



Conseil d'administration

319^e session, Genève, 16-31 octobre 2013

GB.319/INS/2

Section institutionnelle

INS

Date: 26 septembre 2013

Original: anglais

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (pour 2015 et au-delà)

Objet du document

Soumettre au Conseil d'administration des propositions en vue de compléter l'ordre du jour de la 104^e session (2015) de la Conférence ainsi que des propositions pour l'ordre du jour de la 105^e session (2016) et des sessions ultérieures de la Conférence, à la lumière des décisions prises à la 317^e session (mars 2013) du Conseil d'administration, ainsi que des discussions et conclusions de la 102^e session (juin 2013) de la Conférence. Le Conseil d'administration est invité à prendre des décisions concernant l'ordre du jour de la Conférence ou à donner des orientations (voir les projets de décision au paragraphe 13).

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 104^e session (2015) et des sessions ultérieures de la Conférence aura des incidences sur le programme de ces sessions de la Conférence.

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

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

Suivi nécessaire: Travaux préparatoires en vue des discussions à la Conférence, notamment l'organisation des réunions préparatoires.

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

Documents connexes: GB.317/INS/2(Rev.), GB.317/PV (paragr. 3-39), GB.316/INS/4, GB.316/PV(&Corr.) (paragr. 8-55), GB.317/WP/GBC/1, GB.317/INS/10, GB.319/WP/GBC/1.

Introduction

1. A sa 317^e session (mars 2013), le Conseil d'administration a décidé de compléter l'ordre du jour de la 103^e session de la Conférence (2014) en retenant les deux questions suivantes: i) compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, en vue de combler les lacunes dans la mise en œuvre pour renforcer les mesures de prévention, de protection et d'indemnisation des victimes afin de parvenir à l'élimination du travail forcé (action normative, procédure de simple discussion); ii) faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle (action normative, procédure de double discussion).
2. En ce qui concerne l'ordre du jour de la 104^e session de la Conférence (2015), les décisions suivantes ont déjà été prises: i) une deuxième discussion sur la question normative «Faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle»; et ii) la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs), dans le cadre du cycle des discussions récurrentes. A sa 317^e session (mars 2013), le Conseil d'administration a décidé de reporter sa décision de compléter l'ordre du jour de la 104^e session de la Conférence (2015) à sa 319^e session (octobre 2013) ¹.
3. Le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 104^e session de la Conférence (2015) et à engager des discussions sur le choix des questions à inscrire à l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence (2016) et au-delà.
4. Le Conseil d'administration est invité à accorder son attention aux deux questions suivantes. Premièrement, suite aux demandes formulées au cours de la 316^e session du Conseil d'administration (novembre 2012) ainsi qu'aux observations émises dans le cadre des consultations tripartites qui ont été consacrées à l'ordre du jour de la Conférence, le Bureau a adressé à tous les Etats Membres de l'OIT et au secrétariat du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs une communication les invitant à formuler des propositions concernant l'ordre du jour de la Conférence, propositions qui doivent être soumises à l'examen du Conseil d'administration ². Ces propositions devraient parvenir chaque année au Bureau dans le courant du mois de novembre afin qu'il puisse les évaluer, les préparer et les soumettre à l'examen du Conseil d'administration l'année suivante, à la session de mars. Deuxièmement, le rapport présenté par le Directeur général à la 102^e session (2013) de la Conférence propose, dans le cadre des initiatives relatives au centenaire de l'OIT, que le Bureau effectue une évaluation des mesures prises pour promouvoir la mise en œuvre et accroître l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (la Déclaration sur la justice sociale) ³. Le rapport rappelle qu'il incombe à la Conférence d'effectuer cette évaluation «au moment que le Conseil d'administration jugera opportun et selon les modalités qu'il fixera» et

¹ Documents GB.317/INS/2(Rev.); GB.317/PV, paragr. 3-39. Depuis la 317^e session du Conseil d'administration (mars 2013), les questions liées au mécanisme d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence sont traitées dans le cadre de la discussion concernant la réforme de la Conférence internationale du Travail; voir document GB.319/WP/GBC/1.

² L'article 14, paragraphe 1, de la Constitution est libellé comme suit: «Le Conseil d'administration établira l'ordre du jour des sessions de la Conférence après avoir examiné toutes propositions faites par le gouvernement d'un des Membres, par toute organisation représentative visée à l'article 3, ou par toute organisation de droit international public, au sujet des matières à inscrire à cet ordre du jour.»

³ Rapport du Directeur général: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, 2013, Rapport 1(A), 155(1).

précise qu'il «semble judicieux d'envisager cet examen sans tarder»⁴. Il faudra par conséquent qu'en temps voulu le Conseil d'administration inscrive l'évaluation de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale à l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence⁵.

5. Lors de la préparation du présent document, le Bureau a tenu compte des observations formulées au cours des 316^e et 317^e sessions du Conseil d'administration (novembre 2012 et mars 2013) à propos de la forme et du fond des propositions⁶. Le Bureau a également pris en considération les discussions qui se sont déroulées lors de la 102^e session (2013) de la Conférence, et des conclusions auxquelles elles ont donné lieu.
6. Avant d'examiner le fond des propositions, il convient de rappeler brièvement que, conformément à la Constitution de l'OIT⁷, du Règlement de la Conférence internationale du Travail⁸, et du Règlement du Conseil d'administration⁹, l'ordre du jour de la Conférence comprend deux parties, regroupant respectivement les questions inscrites d'office et les questions ad hoc. 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:
 - les rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général;
 - le programme et budget et autres questions;
 - les informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
7. Une pratique courante veut également qu'en règle générale on inscrive à l'ordre du jour de la Conférence trois questions ad hoc supplémentaires, qui doivent être examinées dans le cadre d'une discussion générale ou en vue d'une action normative. Les questions normatives sont en principe examinées dans le cadre d'une procédure de double discussion, mais la procédure de simple discussion peut être appliquée, en fonction de la décision du Conseil d'administration.
8. Suite à l'adoption de la Déclaration sur la justice sociale, qui a introduit un système de discussions récurrentes que la Conférence doit consacrer aux objectifs stratégiques de l'Organisation¹⁰, le Conseil d'administration a décidé que ces discussions récurrentes se dérouleraient selon un cycle de sept ans et que, au cours de cette période, les thèmes de l'emploi, des principes et droits fondamentaux au travail et de la protection sociale seraient examinés à deux reprises tandis que celui du dialogue social ne le serait qu'une fois¹¹. Sur cette base, le Conseil d'administration a inscrit une discussion récurrente à l'ordre du jour

⁴ *Ibid.*, paragr. 84.

⁵ Document GB.319/INS/3/1.

⁶ Voir la demande formulée par le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM); paragr. 28, document GB.316/PV/(&Corr.).

⁷ Constitution de l'OIT, art. 14(1) et 16(3).

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

⁹ Règlement du Conseil d'administration, section 5 et paragr. 6.2.

¹⁰ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, Partie II(A)(i).

¹¹ Document GB.304/PV, paragr. 183 *b*).

de chaque session de la Conférence, pendant les sept années du cycle ¹², en adoptant l'ordre suivant: l'emploi (première discussion récurrente, 2010), la protection sociale (sécurité sociale) (première discussion récurrente, 2011), les principes et droits fondamentaux au travail (première discussion récurrente, 2012), le dialogue social (2013), l'emploi (deuxième discussion récurrente, 2014), la protection sociale (protection des travailleurs) (deuxième discussion récurrente, 2015), les principes et droits fondamentaux au travail (deuxième discussion récurrente, 2016).

A. Compléter l'ordre du jour de la 104^e session de la Conférence (2015)

9. Le tableau A ci-dessous présente sept propositions et les décisions connexes qui pourraient être prises par le Conseil d'administration. Cinq de ces propositions sont formulées en vue d'une discussion générale, deux en vue d'une action normative. Elles sont toutes mentionnées dans le document qui a été soumis au Conseil d'administration à sa 317^e session (mars 2013) et sont examinées en détail dans les annexes I à VII du présent document, qui indiquent notamment leur origine, le niveau de soutien dont elles ont bénéficié lors de discussions antérieures du Conseil d'administration et, le cas échéant, leur lien avec d'autres questions qui ont été proposées ¹³.

Tableau A. 104^e session de la Conférence (2015)

Proposition	Nature	Le Conseil d'administration est invité à:
1. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (annexe I)	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 104 ^e session de la Conférence (2015)
2. Le travail décent au service de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes: révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 (annexe II)	Action normative	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 104 ^e session de la Conférence (2015)
3. Pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation (annexe III)	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 104 ^e session de la Conférence (2015)
4. La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (annexe IV)	Action normative	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 104 ^e session de la Conférence (2015)
5. Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité (annexe V)	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 104 ^e session de la Conférence (2015)
6. Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois (annexe VI)	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 104 ^e session de la Conférence (2015)
7. Secteur public: perfectionnement de la main-d'œuvre, avancement dans la carrière et conditions d'emploi (annexe VII)	Discussion générale	Fournir des orientations sur l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 104 ^e session de la Conférence (2015)

¹² Les modalités de la discussion récurrente sont arrêtées par le Conseil d'administration. Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, annexe, Partie II(B)

¹³ Voir la demande du groupe des PIEM; document GB.316/PV(&Corr.), paragr. 28.

