle des relations professionnelles à cet égard.

Annexe II

Propositions en vue de l'examen de questions à inscrire à l'ordre du jour de la 104^e session (2015) de la Conférence ou de sessions ultérieures

a) *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale)*

1. Au cours des consultations tripartites informelles qui se sont tenues en septembre 2012, il a été proposé de regrouper deux propositions existantes traitant respectivement du travail décent sous l'angle des chaînes d'approvisionnement mondiales et des zones franches d'exportation, en vue d'en faire une seule question qui ferait l'objet d'une discussion générale et engloberait les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. A sa 316^e session (novembre 2012), le Conseil d'administration a examiné un premier projet de proposition, qui a été favorablement accueilli par le groupe de l'Afrique, plusieurs pays du groupe des PIEM et le groupe des travailleurs, ce dernier ayant proposé cependant que la question soit inscrite à l'ordre du jour de la session de 2015 de la Conférence ou d'une session ultérieure. La présente proposition tient compte des différentes observations et suggestions formulées à la session du Conseil d'administration (novembre 2012).

Besoins et réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT

2. Les chaînes d'approvisionnement mondiales, dont certaines incluent des zones franches d'exportation, ont des répercussions majeures sur l'organisation des marchés du travail dans le monde, et elles ont profondément modifié la répartition de l'emploi à l'échelon international ainsi que les flux commerciaux entre les pays. Elles sont un précieux outil d'intégration dans l'économie mondiale pour beaucoup de pays en développement, et elles constituent parfois une source non négligeable de création d'emplois et d'entreprises et un moteur de croissance. En outre, les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent favoriser la diffusion des connaissances et des technologies productives entre des économies à différents stades de développement, ce qui améliore le rendement et la productivité. Les répercussions potentielles de ces structures sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi dans le monde font néanmoins débat. Il faut donc s'attacher à comprendre comment exploiter au mieux le potentiel de croissance et de création d'emplois productifs de ces systèmes tout en examinant les aspects qualitatifs et les questions relatives à l'application des normes internationales du travail et à la concrétisation du travail décent.
3. Beaucoup de gouvernements, d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs ont à cœur de mieux comprendre les conditions dans lesquelles la participation à une chaîne d'approvisionnement peut contribuer à une croissance durable et inclusive de l'économie nationale et favoriser l'accès de tous au travail décent, notamment dans les secteurs qui font de plus en plus appel à une main-d'œuvre féminine faiblement rémunérée. Un corpus de connaissances prend forme et vise à éclairer les mandants de l'OIT sur cette question. Il apparaît ainsi que, dans certains pays, l'administration et l'inspection du travail n'ont pas su réagir suffisamment tôt aux besoins et aux difficultés occasionnés par les chaînes d'approvisionnement mondiales, alors que d'autres Etats sont parvenus à tirer profit des avantages économiques de ces filières tout en améliorant les conditions de travail qu'elles offrent, notamment sur le plan de la sécurité et de la santé.
4. Les organisations de travailleurs ont dit craindre que l'organisation de la production fondée sur les chaînes d'approvisionnement ne s'accompagne d'un coût social et ne compromette la jouissance des droits au travail, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale, le

dialogue social et la négociation collective. Pour répondre à ces préoccupations, des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales ont négocié des accords-cadres internationaux qui régissent les relations professionnelles tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales et visent en outre à favoriser le respect des normes fondamentales du travail.

5. Pour leur part, les organisations d'employeurs estiment que la prolifération des codes de conduite et des régimes de contrôle risque de créer des coûts supplémentaires et des incertitudes nouvelles pour les entreprises sans améliorer pour autant les conditions de travail. Certains craignent aussi qu'on ne fasse peser sur les entreprises des responsabilités qui incombent en principe à l'Etat.
6. Les mandats portent un intérêt croissant à cette question, comme en témoignent les nombreuses références qui y sont faites, notamment dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, le Pacte mondial pour l'emploi, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et les conclusions de la Conférence concernant la promotion d'entreprises durables (2007), l'égalité entre hommes et femmes (2009), l'administration et l'inspection du travail (2011) et les principes et droits fondamentaux au travail (2012).