B. Propositions pour l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence (2016)

10. L'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence (2016) comprend déjà la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, qui s'inscrit dans le cadre du cycle des discussions récurrentes. Le Conseil d'administration est en outre invité à examiner les propositions qui n'auront pas été retenues pour la 104^e session (2015). Si la proposition concernant le «travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales» devait ne pas figurer à l'ordre du jour de la 104^e session de la Conférence (2015), il faudrait envisager de l'inscrire à l'ordre du jour de la 105^e session de la Conférence (2016)¹⁴.

C. Orientations et options pour les futures sessions de la Conférence

11. Pour que la procédure d'établissement de l'ordre du jour gagne en efficacité et en transparence, il serait important, au cas où l'une des sept propositions présentées dans le tableau A ne serait pas retenue pour l'ordre du jour de la 104^e session (2015) ou de la 105^e session (2016) de la Conférence, que le Conseil d'administration donne au Bureau des orientations précises quant à la question de savoir s'il convient de retenir la proposition en question pour de futures sessions de la Conférence. Ces orientations pourraient notamment comporter les mesures à prendre par le Bureau pour permettre au Conseil d'administration d'effectuer un nouvel examen.

12. Par ailleurs, les discussions qui se sont tenues lors des 316^e et 317^e sessions (novembre 2012 et mars 2013) du Conseil d'administration, ainsi que dans le cadre de la 102^e session (2013) de la Conférence, ont permis de dégager diverses autres propositions concernant l'ordre du jour de la Conférence. Le Bureau propose d'effectuer un travail de suivi à cet égard afin de permettre au Conseil d'administration d'examiner en temps voulu si ces propositions présentent l'intérêt nécessaire pour être éventuellement retenues pour de futurs ordres du jour de la Conférence. Le tableau B présente les options envisagées et les mesures de suivi correspondantes proposées par le Bureau. On trouvera des informations plus détaillées à l'annexe VIII.

Tableau B. Futures sessions de la Conférence

Options	Suivi proposé
1. Le règlement des conflits du travail (annexe VIII, paragr. 1-5)	Effectuer en 2014-15 des travaux de recherche sur le fonctionnement des systèmes nationaux de prévention et de règlement des conflits, comme l'a proposé la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social à la 102 ^e session (2013) de la Conférence.
2. La transition du monde du travail vers une économie à faible émission de carbone (annexe VIII, paragr. 6-9)	Dans la limite des ressources disponibles, convoquer une réunion d'experts, au titre du suivi des conclusions intitulées «Parvenir au travail décent, aux emplois verts et au développement durable» adoptées par la Conférence à sa 102 ^e session (2013).

¹⁴ Le paragraphe 12(16) des conclusions concernant la discussion récurrente sur le dialogue social adoptées par la Conférence est libellé comme suit: «Envisager que le Conseil d'administration inscrive à l'ordre du jour d'une session de la Conférence internationale du Travail, au plus tard en 2016, la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, au vu du soutien exprimé à cette idée pendant la présente discussion récurrente». Voir *Compte rendu provisoire* n° 11, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, juin 2013.

Options	Suivi proposé
3. Les formes d'emploi atypiques (annexe VIII, paragr. 10-13)	Dans la limite des ressources disponibles, engager au cours du deuxième semestre de 2014 des travaux de recherche et convoquer une réunion d'experts afin d'enrichir la base de connaissances sur les formes d'emploi atypiques et les politiques correspondantes, l'objectif étant de formuler des propositions au sujet d'une éventuelle action de suivi et, notamment, de déterminer, s'il y a lieu, d'engager une action normative.
4. Le chômage de longue durée (annexe VIII, paragr. 14)	Faire figurer cette question dans le rapport établi pour la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi qui devrait se tenir lors de la 103 ^e session (2014) de la Conférence.
5. Les migrations de main-d'œuvre (annexe VIII, paragr. 15)	Réexaminer cette question à la 320 ^e session (mars 2014) du Conseil d'administration, à la lumière des conclusions et des recommandations formulées dans le cadre de la Réunion tripartite sur les migrations de main-d'œuvre prévue pour novembre 2013.

Projets de décision

13. *Au vu de ce qui précède,*

- a) *en ce qui concerne le tableau A, et conformément à sa pratique habituelle, le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 104^e session (2015) de la Conférence en choisissant l'une des sept questions proposées ci-après:*
- i) *le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);*
 - ii) *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);*
 - iii) *pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation (discussion générale);*
 - iv) *la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative, procédure de double discussion);*
 - v) *construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité (discussion générale);*
 - vi) *les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois (discussion générale);*
 - vii) *secteur public: perfectionnement de la main-d'œuvre, avancement dans la carrière et conditions d'emploi (discussion générale);*

- b) *en ce qui concerne l'ordre du jour de la 105^e session (2016) de la Conférence, le Conseil d'administration est invité à:*
 - i) *choisir une ou deux questions parmi les propositions qui n'auront pas été retenues pour l'ordre du jour de la 104^e session (2015) de la Conférence;*
 - ii) *reporter la décision de compléter l'ordre du jour de la 105^e session (2016) à sa 320^e session (mars 2014);*
- c) *en ce qui concerne les futures sessions de la Conférence, le Conseil d'administration est invité à donner au Bureau des orientations en ce qui concerne:*
 - i) *la mise à l'écart des questions proposées dans le tableau A et qui n'auront été retenues ni pour l'ordre du jour de la 104^e session (2015) de la Conférence ni pour celui de la 105^e session (2016), ou toute autre mesure susceptible de permettre un nouvel examen;*
 - ii) *l'action de suivi à engager au titre des cinq options figurant dans le tableau B.*

Annexe I

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

Nature et contexte de la question proposée

1. A ses 316^e et 317^e sessions (novembre 2012 et mars 2013), le Conseil d'administration a examiné une proposition qui regroupe, en vue d'une discussion générale, deux propositions antérieures sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et dans les zones franches d'exportation. A la 317^e session du Conseil, le groupe de l'Afrique, l'Allemagne, le Danemark, les Etats-Unis et le groupe des travailleurs ont apporté leur soutien à la proposition. A sa 102^e session (juin 2013), la Conférence internationale du Travail a adopté des conclusions concernant la discussion récurrente sur le dialogue social qui demandent au Bureau d'envisager «que le Conseil d'administration inscrive à l'ordre du jour d'une session de la Conférence internationale du Travail, au plus tard en 2016, la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales»¹.
2. La présente proposition tient compte des observations et suggestions formulées lors des sessions du Conseil d'administration de novembre 2012 et mars 2013 et dans le cadre de l'examen du rapport présenté par le Directeur général à la 102^e session (2013) de la Conférence internationale du Travail ainsi que des conclusions concernant la discussion récurrente sur le dialogue social adoptées par la Conférence à sa 102^e session (2013).

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

3. La notion de «chaînes d'approvisionnement mondiales» rend compte de l'internationalisation des chaînes d'approvisionnement qui s'opère sous l'effet de la coordination des échanges commerciaux. Les chaînes d'approvisionnement mondiales se caractérisent par une fragmentation du processus de production au long d'un réseau d'acteurs (comprenant les travailleurs et leurs organisations ainsi que les entreprises) et de liens, qui fournissent des biens, des services et des informations ajoutant de la valeur au produit². Il s'agit d'un mode d'organisation élaboré par les entreprises mondiales pour développer des systèmes de production plus rentables et ouvrir à leurs produits et services de nouveaux marchés, en tirant parti de l'accélération de la mondialisation rendue possible par la libéralisation accrue des échanges, les nouvelles technologies de l'information et de la communication et l'amélioration des moyens de transports, entre autres. Les chaînes d'approvisionnement mondiales, dont certaines englobent des activités effectuées dans les zones franches, exercent une influence décisive sur la structure des marchés du travail dans le monde et sont à l'origine de changements significatifs aux niveaux de la division internationale du travail et des flux commerciaux internationaux³.

¹ Voir le paragraphe 12(16) des conclusions concernant la discussion récurrente sur le dialogue social, *Compte rendu provisoire* n° 11, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, juin 2013.

² Les ouvrages théoriques actuels rendent compte de la distinction entre les «chaînes d'approvisionnement mondiales» et les «chaînes de valeur mondiales» en faisant intervenir la notion de valeur ajoutée au produit. Dans ce contexte, la description des chaînes d'approvisionnement mondiales s'applique de facto aux chaînes de valeur mondiales.

³ Selon le *Rapport sur l'investissement dans le monde 2013* de la CNUCED, les chaînes d'approvisionnement mondiales représentent 80 pour cent du commerce mondial (p. x).

4. Les chaînes d'approvisionnement mondiales constituent pour nombre de pays en développement un moyen précieux d'intégration à l'économie mondiale. Elles sont à l'origine d'une importante création d'emplois et d'entreprises et dopent la croissance. Elles peuvent en outre favoriser la diffusion des connaissances et des technologies productives entre des économies se trouvant à différents stades de développement et contribuer ainsi à une amélioration des rendements et de la productivité. Un débat s'est néanmoins engagé sur l'incidence qu'elles peuvent avoir sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi et des revenus dans le monde. Elles ont également suscité un intérêt accru, suite à une série d'accidents survenus récemment qui nous mettent en demeure de mieux comprendre comment l'on pourrait tirer le meilleur parti du potentiel qu'elles offrent en matière de croissance et de création d'emplois productifs, tout en tenant dûment compte des questions touchant l'application des normes internationales du travail et la réalisation du travail décent.
5. Les chaînes d'approvisionnement mondiales qui, pendant très longtemps, se sont développées essentiellement dans le secteur manufacturier gagnent aujourd'hui en importance dans de nombreux autres secteurs, comme l'agriculture, la pêche, les services aux entreprises et les transports. Cette évolution ne fait que souligner la nécessité d'adopter en matière de travail décent une approche sectorielle encore plus rigoureuse. De nombreuses entreprises internationales ont élaboré des codes de conduite et mis en place des systèmes d'audit privés pour faire face aux pressions et aux attentes de plus en plus insistantes de ceux qui leur demandent d'être responsables non seulement de leurs propres activités, mais aussi des pratiques de travail de leurs partenaires commerciaux, notamment les fournisseurs, les prestataires logistiques et les intermédiaires, qui sont nombreux à exercer leurs activités dans des pays dont la gouvernance laisse fortement à désirer. Il importe de mieux comprendre les formes de travail et les opportunités d'emploi susceptibles d'être induites par les chaînes d'approvisionnement mondiales ainsi que les difficultés qui en découlent au niveau sectoriel pour la réalisation du travail décent.
6. Beaucoup de gouvernements, d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs ont à cœur de mieux comprendre comment la coopération avec les chaînes d'approvisionnement mondiales pourrait aider les économies et les communautés nationales et locales à s'engager sur la voie d'une croissance durable qui profite à tous, promouvoir les emplois et contribuer à la mise en œuvre du travail décent pour tous.
7. Les organisations d'employeurs considèrent que, d'une manière générale, les chaînes d'approvisionnement mondiales favorisent le développement économique et social, la création de valeur, les revenus, la richesse et l'intégration de travailleurs auparavant exclus. Mais elles estiment également que la prolifération des codes de conduite et des systèmes de surveillance risque d'être, pour les entreprises, une source de coûts supplémentaires et de nouvelles incertitudes, sans nécessairement s'accompagner d'une amélioration des conditions de travail. Elles craignent en outre que les entreprises aient à endosser des responsabilités qui échoient en principe aux pouvoirs publics.
8. Les organisations de travailleurs constatent avec inquiétude que l'organisation de la production autour des chaînes d'approvisionnement mondiales a fréquemment un coût pour la société et menace l'exercice des droits au travail, notamment dans les domaines de la liberté syndicale, du dialogue social et de la négociation collective. Elles critiquent de plus en plus vivement les systèmes de surveillance privés mis en place par les entreprises mondiales, déplorant que les travailleurs ne soient associés ni à leur conception ni à leur mise en œuvre, et reprochant à ces systèmes de ne servir en rien ni la liberté syndicale ni la négociation collective.
9. Les entreprises multinationales et les fédérations syndicales internationales ont négocié plusieurs accords-cadres internationaux, qui réglementent les relations professionnelles dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement mondiales et visent également à promouvoir le respect des normes fondamentales du travail. L'organisation de la production autour des chaînes d'approvisionnement mondiales met ainsi le dialogue social

transfrontalier face à de nouvelles difficultés, tout en lui ouvrant un nouveau champ d'action.

Valeur ajoutée d'une discussion générale

10. Bien que les chaînes d'approvisionnement mondiales exercent une influence déterminante sur le monde du travail, la Conférence n'a encore jamais eu l'occasion d'examiner cette question dans sa globalité ni d'en traiter les aspects qui se rattachent à sa mission fondamentale. Une discussion générale permettrait de couvrir les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, la quasi-totalité des domaines de première importance ainsi que 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 les travaux de recherche existants, les stratégies des mandants, les options stratégiques ainsi que sur les nombreuses initiatives relatives aux chaînes d'approvisionnement mondiales qui font référence à la promotion des normes du travail ⁴.

Résultats escomptés

11. Les conclusions formulées au terme d'une discussion générale permettraient de fournir aux mandants de précieuses orientations, de préciser et de réaffirmer le mandat de l'OIT et de donner à l'Organisation une voie à suivre pour renforcer la cohérence de ses politiques et aider ses mandants à faire face aux difficultés que pose la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, mais aussi à saisir les occasions qui s'offrent dans ce domaine. Elles seraient un moyen précieux d'identifier les domaines susceptibles de donner lieu à une collaboration entre institutions ou à une future action de l'OIT, notamment pour la promotion effective, aux niveaux national et mondial, de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les travaux de recherche, le renforcement des capacités et toutes les questions relatives aux normes.

Préparation de la discussion de la Conférence

12. Le rapport pour la Conférence s'appuierait sur les connaissances tirées des travaux de recherche et de l'exécution des programmes, sur les orientations formulées, entre autres, dans le cadre des réunions sectorielles tripartites, sur les activités liées à la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ainsi que sur les conclusions formulées au terme d'autres discussions de la Conférence. Le Bureau devrait également entreprendre de nouveaux travaux de recherche pour enrichir cette discussion.

⁴ Parmi ces initiatives figurent un nombre croissant d'accords-cadres internationaux, l'incorporation de systèmes de certification dans les accords commerciaux, les pratiques durables en matière de passation de marchés, l'investissement socialement responsable, 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, comme l'Organisation internationale de normalisation (ISO).

Annexe II

Le travail décent au service de la paix, de la sécurité et de la résilience aux catastrophes: révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 (action normative, procédure de double discussion)

Nature et contexte de la question proposée

1. La question de la révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, a été examinée pour la première fois par le Conseil d'administration en novembre 1998. Par la suite, le Groupe de travail sur la politique de révision des normes a demandé des informations sur la nécessité de remplacer cette recommandation ¹. Le Conseil d'administration a examiné la possibilité de réviser la recommandation n° 71 en novembre 2002, dans le cadre de l'ordre du jour de la Conférence ². Plus récemment, lors de la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration, cette proposition a reçu le soutien du groupe des employeurs, du groupe des travailleurs, du groupe de l'Afrique et du gouvernement du Royaume-Uni. A la 317^e session (mars 2013) du Conseil, le groupe des employeurs a considéré cette proposition comme faisant partie des «questions auxquelles il pourrait être utile de réfléchir en vue de leur inscription à l'ordre du jour de futures sessions». Là encore, la proposition a été soutenue par le groupe des travailleurs et le groupe de l'Afrique, ainsi que par les gouvernements du Brésil et du Japon.
2. La recommandation n° 71 portait un regard visionnaire sur la question du rétablissement de la paix par l'emploi au lendemain d'un conflit armé. Elle a été adoptée en 1944, dans le contexte spécifique de la seconde guerre mondiale. Le contexte du relèvement après un conflit et la façon de gérer ce relèvement ont nettement évolué au cours des dernières décennies. Des bouleversements géopolitiques majeurs ont entraîné une multiplication des conflits armés internes, souvent déclenchés par des différends ethniques ou religieux. Les ressources naturelles, 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.
3. Face aux problèmes posés par les conflits d'aujourd'hui, le principal objectif des Nations Unies et des acteurs du développement est de faire en sorte que les sociétés qui sortent d'un conflit puissent se reconstruire à l'aide du travail décent, comme en témoigne la Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations postconflit (ci-après dénommée «Politique des Nations Unies») ³. Cette politique est le fruit de plusieurs années d'étude, d'analyse et de travaux conjoints réalisés, sous la conduite de l'OIT et du PNUD, par plusieurs organismes et institutions spécialisés des Nations Unies. Conformément aux principes de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, la Politique des Nations Unies vise à accroître et à optimiser l'impact, la cohérence et l'efficacité de l'emploi durable et du travail décent.

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

² Document GB.285/2.

³ Nations Unies, Genève, 2009.

4. La recommandation n° 71 est à ce jour la seule norme internationale du travail qui donne des orientations et définit les mécanismes nécessaires pour mettre l'emploi au service de la reconstruction des sociétés au lendemain d'un conflit. Un instrument révisé, adapté plus étroitement au contexte des conflits pluridimensionnels actuels, tenant dûment compte des liens qu'entretiennent ces conflits avec la dégradation de l'environnement et les catastrophes, naturelles ou causées par l'homme, et intégrant les éléments fondamentaux du travail décent, renforcerait l'adhésion à la Politique des Nations Unies et constituerait pour les efforts de consolidation de la paix un apport essentiel.

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

5. La structure tripartite de l'OIT et l'expérience qui s'y rattache fondent la spécificité de l'Organisation et lui confèrent de toute évidence un avantage comparatif dans le domaine de la promotion du travail décent après un conflit; l'OIT est de ce fait appelée à jouer un rôle prépondérant dans les efforts de reconstruction et de développement déployés après les crises.
6. Au sortir d'un conflit, l'emploi et la création de revenus sont indispensables pour la stabilité à court et long termes, pour la restauration du tissu économique et social et pour l'instauration d'une paix durable. Divers sommets et institutions ont confirmé l'importance du travail décent et la nécessité d'en accroître l'impact au moyen des mesures concrètes énoncées dans la Politique des Nations Unies. Les programmes conçus et exécutés ces vingt dernières années par l'OIT et d'autres partenaires ont été riches en enseignements sur la façon de mener une action efficace. Une recommandation actualisée et élargie fournirait des directives pour renforcer l'aide qu'apportent les mandants de l'OIT en 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 d'une action normative

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

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

sans précédent de s'acquitter de la mission qui est la sienne: promouvoir la justice sociale et œuvrer au service de la paix universelle.