Valeur ajoutée d'une discussion générale

7. Bien que les chaînes d'approvisionnement mondiales et les zones franches d'exportation soient des réalités très importantes du monde du travail, la Conférence n'a encore jamais eu l'occasion d'examiner cette question dans sa globalité ni d'en traiter tous les aspects qui se rattachent à sa mission fondamentale¹. Une discussion générale devrait se placer dans la perspective des quatre objectifs stratégiques de l'OIT et aborder les questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. Elle offrirait à la Conférence une précieuse occasion de faire le point sur l'ensemble des travaux de recherche et des options de politique générale existants et sur les solutions envisageables, ainsi que sur les nombreuses initiatives relatives aux chaînes d'approvisionnement mondiales qui prévoient la promotion des normes du travail. Parmi ces initiatives, il convient de citer un nombre croissant d'accords-cadres internationaux, l'incorporation de systèmes de certification dans les accords commerciaux, le Pacte mondial lancé à l'initiative de l'ONU, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU, ainsi qu'un grand nombre d'initiatives émanant d'institutions privées, dont l'Organisation internationale de normalisation.

Résultat attendu

8. La discussion de la Conférence fournirait des orientations aux mandats sur les questions en jeu et indiquerait à l'OIT la voie à suivre pour réaffirmer son mandat, renforcer la cohérence des politiques et aider ses mandats à réagir plus activement face aux possibilités et aux défis que présentent les chaînes d'approvisionnement mondiales et les zones franches d'exportation. Une telle discussion contribuerait dans une large mesure à mettre en évidence les domaines qui peuvent donner lieu à des travaux interinstitutions ou appeler une action future de l'OIT (notamment dans le cadre de projets de coopération technique ou de partenariats public-privé). Cela permettrait de clarifier et renforcer la mission de l'OIT en ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement mondiales et de fournir des orientations quant aux travaux futurs de l'Organisation, notamment en vue de

¹ La question des chaînes d'approvisionnement mondiales sera abordée lors de la discussion récurrente sur le dialogue social qui doit avoir lieu à la session de 2013 de la Conférence, mais uniquement pour en évaluer l'impact sur le dialogue social.

promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Préparation de la discussion de la Conférence

9. Le rapport pour la discussion de la Conférence tirerait profit de la base de connaissances considérable constituée au fil des travaux de recherche et de l'exécution du programme ainsi que des orientations formulées lors des réunions sectorielles tripartites et des discussions de la Conférence.

b) Le chômage de longue durée (discussion générale)

10. L'objet de cette proposition, formulée à l'origine par un membre du gouvernement des Etats-Unis à la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration, est de se pencher sur l'une des conséquences les plus graves de la crise économique mondiale et de fournir des orientations sur les mesures à prendre pour éviter que le chômage de longue durée ne prenne encore de l'ampleur et pour en atténuer les effets.

Besoins et réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT

11. Après plusieurs années consécutives de crise sur les marchés du travail, le monde compte au total quelque 200 millions de chômeurs. La crise a eu une forte influence sur le taux du chômage de longue durée, notamment dans les pays développés. Dans l'Union européenne, plus de 9 millions de personnes (soit largement plus d'un tiers du nombre total de chômeurs) sont sans travail depuis au moins un an. Aux Etats-Unis, le chômage de longue durée a augmenté dans des proportions spectaculaires, passant de moins de 1 million de personnes en 2008 à 4,3 millions en 2011 (soit 10 pour cent du nombre total de chômeurs avant la crise, contre plus de 30 pour cent en 2011). Le chômage de longue durée est également endémique dans les pays en transition ayant connu une profonde restructuration, notamment en Europe centrale et orientale.
12. Les personnes à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an sont dans une situation particulièrement difficile, non seulement parce que leurs chances de trouver du travail s'amenuisent mais aussi parce qu'elles ont souvent épuisé leur droit à des indemnités. Si le chômage de longue durée nuit à la qualité de vie des travailleurs et de leur famille du fait de la perte de revenu, il a également pour corollaire des taux de mortalité et de suicide accrus, ainsi qu'une moindre réussite des enfants.
13. Le chômage de longue durée a un effet défavorable sur la situation globale du marché du travail. Il entraîne une dépréciation des compétences, qui risquent d'être en partie dépassées, ce qui réduit l'ensemble du capital humain disponible pour l'économie d'un pays, limite les perspectives de retour à l'emploi et accroît le chômage structurel.
14. Face à la crise, certains pays ont prolongé la durée d'indemnisation du chômage, mais les politiques de restrictions budgétaires risquent de compromettre le recours à cette mesure. La recherche de stratégies plus efficaces pourrait passer par une meilleure articulation entre les politiques du marché du travail et les dispositifs de protection sociale, notamment l'assurance-chômage, l'aide sociale et les mesures de réinsertion. Dans la plupart des pays, les régimes d'aide sociale ne sont pas suffisamment développés pour fournir une garantie de revenu aux chômeurs de longue durée, et n'ont aucun lien avec d'autres politiques du marché du travail qui offrent des perspectives de réinsertion sur le marché du travail. La question du chômage de longue durée est donc liée aux objectifs stratégiques consistant à promouvoir les possibilités de travail décent pour les hommes et les femmes et à assurer un niveau adéquat de protection sociale pour tous.