Résultats escomptés

9. Une norme révisée concernant «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 confrontés à la complexité des situations d'urgence et des conflits contemporains. La mise en œuvre de la norme révisée dans les pays exposés aux conflits et aux catastrophes cycliques pourrait être renforcée par l'élaboration d'un plan d'action, qui serait prévu par l'instrument révisé, et pourrait contribuer à l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent.

Préparation de la discussion de la Conférence

10. Il existe déjà un ensemble d'études et de documents très complets sur cette question. La Politique des Nations Unies et la note d'orientation correspondante font partie de ce stock de connaissances. La préparation comprendrait des consultations avec les Nations Unies et l'engagement de consultations tripartites qui pourraient, si elles sont approuvées, être organisées en février 2014.

Annexe III

Pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation ¹ (discussion générale)

Nature et contexte de la question proposée

1. Cette proposition a pour origine une suggestion formulée au nom du groupe des employeurs lors des consultations tripartites informelles consacrées à l'ordre du jour de la Conférence qui se sont tenues en septembre 2012. La proposition avait alors reçu un accueil favorable de la part des représentants du groupe de l'Afrique et du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM). Il a été indiqué au nom du groupe des travailleurs que la question devrait être examinée par le Conseil d'administration. La proposition a été soumise pour la première fois à ce dernier à sa 317^e session (mars 2013). Le groupe des employeurs a considéré que cette proposition devait faire partie des «questions auxquelles il pourrait être utile de réfléchir en vue de leur inscription à l'ordre du jour de futures sessions». La proposition a reçu le soutien des gouvernements du Canada, de la Chine, des Etats-Unis, de la France, de l'Inde, de l'Italie et de la Suisse. Il convient de noter que l'ordre du jour de la 319^e session (octobre 2013) du Conseil d'administration comporte une question intitulée: «Programme de coopération technique de l'OIT: Tendances et perspectives depuis 2000», qui doit être examinée par le Segment de la coopération technique de la Section de l'élaboration des politiques. La coopération technique est pour l'OIT un précieux moyen d'action auquel elle consacre plus de 40 pour cent des ressources dont elle dispose. Elle permet au Bureau de renforcer les capacités des mandants, de contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques et des résultats opérationnels de l'Organisation et de mettre en œuvre les programmes par pays de promotion du travail décent. La proposition se rattache donc étroitement aux questions qui ont été proposées pour les futures sessions de la Conférence. La coopération technique est au cœur du programme d'action de la plupart des organisations des Nations Unies.

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

2. Les mandants soulignent fréquemment l'importance de la coopération technique pour le développement des capacités et la réalisation des objectifs de l'OIT. La discussion générale proposée permettrait au Bureau de mieux aligner son programme de coopération technique actuel et futur sur les valeurs de l'OIT, sur les normes internationales du travail pertinentes et sur les besoins, exigences et réalités des mandants tripartites de l'OIT ainsi que sur le fait que les pays en développement jouent un rôle de plus en plus important en tant qu'acteurs de la coopération pour le développement, conformément à la Déclaration sur la justice sociale.

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

Valeur ajoutée d'une discussion générale à la Conférence

3. La dernière discussion générale sur «Le rôle de l'OIT dans la coopération technique» a eu lieu à la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail. A cette occasion, la Conférence a adopté une résolution demandant que la question soit réexaminée cinq ans plus tard, échéance qui est aujourd'hui dépassée, l'examen en question n'ayant pas été effectué. En novembre 2009, le Conseil d'administration a adopté la stratégie de coopération technique présentée dans le document intitulé «La stratégie de l'OIT en matière de coopération technique et le tripartisme dans le contexte du processus de réforme des Nations Unies»².
4. La discussion générale permettrait de replacer le programme de coopération technique de l'OIT dans un contexte interne et externe en pleine mutation et donnerait de précieuses indications sur les moyens d'accroître sensiblement la portée, l'envergure et l'efficacité de ce programme, de l'aligner sur les objectifs stratégiques et les questions transversales de la Déclaration sur la justice sociale ainsi que sur les domaines de première importance définis dans le programme et budget pour 2014-15. Une discussion générale permettrait en particulier d'établir des liens avec les conclusions des discussions récurrentes, liens indispensables pour conférer la cohérence requise à la stratégie de coopération technique de l'Organisation.
5. Dans le courant de l'année 2013, le Bureau effectuera, dans le cadre du programme de réforme du Directeur général, des examens internes des activités menées sur le terrain et des programmes de coopération technique, examens qui ont une incidence directe sur la discussion générale proposée. Quatre grands facteurs externes confirment l'intérêt et le caractère opportun de cette discussion générale, à savoir:
 - L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en décembre 2012 la résolution 67/226 relative à l'examen quadriennal complet qui arrête les grandes orientations de la coopération pour le développement à l'échelle 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.
 - Des préparatifs sont en cours en vue de l'élaboration d'un programme de développement international appelé à succéder aux objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), tout en se situant dans leur prolongement direct, et à prendre en charge les trois dimensions (économique, sociale et environnementale) du développement durable, comme cela a été confirmé lors de la Conférence Rio+20. Les résultats de ces travaux préparatoires permettront d'orienter la coopération technique de l'OIT et de définir sa contribution aux activités opérationnelles que les Nations Unies engageront en faveur du développement après 2015.
 - La résolution 67/226, la résolution de l'ECOSOC concernant sa mise en œuvre³ et les discussions que le Conseil d'administration du BIT consacre actuellement aux modalités de coopération technique, notamment au renforcement des capacités des mandants⁴, constitueront une base qui permettra à l'OIT de poursuivre les efforts qu'elle déploie en vue d'instaurer un partenariat pour le développement plus transparent, plus responsable et plus efficace, susceptible de porter ses fruits dans les pays.

² Document GB.306/TC/1.

³ E/2013/L.17.

⁴ Document GB.317/POL/6.

- Le contexte du développement évolue rapidement et tend à se complexifier; l'aide publique au développement (APD) a globalement diminué au cours des dernières années en raison des contraintes budgétaires que connaissent les pays traditionnellement donateurs, alors que certains anciens pays bénéficiaires sont à leur tour devenus donateurs. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire ne cessent de gagner en importance, tandis que les autorités locales, le secteur privé, les fondations et la société civile jouent, à des titres divers, un rôle de plus en plus important dans la coopération pour le développement. Cette évolution est dûment prise en compte dans le rapport du groupe de haut niveau, qui préconise l'instauration d'un nouveau partenariat mondial fondé sur la participation de ces divers acteurs et rappelle qu'il est nécessaire de transformer les économies de manière à ce qu'elles créent des emplois et favorisent une croissance susceptible de bénéficier à tous⁵.
6. Une discussion générale à la Conférence permettrait à l'OIT de mieux savoir quels seront son rôle et sa place dans le nouveau partenariat mondial et dans le programme international de développement défini par les objectifs de développement durable pour l'après-2015. Elle lui permettrait également de faire le point sur la mise en œuvre des mesures demandées dans l'annexe à la Déclaration sur la justice sociale⁶.

Résultats escomptés

7. Une discussion générale permettrait à l'OIT d'examiner et de réviser la stratégie de coopération technique adoptée par le Conseil d'administration à sa 306^e session (novembre 2009) en tenant compte des changements internes et externes décrits ci-dessus. Elle pourrait assigner à l'Organisation un certain nombre d'objectifs dans divers domaines: mobilisation des ressources, exécution des programmes de fond, performances financières, diversification des partenariats dans le domaine du développement, remontée de l'information, et visibilité, efficacité des activités de développement. La stratégie pourrait comporter un plan d'action, assorti d'échéances précises, ayant pour finalité d'accroître la portée, l'envergure et l'efficacité du programme de coopération technique de l'Organisation, de renforcer le tripartisme, principale spécificité de ce programme, et de souligner la nécessité d'ancrer ce dernier sur les normes internationales du travail pertinentes.

⁵ *Pour un nouveau partenariat mondial: Vers l'éradication de la pauvreté et la transformation des économies par le biais du développement durable.* Rapport du Groupe de personnalités de haut niveau chargé du programme de développement pour l'après-2015, mai 2013.

⁶ L'Organisation fournira, à la demande des gouvernements et des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs, toute l'assistance appropriée dans les limites de son mandat, pour appuyer les efforts déployés par ses Membres en vue de progresser vers les objectifs stratégiques dans le cadre d'une stratégie nationale ou régionale cohérente et intégrée, y compris:

- i) en renforçant et coordonnant ses activités de coopération technique dans le cadre des programmes nationaux pour un travail décent et dans celui du système des Nations Unies;
- ii) en fournissant l'expertise et l'assistance générales que tout Membre pourra demander en vue de formuler une stratégie nationale, et en étudiant la possibilité de partenariats innovants pour sa mise en œuvre;
- iii) en élaborant des instruments appropriés pour évaluer efficacement les progrès réalisés et l'impact que d'autres facteurs et politiques peuvent avoir sur les efforts des Membres;
- iv) en s'occupant des besoins spécifiques et des capacités des pays en développement et des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs, notamment en s'efforçant de mobiliser des ressources (suivi de la Déclaration sur la justice sociale, Partie II(C)).

Préparation de la discussion de la Conférence

8. Le rapport de la Conférence tiendrait compte des examens effectués dans le cadre de la réforme et des résultats d'une enquête de satisfaction qui permettrait aux mandants de l'OIT, aux partenaires du développement et aux unités et bureaux du BIT de donner leur point de vue sur la valeur et l'impact du programme de coopération technique de l'OIT. L'examen de la structure extérieure actuellement en cours sera également une source d'informations utiles.

Annexe IV

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

Nature et contexte de la question proposée

1. Cette proposition fait suite à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence à sa session de 2009. Elle a été examinée par le Conseil d'administration à ses 316^e et 317^e sessions. A la 316^e session (novembre 2012) du Conseil, le groupe des travailleurs a soutenu résolument cette proposition. Le groupe de l'Afrique et les gouvernements de l'Inde et de l'Italie l'ont également soutenue, mais le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) et les gouvernements du Royaume-Uni et du Canada se sont déclarés favorables à une discussion générale. Ne soutenant pas la proposition, le groupe des employeurs a indiqué qu'il conviendrait de traiter plus globalement la question de la violence dans le monde du travail. Lors de la 317^e session (mars 2013), certains participants ont donné leur appui à une proposition modifiée émanant du groupe des travailleurs, qui souhaitait que l'on s'occupe de la violence sexiste et du harcèlement sexuel; les gouvernements de l'Inde et de l'Italie ont renouvelé leur soutien, et ceux du Canada et du Mexique se sont également déclarés favorables à la proposition modifiée. Le gouvernement de l'Australie s'est dit favorable à l'inscription de cette proposition à l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence.
2. Au niveau international, on note un intérêt croissant pour la question de la violence sexiste, comme le montrent les conclusions sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence contre les femmes et les jeunes filles, adoptées d'un commun accord par la Commission de la condition de la femme à sa 57^e session (2013), qui mentionnent expressément le monde du travail. Lors d'une session extraordinaire de cette commission, les dirigeants de 11 fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies, dont l'OIT, se sont engagés à collaborer pour mettre fin au fléau que constitue la violence contre les femmes et les jeunes filles, et en particulier le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En 2013 également, le rapport de l'OMS sur les estimations mondiales et régionales de la violence contre les femmes a conclu que, au niveau mondial, 35 pour cent des femmes ont fait l'objet de violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire ou de violences sexuelles de la part d'une personne autre que leur partenaire. L'élimination des inégalités entre les sexes dans l'accès à l'emploi salarié formel est considérée comme un des moyens de régler ce problème. ONU-Femmes vise un objectif précis consistant à parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, aux droits des femmes et à leur autonomisation dans le contexte du programme de développement pour l'après-2015, et cet objectif comporte une composante relative à l'élimination de la violence. La déclaration politique sur le VIH et le sida adoptée en 2011 par l'Assemblée générale des Nations Unies vise à éliminer les inégalités fondées sur le sexe et la maltraitance et la violence sexistes ainsi qu'à parvenir à une tolérance zéro pour la violence sexiste.
3. L'OIT peut contribuer à ces efforts en apportant la touche que lui confèrent ses compétences spécifiques liées au monde du travail. A l'heure actuelle, l'OIT s'occupe de cette question de manière générale en supervisant les normes existantes en matière d'égalité entre hommes et femmes, notamment la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. En outre, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, préconise des mesures visant à prévenir et interdire la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, l'article 20 (3) de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, prévoit la protection contre le harcèlement sexuel, et

l'article 5 de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, couvre la violence sexiste. Par conséquent, si certaines normes de l'OIT traitent de la violence et du harcèlement sexuel au travail, la violence au sens large n'est pas encore totalement prise en compte.

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

4. La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail est un problème mondial. Elle est liée à l'évolution de l'organisation du travail, à l'intensité du travail, à la volatilité des salaires et des emplois et aux conséquences de la crise économique, et le fait que les hommes soient particulièrement touchés par le chômage et les suppressions d'emplois contribue à accroître la violence au foyer, violence qui déborde sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel, la violence (physique, verbale, émotionnelle ou psychologique), le harcèlement moral, les brimades, le stress au travail et d'autres formes de violence touchent toutes les professions, tous les secteurs, et les femmes aussi bien que les hommes. La violence dans le monde du travail est un problème qui relève non seulement des droits de l'homme mais aussi de la santé, de l'éducation, du droit, de la sociologie et de l'économie. L'élimination de la violence contre les femmes et les hommes répond également à un impératif de rentabilité car, en effet, cette violence a un coût pour les entreprises: absentéisme, rotation accrue du personnel, baisse de la performance au travail et de la productivité, et dégradation de l'image. Pour les travailleurs, la violence peut être un facteur de stress accru et de démotivation, accroître la vulnérabilité au VIH et provoquer davantage d'accidents ou de mises en invalidité, voire de décès.
5. Cette proposition est liée à d'autres dont le Conseil d'administration est saisi en relation avec l'ordre du jour de la Conférence: Construire un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité; Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Valeur ajoutée de l'action normative

6. L'OIT traite déjà le problème de la violence au travail en supervisant l'application de ses normes relatives à l'égalité, au travail forcé, au travail des enfants et aux peuples indigènes. Par exemple, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans son rapport de 2013, a formulé 16 observations concernant le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, et le rapport intitulé *Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique* (2013) souligne la fréquence et la gravité des actes de violence commis contre les enfants qui travaillent comme domestiques. Parmi les normes récentes traitant de la violence au travail figurent la convention n° 189 et la recommandation n° 200.
7. De nouveaux instruments de l'OIT s'appliquant à toutes les formes de violence sur le lieu de travail renforceraient le cadre existant des normes internationales et régionales portant sur les violences faites aux femmes en général. Compte tenu de la diversité des approches actuelles, la question doit être traitée d'une manière plus structurée qui englobe les quatre objectifs stratégiques. Ces instruments porteraient non seulement sur la discrimination, mais aussi sur les questions socio-économiques et juridiques, la sécurité et la santé au travail et l'éducation et jetteraient des bases solides sur lesquelles fonder une approche globale de la lutte contre la violence au travail qui tiendrait compte des quatre piliers du travail décent, et ils fourniraient des conseils sur les mesures à prendre et des orientations et insisteraient sur la nécessité de recueillir des données ventilées par sexe. Ils tireraient profit des connaissances spécialisées acquises par le BIT dans le cadre de ses activités d'assistance à des groupes vulnérables, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, exposés à de multiples formes de discrimination, comme les travailleurs migrants, les travailleurs de

l'économie informelle, les travailleurs domestiques et les personnes les plus exposées au risque d'infection par le VIH.

Résultats escomptés

8. Une convention et une recommandation sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail offrirait une base d'action solide aux gouvernements, ainsi qu'aux travailleurs et 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 orientations 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 des questions de travail et d'emploi. Le dialogue social et les conventions collectives joueraient un rôle central.

Préparation de la discussion de la Conférence

9. La discussion de la Conférence serait préparée en coordination avec les travaux menés dans les domaines de première importance définis dans le programme et budget pour 2014-15, tels que la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables, l'économie informelle, les jeunes, les travailleurs ruraux, l'inspection du travail, l'initiative consacrée aux femmes au travail dans le cadre du centenaire de l'OIT et la lutte contre les inégalités et la discrimination. Le processus préparatoire s'appuierait sur les travaux de recherche existants, ainsi que sur d'éventuels ateliers organisés en Afrique, en Asie et dans les Amériques, et donnerait lieu à la consultation d'autres organismes du système des Nations Unies et d'autres organisations de droit international public.

Annexe V

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

Nature et contexte de la question proposée

1. Cette proposition résulte d'une suggestion faite au nom du groupe des employeurs lors des consultations tripartites informelles de septembre 2012 consacrées à l'ordre du jour de la Conférence, suggestion renouvelée au cours de la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration. Au cours de la 316^e session, le groupe de l'Afrique a soutenu la proposition pour l'ordre du jour de la Conférence de 2015; le gouvernement du Royaume-Uni a, lui, estimé qu'elle pourrait présenter des avantages, et le gouvernement du Canada s'est déclaré favorable à un examen plus poussé de la proposition. Au cours de la 317^e session (mars 2013) du Conseil d'administration, le groupe des employeurs a qualifié cette proposition de «question à laquelle il pourrait être utile de réfléchir en vue de son inscription à l'ordre du jour de futures sessions»; les gouvernements du Brésil et du Canada, tout comme le groupe de l'Afrique, se sont déclarés favorables à ce que la proposition soit retenue pour un examen ultérieur, et le gouvernement de la Chine a soutenu la proposition. Au cours de l'examen du Rapport du Président du Conseil d'administration à la Conférence internationale du Travail pour l'année 2012-13, quelque 30 délégués ont préconisé que l'on traite les questions liées à l'égalité entre hommes et femmes, aux peuples indigènes ou aux personnes handicapées. Les normes de l'OIT se rapportant à la proposition sont celles qui concernent l'égalité de rémunération, l'égalité de chances et de traitement, la protection de la maternité, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les personnes handicapées, les peuples indigènes et tribaux, l'âge et les personnes vivant avec le VIH. Seront également pris en compte les travaux de recherche, les orientations et les résultats des activités d'assistance technique et de coopération de l'OIT¹, ainsi que les actions pertinentes des organisations internationales².
2. Cette proposition se rattache à d'autres propositions examinées par le Conseil d'administration en lien avec l'ordre du jour de Conférence: La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail; Pour une coopération technique efficace de l'OIT dans un contexte mondial en mutation. Les liens avec ces autres propositions reposent sur le principe de la non-discrimination et comprennent le risque de violence accrue, violence qui constitue à la fois un symptôme et un moyen de discrimination sur le lieu de travail.