Valeur ajoutée d'une discussion de la Conférence

15. La discussion de la Conférence sur cette question permettrait aux participants de mettre en commun leurs données d'expérience concernant les mesures adoptées pour lutter contre le chômage de longue durée et pour éviter que celui-ci n'augmente en période de ralentissement économique. La crise actuelle a favorisé l'adoption de certains types de programmes concernant le marché du travail, comme les programmes de partage du travail, qui contribuent, en protégeant l'emploi, à limiter les répercussions du ralentissement économique en termes de hausse du chômage, notamment du chômage de longue durée. Cependant, ces mesures ne sont pas nécessairement applicables ni efficaces dans tous les cas, et elles peuvent toujours avoir des incidences budgétaires. La discussion porterait sur l'adaptation des politiques du marché du travail pour fournir une protection sociale adéquate aux chômeurs (en conjuguant des prestations de garantie du revenu à caractère contributif et non contributif) et éviter que ceux-ci ne se trouvent coupés du marché de l'emploi (politiques actives du marché du travail) en période de crise et de restrictions budgétaires.
16. Une enquête coordonnée serait source d'informations complémentaires sur l'accès des chômeurs de longue durée aux prestations de chômage et à l'aide sociale, en complétant ainsi les bases de données existantes (fondées sur les résultats de l'enquête du BIT sur la sécurité sociale et de l'inventaire des mesures de lutte contre la crise financière et économique mondiale de 2008 dressé par le BIT et la Banque mondiale). La discussion permettrait aussi d'appeler l'attention sur les répercussions concrètes des instruments existants qui traitent de cette question. Il s'agit notamment des instruments concernant la sécurité sociale (norme minimum) et les socles de protection sociale, ainsi que de la convention (n° 168) et de la recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, qui établissent des normes plus avancées en ce qui concerne les régimes de protection contre le chômage et prévoient l'articulation de ces dispositifs avec des mesures en faveur de l'emploi. La discussion serait aussi l'occasion d'aborder la question du chômage de longue durée sous l'angle des politiques et des institutions qui favorisent le retour à l'emploi, et des normes correspondantes de l'OIT sur la politique de l'emploi et les services de l'emploi.

Préparation de la discussion de la Conférence

17. Un rapport transnational serait consacré aux divers types de chômage de longue durée et à leurs incidences, ainsi qu'aux mesures adoptées pour éviter qu'il ne perdure et pour en atténuer les conséquences. Ce rapport analytique porterait notamment sur les facteurs à l'origine du chômage de longue durée et les dispositifs destinés à offrir aux chômeurs une garantie de revenu. Il évaluerait les propositions et pratiques récentes, notamment l'allongement de la durée d'indemnisation ou l'assouplissement des conditions ouvrant droit aux prestations en cas de crise économique, ainsi que le rôle des régimes à caractère contributif ou non contributif.

c) *Les petites entreprises et la création d'emplois* **(discussion générale)**

18. Cette proposition a été formulée par le secrétariat du groupe des employeurs à la 313^e session (mars 2012) du Conseil d'administration. La promotion des petites entreprises fait partie des grands volets de l'activité du BIT, et ce compte tenu de l'importance que revêtent les petites et moyennes entreprises (PME) au regard de la croissance économique, du développement et de la création d'emplois et de la place qu'elles occupent dans le monde du travail. C'est pour ces raisons que beaucoup de pays ont adopté des mesures spécialement conçues pour les PME, et les mandats sont nombreux à solliciter l'assistance du Bureau dans ce domaine. Le développement des entreprises figure parmi les

trois premières priorités dans les deux tiers des programmes de promotion du travail décent dont l'élaboration est achevée à ce jour.

Besoins et réalités des mandants à la lumière des objectifs stratégiques de l'OIT