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

² Principes d'autonomisation des femmes, initiative ONU-Femmes et Pacte mondial de l'ONU; partenariats à plusieurs parties prenantes promus en vertu de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

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

3. Les problèmes liés à la discrimination multiple ont été aggravés par la crise économique mondiale car celle-ci a creusé les inégalités auxquelles sont confrontés les groupes les plus vulnérables, à savoir chômage accru, réduction de la rémunération et des avantages et réduction des crédits aux infrastructures sociales, comme les structures d'accueil pour les enfants ou les personnes âgées. Les données disponibles montrent que les jeunes, garçons et filles, les minorités raciales, les travailleurs migrants, les travailleurs séropositifs ou atteints du sida, les travailleurs âgés, les personnes handicapées et les femmes sont les groupes les plus touchés. Tous les pays de la planète connaissent des tensions liées à la sécurité nationale, à la diversité religieuse, à la race et au sexe, et il est difficile de démêler l'écheveau des divers facteurs d'exclusion que sont le sexe, l'ascendance nationale, l'origine ethnique, la race et la religion.
4. La nécessité de promouvoir les droits et les entreprises impose de diversifier les lieux de travail et de les rendre inclusifs. Les besoins des mandants sont liés à des évolutions telles que le vieillissement démographique, l'intensification des migrations, le multiculturalisme et l'accroissement de la concurrence sur les marchés mondiaux. Les mesures de diversification élargissent les ressources dont disposent les employeurs, et l'égalité de chances et de traitement permet de renforcer les entreprises et les collectivités.
5. En ce qui concerne les données relatives à la proposition, des évaluations portant sur les normes en matière d'égalité sont disponibles ou en cours d'élaboration. Il convient de renforcer les capacités dans les domaines suivants: collecte et analyse des données, réforme des législations et des politiques, réévaluation institutionnelle des mécanismes nationaux de lutte contre la discrimination et l'inégalité entre hommes et femmes, et sensibilisation aux questions de diversité et d'inclusivité.

Valeur ajoutée d'un examen par la Conférence

6. 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 et de l'inclusivité. La proposition fournirait aux mandants des bonnes pratiques novatrices propres à promouvoir l'inclusivité, et au Bureau des orientations concrètes sur les travaux multidisciplinaires susceptibles de renforcer l'assistance technique apportée aux mandants et au système multilatéral. Elle est particulièrement pertinente pour les domaines de première importance définis dans le programme et budget pour 2014-15. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, elle est alignée sur les questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, qui sont intégrées dans les résultats programmatiques.

Résultats escomptés

7. Les conclusions éventuelles d'une discussion à la Conférence internationale du Travail pourraient fournir en temps opportun des orientations utiles aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'à l'OIT, sur les mesures pouvant être prises pour rendre le monde du travail plus inclusif et plus respectueux de la diversité.

Préparation de la discussion de la Conférence

8. Le Bureau a déjà entrepris des travaux de recherche considérables sur l'application des normes de l'OIT en matière d'égalité s'agissant des nombreux motifs de discrimination, notamment le sexe, l'orientation sexuelle et la nationalité. Il dispose d'une base de données étendue sur les lois et politiques nationales en matière de non-discrimination et d'égalité. Les conclusions adoptées à la session de 2009 de la Conférence concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent fournissent un solide point de départ à la discussion. Les questions relatives à la construction d'un monde du travail inclusif et respectueux de la diversité devraient être intégrées aux activités programmées, notamment les ateliers avec les mandants. Il conviendrait de procéder à un examen critique de l'ensemble de la documentation relative aux incidences économiques de la diversité sur le lieu de travail et au rôle des relations professionnelles à cet égard, ainsi qu'à des travaux de recherche complémentaires dans ce domaine.

Annexe VI

Les petites et moyennes entreprises (PME) et la création d'emplois (discussion générale)

Nature et contexte de la question proposée

1. Cette proposition résulte d'une suggestion faite au nom du groupe des employeurs au cours des consultations tripartites informelles de septembre 2012, suggestion renouvelée à la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration.
2. Des preuves empiriques solides attestent que les petites et moyennes entreprises (PME) constituent le principal moteur de la création d'emplois dans tous les pays, et que la majorité des créations nettes d'emplois dans le secteur privé peut être attribuée à ces entreprises. Principales sources d'emploi formel à l'échelle de la planète, 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 nette. 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, où la qualité de l'emploi et la productivité dans les PME représentent un défi majeur, celles recueillies en Europe montrent que les PME offrent des emplois de moindre qualité que les grandes entreprises en termes de rémunération, de temps de travail, de SST ou de sécurité de l'emploi.
3. Le soutien aux PME est un domaine d'intervention clé de l'OIT. Le Bureau offre un ensemble cohérent de six grands domaines d'intervention, à savoir: 1) formation à l'esprit d'entreprise; 2) formation à l'entrepreneuriat et à la gestion de PME; 3) formation à l'entrepreneuriat féminin; 4) développement des chaînes de valeur; 5) élaboration de politiques sur la base de données concrètes afin de mettre en place un environnement propice; et 6) formation destinée aux PME sur la productivité et les conditions de travail. Une aide est également apportée dans les domaines de l'accès à la finance, des coopératives et de la responsabilité sociale des entreprises. La fourniture de conseils sur les normes du travail fondamentales fait partie intégrante de ces interventions.
4. La recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, est le guide de référence pour les travaux dans ce domaine. Elle 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. La résolution de 2007 relative à la promotion des entreprises durables fournit une approche stratégique et des orientations détaillées sur l'approche intégrée de la promotion des entreprises, ainsi que des informations sur ce qu'est un environnement propice aux entreprises durables, et précise qu'un tel environnement concilie la quête légitime du profit et la nécessité d'un développement respectant la dignité humaine, l'environnement et le travail décent. Outre les conventions fondamentales, d'autres normes revêtent une grande importance dans ce domaine, à savoir la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation n° 122 qui l'accompagne, la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, et la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002¹.

¹ Sont également importants les instruments suivants: la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la convention (n° 183) sur la protection

5. La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales comporte d'utiles indications sur les relations entre les PME et les acheteurs des chaînes d'approvisionnement. Enfin, il convient de tenir compte des conclusions intitulées «Parvenir au travail décent, aux emplois verts et au développement durable», qui ont été adoptées par la Conférence à sa 102^e session (2013).

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

6. Compte tenu de l'importance des PME pour la croissance économique, le développement et la création d'emplois, et de la nécessité d'assurer des conditions de travail décentes pour les travailleurs, de nombreux Etats Membres sont dotés de politiques visant spécifiquement les PME. Nombreux sont les mandants qui sollicitent l'aide du Bureau dans ces domaines, comme le montre le fait que, dans deux tiers des pays Membres de l'OIT qui possèdent un programme de promotion du travail décent complet, le développement des entreprises est l'une des trois premières priorités nationales.
7. 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); un accès insuffisant au crédit. Les critiques les plus fréquemment formulées par les syndicats à propos des PME sont l'absence de liberté syndicale, le faible taux de couverture des conventions collectives, les lacunes en matière de sécurité et de santé au travail et de conditions de travail, ainsi que le déséquilibre entre les salaires des travailleurs et les revenus des employeurs.

Valeur ajoutée d'un examen par la Conférence

8. Compte tenu de la contribution majeure des PME à l'emploi et à l'activité économique, la question essentielle est de savoir quel politiques, mesures et dispositifs institutionnels favoriseraient le développement des PME et permettraient à celles-ci de créer en nombre des emplois de qualité. La conception et la mise en œuvre de ce type de mesures ne sauraient se couler dans un modèle unique. 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 les techniques, ainsi que les politiques sectorielles et macroéconomiques, et ce dans le respect des principes et valeurs universels de l'OIT.
9. Le Directeur général, s'adressant à la 102^e session (2013) de la Conférence, a appelé l'OIT à s'engager plus directement auprès des entreprises. Comme la plupart des entreprises sont des PME, celles-ci doivent être une cible privilégiée.

Résultats escomptés

10. Sur la base d'informations à jour relatives à la situation du secteur des PME, à ses besoins et aux politiques et programmes propres à le promouvoir, la Conférence fournira des orientations et des précisions sur l'approche de l'OIT en matière de promotion des PME.

de la maternité, 2000, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.

Préparation de la discussion de la Conférence

11. Le rapport soumis à la Conférence pourrait porter sur les questions suivantes:

- Quels sont les besoins des PME et de leurs travailleurs et à quelles contraintes sont-elles confrontées, notamment en ce qui concerne les droits au travail et les conditions de travail? Comment ces besoins et contraintes varient-ils en fonction du service, du secteur (industriel ou agricole) et du niveau de développement?
- Quelles stratégies internationales ont obtenu de bons résultats en matière de développement des PME, et quelle a été l'approche de l'OIT?
- Y a-t-il des politiques et des programmes d'appui qui fonctionnent mieux que d'autres pour ce qui est de la création d'emplois et de la qualité des emplois créés? Prévoir une analyse des interventions visant à promouvoir les droits au travail, la productivité et les conditions de travail dans les PME.
- Que peut-on faire pour améliorer encore l'environnement des entreprises, qui conditionne la croissance de l'emploi dans les PME?
- Comment les interventions en faveur des PME peuvent-elles être efficacement corrélées à d'autres politiques ou programmes, tels que les politiques industrielles, les approches fondées sur les chaînes de valeur ou les politiques de développement des compétences?
- Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-elles contribuer à la création de partenariats au sein des PME, notamment par le biais de la négociation collective?

Annexe VII

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

Nature et contexte de la question proposée

1. Cette proposition de discussion générale résulte d'une suggestion faite au nom du groupe des employeurs pendant les consultations informelles de septembre 2012, suggestion renouvelée à la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration.
2. La question proposée a une portée globale. La qualité et l'efficacité du secteur public est aujourd'hui une priorité. Malgré l'absence de statistiques mondiales, on sait que chaque Etat Membre emploie des fonctionnaires. Pour être efficace, le secteur public doit disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et motivée. Il doit par conséquent offrir des perspectives de carrière gratifiantes et durables afin de renforcer le niveau de qualification et la diversité de ses effectifs. Certains pays ont entrepris une réforme de leur secteur public, et de nombreux gouvernements sont en train d'élaborer ou de mettre en œuvre de nouvelles stratégies de recrutement, de sélection, de gestion des performances et de gestion axée sur les résultats. Parallèlement, les modalités d'interaction entre l'Etat employeur et les travailleurs et leurs représentants varient. De nombreux pays continuent de ne pas reconnaître pleinement aux travailleurs du secteur public la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.

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

3. Récemment, les milieux internationaux et universitaires ont examiné les moyens de maintenir un service public de qualité dans un contexte de crise. La place privilégiée qu'il est proposé de donner dans le débat au perfectionnement de la main-d'œuvre, à l'avancement dans la carrière et aux conditions de travail permettrait de concevoir des plans visant à rendre le secteur public intéressant pour les professionnels qualifiés en vue de fournir des services publics de qualité, notamment dans le but d'atteindre les objectifs de développement durable actuellement discutés dans le contexte du programme de développement pour l'après-2015 et du suivi de la Conférence Rio+20; elle permettrait également de recenser les pratiques récentes, les enseignements tirés et les domaines se prêtant à une action future, tout en fournissant des orientations en vue de renforcer l'action du secteur public (gouvernements national et local), grâce notamment au développement des ressources humaines, à la diversité et à l'avancement dans la carrière.

Valeur ajoutée d'un examen par la Conférence

4. Une discussion à la Conférence permettra de discuter en temps opportun des stratégies propres à renforcer le secteur public afin qu'il puisse attirer, former et fidéliser les personnes les plus compétentes et fournir ainsi des services de qualité susceptibles d'améliorer le niveau de vie et l'environnement communautaire et entrepreneurial. Dans de récentes études, l'OIT a constaté que les insuffisances en matière de planification des carrières est un des principaux points faibles des ministères du travail¹; par ailleurs, des mesures prises récemment en Europe accroissent les risques de fuite des cerveaux et de

¹ Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_216424.pdf.

réduction des compétences des travailleurs du secteur public ². Les programmes de désendettement mis en œuvre au cours des crises financières régionales ont probablement diminué l'attractivité, pour les travailleurs hautement qualifiés, des emplois proposés par le secteur public. Les participants à la Conférence pourront fournir des orientations visant à contribuer à la réduction de ces risques. Les discussions actuelles pourraient tirer parti de l'expérience de l'OIT en matière de dialogue social et d'amélioration des conditions de travail.

5. Ce débat aurait des liens avec les domaines de première importance que sont «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive» et «Des emplois et des qualifications pour les jeunes» prévus dans le programme et budget pour 2014-15.
6. La convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, offre un cadre pour la négociation des conditions de travail mais ne porte pas sur leur contenu en ce qui concerne le perfectionnement de la main-d'œuvre ou l'avancement dans la carrière. La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, ainsi que la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, fourniraient d'importantes orientations, et une discussion générale permettrait d'établir un plan d'action cohérent sur la base de ces éléments.

Résultats escomptés

7. Les délibérations de la Conférence pourraient aboutir à un plan d'action susceptible d'aider le secteur public à être efficace et performant et à se doter de fonctionnaires hautement qualifiés et motivés jouissant des droits fondamentaux au travail. Les conclusions de la Réunion paritaire sur la mise en valeur des ressources humaines dans la fonction publique dans le cadre de l'ajustement structurel et de la transition, qui s'est tenue du 14 au 18 décembre 1998 ³, constituent une base solide pour les activités ciblées que la Conférence pourrait proposer, notamment «examiner plus en profondeur ... les incidences sociales et normatives des politiques et des programmes financiers et économiques internationaux, en particulier lorsqu'ils ont trait à la mise en valeur des ressources humaines dans le contexte des réformes du secteur public».
8. Le plan d'action pourrait également préconiser des travaux de recherche, des réunions et d'autres activités spécifiques qu'il conviendrait peut-être d'inclure dans les futures propositions de programme et de budget.

Préparation de la discussion de la Conférence

9. Parmi les précédents travaux de l'OIT portant sur ce thème, on peut citer les récentes discussions qui ont eu lieu lors de la Conférence internationale du Travail au sujet de l'inspection du travail (2011) et du dialogue social (2013), le Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'éducation de la petite enfance, 22-23 février 2012 ⁴, et la réunion paritaire de 1998. La Division de l'administration publique et de la gestion du développement a tenu des forums et publié des études sur ces questions.
10. Les discussions au sein de la commission tireraient parti des travaux déjà entrepris par le Bureau sur le service public, l'enseignement, les services de santé, les négociations volontaires et la négociation collective dans le secteur public. De larges consultations avec les mandants permettront de faire en sorte que le rapport et les points pour discussion tiennent compte de leurs besoins.

² Daniel Vaughan-Whitehead, dir. de publication: «Public Sector Shock», (BIT, 2013).

³ http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_32_fren.pdf

⁴ http://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_177906/lang--en/index.htm

Annexe VIII

Options pour un futur examen par le Conseil d'administration et suivi proposé à cet égard

1. **Le règlement des conflits du travail**

(Coordination avec le plan d'action donnant suite aux conclusions de la discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social)

1. Trois suggestions similaires ont été présentées dans le cadre des consultations tripartites informelles de septembre 2012 consacrées à l'ordre du jour de la Conférence. La première a été soumise au nom du groupe des employeurs, qui préconise une discussion générale sur le thème «Règlement des conflits: Promouvoir des mécanismes efficaces». La deuxième a été faite au nom du groupe des travailleurs, qui propose l'élaboration d'une norme sur les principes directeurs régissant le règlement des conflits du travail pour rendre celui-ci efficace et rapide, à la lumière de la discussion récurrente de 2012 sur les principes et droits fondamentaux au travail. Il a également été indiqué que la question pourrait être examinée à la lumière des résultats de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social. La troisième suggestion, déjà présentée au Conseil d'administration, concerne une proposition de question visant à promouvoir de saines relations professionnelles par la prévention et le règlement des conflits du travail, en vue d'une discussion générale au titre du suivi des conclusions du Groupe de travail Cartier. Compte tenu de la proposition présentée au Conseil d'administration à sa 316^e session (novembre 2012)¹, il a été décidé que cette question serait d'abord traitée dans le cadre de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social.
2. Le rapport établi en vue de l'examen par la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social a donc passé en revue les tendances, les défis et les possibilités en matière de prévention et de règlement des conflits du travail et a également détaillé les actions menées par le Bureau dans ce domaine. La discussion et les conclusions de la commission ont confirmé l'intérêt que les mandants de l'OIT portent à la prévention et au règlement des conflits du travail et la grande importance que revêt cette question. Les Vice-présidents employeur et travailleur ainsi que de nombreux membres gouvernementaux ont souligné qu'ils sont nécessaires pour garantir l'Etat de droit et promouvoir des relations professionnelles pacifiques et productives. Ils ont également fait part de l'expérience de leur pays, insistant sur la considérable diversité des mécanismes nationaux de règlement des conflits du travail et sur la nécessité, pour le Bureau, de déterminer quels sont ceux qui fonctionnent le mieux dans les différents contextes, et pourquoi. Il a été dit que le développement des travaux de recherche menés par l'OIT sur le fonctionnement des mécanismes de règlement des conflits devait être un préalable à un examen plus poussé de la question de l'élaboration de principes directeurs pour le règlement des conflits du travail proposée à la commission par le groupe des travailleurs.
3. En ce qui concerne la prévention et le règlement des conflits du travail, la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social a conclu que:
 - i) les Membres doivent, avec l'appui de l'Organisation, assurer le respect de l'Etat de droit, notamment par un système efficace d'inspection du travail et de contrôle de l'application

¹ Document GB.316/INS/2, paragr. 85-87.

des lois et par le renforcement des mécanismes de prévention et de règlement des conflits, reconnaissant que la responsabilité en incombe aux autorités publiques ²;

- ii) l'OIT est appelée à accroître son assistance pour renforcer et améliorer l'efficacité des systèmes et mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail, y compris dans le traitement des plaintes individuelles en matière de travail, et ce par des recherches, des conseils techniques, des activités de renforcement des capacités et l'échange d'expériences ³.
4. Un plan d'action en vue du suivi de ces conclusions est soumis à la présente session du Conseil d'administration. Il détaille les activités de recherche proposées par le Bureau aux fins de recueillir des informations sur le fonctionnement des systèmes nationaux de prévention et de règlement des conflits et de les analyser, comme l'a proposé la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social. Cette composante du plan d'action donne également effet à la conclusion du Groupe de travail Cartier relative à la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.
 5. Dans ce contexte, le Bureau préconise de différer l'examen d'une proposition relative au règlement des conflits du travail en attendant la soumission par le Bureau, en 2016, d'une nouvelle proposition fondée sur les conclusions des recherches complémentaires qu'il aura menées en 2014-15.