19. Des éléments empiriques solides attestent que les PME constituent le principal moteur de la création d'emplois au sein du secteur privé dans tous les pays. Principale source d'emploi formel à l'échelle du monde, les PME représentent 67 pour cent de l'emploi total. Dans les pays en développement, cette proportion est encore plus importante, atteignant près de 80 pour cent dans les pays à faible revenu. Les PME sont à l'origine de plus de 90 pour cent de la création d'emplois nette². La création d'emplois est particulièrement dynamique dans les petites entreprises récemment créées. Si les données empiriques sur la qualité de l'emploi font défaut dans les pays en développement, celles recueillies en Europe montrent que les PME offrent des emplois de moindre qualité que les grandes entreprises en termes de rémunération et de sécurité de l'emploi. Des enquêtes sur les entreprises montrent que les trois principaux freins au développement des PME et à la croissance de l'emploi sont: l'existence d'un environnement peu favorable, dû en particulier aux lourdeurs administratives et à la concurrence du secteur informel, des infrastructures inadaptées (notamment alimentation électrique, transports et système de distribution d'eau défectueux), et un accès insuffisant au crédit.
20. La recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, guide les travaux du Bureau dans ce domaine. Cet instrument fournit des orientations sur les cadres d'action et les cadres juridiques, la culture d'entreprise, l'infrastructure en matière de services et le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les conclusions de la Conférence concernant la promotion d'entreprises durables (2007) présentent une approche stratégique et intégrée de la promotion des entreprises. Elle prévoit notamment la création d'un environnement qui soit propice aux entreprises durables, et qui à cette fin concilie la quête légitime de profits et la nécessité d'un développement respectant la dignité humaine, la durabilité de l'environnement et le travail décent. Les normes de l'OIT relatives à la politique de l'emploi et au développement des coopératives fournissent aussi des orientations dans ce domaine.

Valeur ajoutée d'une discussion de la Conférence

21. Compte tenu de l'importance des PME pour l'emploi et l'activité économique, la question essentielle n'est plus tant de savoir s'il convient de promouvoir ces entreprises mais bien de mettre en évidence les politiques, les mesures et les dispositifs institutionnels les plus efficaces à cet égard. Bien que les évaluations permettent généralement de conclure à l'efficacité des interventions pour la promotion des PME, il ne saurait y avoir de modèle unique pour concevoir et mettre en œuvre ce type de mesures. Il faut tenir compte de la diversité des situations nationales et veiller à ce que les interventions en question s'inscrivent dans une perspective cohérente et intégrée qui tienne compte d'autres domaines d'activité, tels que l'industrie, le commerce, l'éducation et la formation, les sciences et la technologie, et les politiques sectorielles et macroéconomiques.
22. Une discussion de la Conférence sur cette question permettrait de mieux comprendre les besoins des PME, leurs contraintes et leur diversité selon leur secteur d'activité (services, industrie ou agriculture) ou leur niveau de développement. Cette discussion serait l'occasion, d'une part, de mettre en lumière les stratégies internationales pour la promotion des PME qui se sont révélées efficaces ainsi que les politiques et programmes d'appui qui

² Ces chiffres portent sur les entreprises du secteur formel qui comptent entre 5 et 249 salariés. Ils se fondent sur plusieurs enquêtes périodiques réalisées par la Banque mondiale auprès d'un échantillon de quelque 50 000 entreprises de 99 pays. Les taux en pourcentage sont tous des valeurs médianes.

fonctionnent le mieux en termes de création d'emplois et de qualité de l'emploi et, d'autre part, d'analyser les interventions propres à accroître la productivité et à améliorer les conditions de travail dans les PME. Elle permettrait aussi de réfléchir à ce qu'il faut faire pour offrir à ces entreprises un environnement qui leur soit plus favorable, condition déterminante de la capacité des PME de créer des emplois. La discussion porterait enfin sur la façon d'articuler au mieux les interventions en faveur des PME avec les politiques et programmes relevant d'autres domaines, ainsi que sur l'apport potentiel des organisations d'employeurs et de travailleurs au développement de ces entreprises.

Résultat attendu

23. En se fondant sur des informations à jour concernant la situation et les besoins des PME ainsi que les politiques et programmes efficaces dans ce secteur, les mandants seraient en mesure de fournir des orientations qui permettraient à l'OIT de cibler encore davantage son approche en matière de promotion des PME.

d) Les formes d'emploi atypiques (travail temporaire) (action normative)