2. La transition du monde du travail vers une économie à faible émission de carbone

6. A sa 316^e session (novembre 2012), le Conseil d'administration a été saisi d'une proposition de convention (complétée par une recommandation) sur la transition du monde du travail vers une économie à faible émission de carbone, suite à une proposition faite au nom du groupe des travailleurs pendant les consultations tripartites informelles sur l'ordre du jour de la Conférence qui ont eu lieu en septembre 2012. A la lumière de la proposition du Bureau ⁴, il a été reconnu que l'examen de cette proposition devait être reporté, en attendant les résultats de la discussion générale sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts qui devait se tenir à la 102^e session (2013) de la Conférence.
7. A la 102^e session (2013) de la Conférence, la Commission du développement durable, du travail décent et des emplois verts a discuté longuement de la pertinence et du rôle des normes internationales du travail. Les conclusions adoptées par la Conférence à l'issue de cet examen contenaient un cadre de base sur lequel s'appuyer pour relever les défis d'une transition juste pour tous ⁵.
8. En particulier, il est proposé dans les conclusions qu'une réunion d'experts examine, à partir d'analyses fondées sur des données factuelles, les dispositions des normes internationales du travail les plus propres à favoriser une économie écologiquement durable, équitable et génératrice d'emplois. Une telle réunion pourrait se tenir probablement en 2015 sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration.
9. Il est à noter que le Conseil d'administration est également saisi d'un document présentant un plan d'action stratégique faisant suite à l'adoption par la Conférence, en juin 2013, de la résolution concernant le développement durable, le travail décent et les emplois verts.

² Voir *Compte rendu provisoire* n° 11, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, juin 2013, paragr. 9(4).

³ *Ibid*, paragr. 12(6).

⁴ Document GB.316/INS/4, paragr. 88 et 89.

⁵ Conférence internationale du Travail, *Compte rendu provisoire* n° 12, 102^e session, Genève, juin 2013, paragr. 24 (à lire à la lumière du paragr. 19 des conclusions).

L'une des mesures de suivi proposées consiste à convoquer une réunion d'experts comme indiqué ci-dessus ⁶.

3. Les formes d'emploi atypiques

10. Les conclusions de la Conférence concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2012) indiquent 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» et appellent l'OIT 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» ⁷. A la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration, le groupe des employeurs a insisté sur la nécessité d'une activité normative sur les formes d'emploi atypiques et, à la 317^e session (mars 2013) du Conseil, le Bureau a inclus cette question dans les propositions pour l'ordre du jour des futures sessions de la Conférence ⁸.
11. Dans son rapport à la 102^e session (2013) de la Conférence, le Directeur général souligne que «la norme» est devenue l'exception et que les opinions sont très partagées, tant sur les conséquences du développement de l'emploi «atypique» sur la réalisation du travail décent que sur ce qu'il faudrait faire pour y remédier. Le rapport indique également que, quelles que soient les opinions, cette question devra faire l'objet de décisions et de mesures politiques au niveau national et que l'Organisation se doit d'être présente dans ce débat si elle veut rester pertinente ⁹. Pendant l'examen du Rapport du Directeur général, le président du groupe des travailleurs a souligné que l'OIT devait faire en sorte que tous les travailleurs, et pas seulement ceux qui occupent un emploi régulier à plein temps, bénéficient d'une protection pleine et entière au titre de la législation du travail et de la sécurité sociale et que de nouvelles activités normatives étaient requises dans ces domaines. Le président du groupe des employeurs, tout en faisant sienne l'idée contenue dans le Rapport du Directeur général selon laquelle les formes d'emploi classiques sont devenues l'exception, insiste sur la nécessité de réexaminer la question de savoir comment les droits sont garantis dans le nouveau contexte et quelles responsabilités incombent aux parties dans le cadre de cette nouvelle approche. Plusieurs gouvernements se sont également déclarés préoccupés par le développement des formes d'emploi atypiques et ont insisté sur la nécessité de trouver le juste équilibre entre flexibilité et protection.
12. Afin de mieux éclairer la prise de décisions, des preuves empiriques solides sont nécessaires pour mieux connaître l'impact du développement des formes d'emploi atypiques sur la protection des travailleurs, le développement des entreprises et la performance globale du marché du travail et de l'économie. A cet effet, il convient notamment de développer les statistiques sur les divers types d'emploi atypiques, notamment le taux de syndicalisation des travailleurs concernés et leur couverture par des conventions collectives, tant dans les pays émergents que dans les économies industrialisées. Des études présentant les mesures qui ont fait preuve de leur efficacité pour

⁶ Document GB.319/INS/3/2.

⁷ BIT: *Compte rendu provisoire* n° 15, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 12 et 13 b).

⁸ Document GB.317/INS/2(Rev.), paragr. 18.

⁹ Rapport du Directeur général: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, 2013, Rapport 1(A), paragr. 71-73.

réglementer les relations d'emploi, améliorer l'accès des travailleurs «atypiques» aux principes et droits fondamentaux au travail et à d'autres protections et garantir l'efficacité de l'inspection du travail seraient tout aussi importantes pour promouvoir la sécurité de l'emploi et l'égalité de traitement et de rémunération pour les travailleurs occupant des emplois atypiques.

13. Il est proposé, si des ressources sont disponibles, que l'OIT engage les recherches susmentionnées et convoque, au cours du deuxième semestre de 2014, une réunion d'experts chargée d'accroître la base de connaissances sur les formes d'emploi atypiques et sur les politiques connexes et de formuler des propositions sur d'éventuelles mesures de suivi, et notamment sur l'opportunité d'une activité normative. Il est proposé que les experts passent en revue tout l'éventail des formes d'emploi atypiques. Si les experts devaient recommander une activité normative, celle-ci pourrait porter sur les contrats à durée déterminée et l'emploi temporaire car l'OIT a déjà adopté des normes relatives à la relation d'emploi, aux agences d'emploi privées, au travail à temps partiel et au travail à domicile.

4. Le chômage de longue durée

14. Compte tenu des orientations fournies au Bureau par le groupe consultatif tripartite établi à Genève, la question sera intégrée au rapport préparé en vue de la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi qui doit se tenir lors de la 103^e session (2014) de la Conférence. La discussion récurrente et les conclusions pourraient porter, si nécessaire, sur des activités de suivi supplémentaires.

5. Les migrations de main-d'œuvre

15. A la 92^e session (2004) de la Conférence internationale du Travail, les mandants tripartites sont convenus qu'une approche équitable pour les travailleurs migrants doit être fondée sur des droits qui tiennent compte des besoins du marché du travail, et ils ont adopté un plan d'action en faveur de ces travailleurs, dont la pièce maîtresse est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, dont le Conseil d'administration a autorisé la publication à sa 295^e session (mars 2006). A sa 316^e session (novembre 2012), le Conseil a insisté sur la nécessité, pour l'OIT, de faire entendre davantage sa voix dans le débat mondial sur les migrations, le développement et le programme de développement pour l'après-2015. A cette fin, il a prié le Directeur général, entre autres choses, d'organiser une réunion tripartite permettant à l'Organisation d'évaluer les résultats du dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement qui doit se tenir lors de l'Assemblée générale des Nations Unies (New-York, 3-4 oct. 2013) et de réfléchir aux domaines dans lesquels le BIT pourrait assurer un suivi, compte tenu de l'évolution du contexte dans lequel ont lieu les migrations internationales de main-d'œuvre et de son incidence sur le monde du travail¹⁰. Dans son rapport à la 102^e session (2013) de la Conférence, le Directeur général note comment les différentes évolutions de la démographie et des revenus s'ajoutent aux pressions migratoires et souligne que «l'OIT doit jouer un rôle décisif dans le renforcement des activités du système multilatéral pour la création d'un cadre respectant véritablement les droits et les intérêts des travailleurs concernés»¹¹. Au cours de l'examen de ce rapport, de nombreux gouvernements ont souligné la nécessité de plus en plus pressante de régler les problèmes liés aux migrations de main-d'œuvre pour parvenir au travail décent pour tous. La question des migrations de main-d'œuvre pourrait être débattue à la 320^e session (mars 2014) du Conseil

¹⁰ Document GB.317/INS/13/2.

¹¹ Rapport du Directeur général: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, Conférence internationale du Travail, 102^e session, 2013, Rapport 1(A), paragr. 20.

d'administration, dans le cadre de l'examen de l'ordre du jour de la Conférence, compte tenu des résultats et recommandations de la Réunion tripartite sur les migrations de main-d'œuvre qui se tiendra à Genève du 4 au 8 novembre 2013.