24. Cette proposition, qui sera définie plus précisément à un stade ultérieur, fait suite aux conclusions de la Conférence concernant les principes et droits fondamentaux au travail (2012), où il est indiqué que «la multiplication des formes atypiques d'emploi, lorsque celles-ci ne sont pas convenablement réglementées par la législation nationale, soulève des questions concernant le plein exercice des principes et droits fondamentaux au travail». En outre, l'OIT est invitée dans ce texte à «organiser une réunion d'experts, entreprendre des recherches et appuyer la réalisation d'études nationales sur les conséquences positives et négatives des formes d'emploi atypiques pour les principes et droits fondamentaux [au travail] et recenser et diffuser les bonnes pratiques de réglementation de ces formes d'emploi»³.
25. L'emploi connaît une évolution qui se caractérise par un recul des contrats de durée indéterminée et un recours accru aux contrats de durée déterminée et au travail temporaire en général. Les formes d'emploi atypiques comprennent notamment la sous-traitance, le travail intérimaire, le travail à temps partiel imposé, le travail à domicile et les régimes de migration circulaire. Si des normes de l'OIT traitent de questions en rapport avec la relation d'emploi, les agences d'emploi privées, le travail à temps partiel et le travail à domicile, aucune en revanche ne porte spécifiquement sur les contrats de durée déterminée ni sur le travail temporaire.
26. Compte tenu du nombre croissant de pays qui s'emploient à réglementer le recours aux contrats de durée déterminée et les modalités de travail temporaire ou à améliorer la réglementation applicable, l'adoption par l'OIT de dispositions normatives sur ces questions est aussi nécessaire qu'opportune. Les travaux préparatoires s'appuieront sur les conclusions de la réunion d'experts sur les formes d'emploi atypiques, si le Conseil d'administration décide de la convoquer.

e) Secteur public: perfectionnement de la main-d'œuvre, avancement dans la carrière et conditions d'emploi (discussion générale)

27. Cette proposition sera élaborée ultérieurement. Elle se fonde sur le constat que, pour être efficace, le secteur public doit disposer d'une main-d'œuvre qualifiée, motivée et productive. Il doit par conséquent offrir des perspectives de carrières gratifiantes et

³ BIT: *Compte rendu provisoire* n° 15, CIT, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 12 et 13 b).

durables afin de renforcer le niveau de qualification et la diversité de ses effectifs. Depuis les années quatre-vingt-dix, de nombreux gouvernements ont recours dans le secteur public à des méthodes de recrutement, de sélection et de suivi du comportement professionnel qui sont généralement associées au secteur privé. Cette évolution s'est traduite par une utilisation accrue de la gestion axée sur les résultats, dans certains cas par le recours plus fréquent à des contrats de durée déterminée, et par un intérêt plus marqué pour l'amélioration des compétences et la mobilité entre secteur public et secteur privé.

28. En outre, le taux de syndicalisation est en hausse et le nombre de conventions collectives a augmenté; les gouvernements et les partenaires sociaux se montrent davantage intéressés par la ratification de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, instrument qui vise à renforcer le dialogue social. La Conférence examinera à sa 102^e session (juin 2013) une étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les conventions n^{os} 151 et 154. Cependant, la crise financière et la crise de la dette ont conduit plusieurs gouvernements à prendre unilatéralement des mesures pour modifier les conditions de travail et réduire les effectifs dans le secteur public en vue d'accroître la compétitivité nationale.
29. Les salariés du secteur public, les gouvernements et les collectivités locales pourraient tirer parti des progrès actuels dans le domaine du développement des ressources humaines et sur les plans de la diversité et de la progression de carrière. Compte tenu du vaste débat que suscitent les atouts et les dangers de l'application de telles stratégies, dont on craint parfois qu'elles nuisent à l'indépendance et à la productivité de la fonction publique, une discussion générale par la Conférence aiderait les mandants et l'OIT à faire le point sur les pratiques récentes et les enseignements tirés et à recenser les domaines se prêtant à une action future. La discussion générale pourrait aussi porter sur les limites précises du secteur public, à l'heure où l'Etat voit son rôle évoluer.

Annexe III

Programme comportant des délais réduits pour la présentation des rapports aux différents stades préparatoires de la procédure de simple discussion

(article 38.3 du Règlement de la Conférence
internationale du Travail)

15 juillet 2013	Distribution du rapport préliminaire contenant un exposé de la législation et de la pratique accompagné d'un questionnaire. Ce rapport tiendra compte des conclusions de la Réunion d'experts sur le travail forcé et la traite à des fins d'exploitation au travail (février 2013).
31 décembre 2013	Date limite pour la réception des réponses au questionnaire
Mars 2014	Distribution du rapport définitif devant être soumis à la Conférence. Ce rapport contiendra l'ébauche d'un éventuel instrument
Juin 2014	Simple discussion à la 103 ^e session de la Conférence

Programme comportant des délais réduits pour la présentation des rapports aux différents stades préparatoires de la procédure de double discussion

(article 39.5 du Règlement de la Conférence
internationale du Travail)

15 juillet 2013	Distribution du rapport préliminaire contenant un exposé de la législation et de la pratique accompagné d'un questionnaire
31 décembre 2013	Date limite pour la réception des réponses au questionnaire
Mars 2014	Distribution du premier rapport aux gouvernements
Juin 2014	Première discussion à la 103 ^e session de la Conférence