



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail**b) Propositions pour l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail*****Table des matières***

	<i>Page</i>
Introduction	1
Propositions pour l'ordre du jour de la 95 ^e session (2006) de la Conférence	1
Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence	2
Partie I. Propositions supplémentaires pour l'ordre du jour de la 95 ^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail	3
Dialogue social.....	3
1. La relation de travail.....	3
Emploi/protection sociale.....	7
2. L'emploi et la protection sociale dans les sociétés vieillissantes	7
Partie II. Propositions pour l'ordre du jour des sessions ultérieures de la Conférence.....	14
Protection sociale	14
3. Temps de travail	14
4. Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail	16
5. Suite donnée à la résolution sur la sécurité et la santé au travail adoptée par la Conférence en 2003	22
Dialogue social (catégories particulières de travailleurs)	22
6. Une approche intégrée du travail dans les ports	22

Introduction

1. Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour examen à sa 288^e session (novembre 2003); il contient des propositions en vue d'une première discussion des questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail et de sessions ultérieures.
2. Selon la pratique habituelle, chaque année, en novembre, le Conseil d'administration discute une première fois des questions qu'il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail qui aura lieu deux ans et demi plus tard. Conformément aux dispositions de l'article 10, paragraphe 1, du Règlement du Conseil d'administration, l'objet de cette discussion est de dresser une liste restreinte de questions qui seront examinées plus à fond en mars de l'année suivante. Les propositions contenues dans la première partie de ce document sont soumises au Conseil dans ce contexte.

Propositions pour l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence

3. En règle générale, le Conseil d'administration arrête, en mars de chaque année, l'ordre du jour de la session de la Conférence qui se tiendra deux ans plus tard. Exceptionnellement cette année, il a décidé de repousser jusqu'à la présente session sa décision relative à l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence. Dans le document soumis au titre de ce point de l'ordre du jour, le Conseil d'administration est invité à sélectionner deux questions sur les huit qui sont proposées¹.
4. Les questions examinées, qui ne sont pas retenues pour l'ordre du jour d'une session donnée de la Conférence, font normalement à nouveau l'objet d'une proposition pour l'ordre du jour de la session suivante de la Conférence. Tel est le cas cette année, à une exception près, à savoir la discussion générale proposée sur le travail des enfants et la protection des enfants et des adolescents. En effet, il convient de rappeler qu'un rapport global sur le travail des enfants présenté dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail doit être discuté lors de la 95^e session (2006) de la Conférence. Cela étant, si le Conseil d'administration décide de ne pas retenir cette question pour l'ordre du jour de la Conférence en 2005, il est suggéré d'envisager de l'inscrire à l'ordre du jour d'une session de la Conférence postérieure à 2006.
5. En conséquence, et à l'exception de la proposition mentionnée ci-dessus, les questions proposées pour l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence comprennent également les questions qui n'auront pas été inscrites à l'ordre du jour de la Conférence pour 2005. Leur contenu est exposé dans le document intitulé: *Ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail*².
6. En outre, la partie I du présent document contient une proposition plus élaborée sur le vieillissement intitulée **L'emploi et la protection sociale dans les sociétés vieillissantes**, qui traite non seulement des problèmes relatifs au marché du travail mais aussi des

¹ Document GB.288/2/1.

² *Idem.*

problèmes concernant la protection sociale. Cette question est proposée en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée³. La deuxième proposition figurant dans cette partie est une proposition d'action normative faisant suite à la résolution concernant la **relation de travail** adoptée par la 91^e session (2003) de la Conférence⁴.

7. Dans le cadre de cette première discussion de l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence, le Conseil d'administration est donc invité à sélectionner un certain nombre de questions parmi celles qui sont mentionnées ci-dessus. Une fois cette liste restreinte établie, des exposés succincts des lois en vigueur et des principales modalités de leur application tels que prévus à l'article 10, paragraphe 2, du Règlement du Conseil d'administration, seront préparés, s'il y a lieu, pour la 289^e session (mars 2004) du Conseil d'administration, où celui-ci décidera des questions à retenir pour arrêter définitivement l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence.

Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence

8. Depuis 1997, le Conseil d'administration a élargi le champ de la discussion de novembre pour y inclure l'examen de questions qui pourraient être considérées pour inscription à l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence. Il s'agit de questions qui ne semblent pas être mûres pour une action immédiate mais qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de sessions de la Conférence postérieures à 2006. Ces propositions figurent dans la partie II du présent document et comportent:
 - a) deux propositions pour une discussion sur le **temps de travail** et la **prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail**. La proposition relative au temps de travail est une version actualisée d'une proposition antérieure alors que la deuxième proposition n'a pas été modifiée si ce n'est pour y ajouter des informations sur l'ampleur du problème et pour mentionner le fait que le Bureau a prévu d'organiser une réunion d'experts sur le harcèlement et la violence au travail en vue de préparer un recueil de directives pratiques sur la question;
 - b) deux propositions de révision de normes relatives aux dispositifs de **protection des machines** et aux **produits chimiques** respectivement, pour donner suite à la résolution concernant la sécurité et la santé au travail adoptée par la Conférence en juin 2003⁵; et
 - c) une proposition de discussion générale – au plus tôt en 2007 – fondée sur une approche intégrée dans le domaine du **travail dans les ports**.

³ Cette proposition fait suite à la décision d'introduire ce type de discussion qui a été prise par le Conseil d'administration en novembre 2000 et approuvée par la Conférence dans le cadre de la première discussion générale fondée sur une approche intégrée lors de sa 91^e session (2003). Voir BIT: *Compte rendu provisoire* n° 22, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, conclusions concernant les activités de l'OIT dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail – une stratégie globale, paragr. 23.

⁴ BIT: Rapport V, *Le champ de la relation de travail*, CIT, 91^e session, Genève, 2003.

⁵ Voir BIT: *Compte rendu provisoire* n° 22, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, rapport de la Commission de la sécurité et de la santé au travail.

9. A la lumière de ces propositions, le Conseil d'administration voudra sans doute donner au Bureau des orientations quant aux priorités à fixer et aux nouvelles recherches à mener pour faire progresser la préparation de ces propositions en tenant compte des ressources et du temps nécessaires.
10. *En vue d'établir l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail et de préparer des questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence, le Conseil d'administration est invité:*
- a) *à examiner les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, y compris les propositions figurant dans le document GB.288/2/1 qui n'auront pas été retenues pour l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence⁶, ainsi que les deux propositions présentées dans la partie I du présent document;*
 - b) *à sélectionner les propositions à examiner plus à fond lors de sa 289^e session (mars 2004), où il arrêtera de manière définitive l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail; et*
 - c) *à indiquer les propositions pour lesquelles il conviendrait d'accélérer les travaux de recherche et de consultation.*

Partie I. Propositions supplémentaires pour l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail

11. Comme il est indiqué dans l'introduction, les questions proposées pour inscription à l'ordre du jour de la 95^e session (2006) comprennent celles qui n'auront pas été retenues pour l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence, à l'exception de la proposition relative au travail des enfants et à la protection des enfants et des adolescents.

Dialogue social

1. La relation de travail

Résumé

Dans la résolution concernant la relation de travail qu'elle a adoptée à sa 91^e session (2003), la Conférence internationale du Travail invite le Conseil d'administration à inscrire cette question à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence internationale du Travail. Les conclusions jointes à la résolution envisagent l'adoption d'une recommandation visant à fournir aux Etats Membres des orientations sur la clarification du champ de la relation de travail et à permettre aux employeurs et aux travailleurs de connaître leur statut, d'où aussi, leurs droits et obligations en vertu de la loi. Cette recommandation devrait promouvoir l'adoption d'une politique nationale sur le champ de la relation de travail, être axée sur la question des relations de travail déguisées et sur la nécessité de disposer de mécanismes garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail ont accès à la protection qui leur est due au niveau national. Elle devrait être souple

⁶ A l'exception de la proposition relative au travail des enfants et à la protection des enfants et des jeunes.

et tenir compte de la dimension relative à l'égalité entre hommes et femmes; elle devrait éviter tout conflit avec les relations contractuelles authentiquement indépendantes ou véritablement commerciales et promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant que moyens d'apporter des solutions au problème au niveau national; à cet égard, elle devrait prendre en considération les évolutions récentes de la relation de travail ainsi que les conclusions de la Conférence internationale du Travail (2003).

La discussion générale

- 12.** A la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail, la question du champ de la relation de travail a fait l'objet d'une discussion générale (cinquième question à l'ordre du jour)⁷. Le concept de relation de travail existe dans tous les systèmes et traditions juridiques mais les obligations et droits qui y sont associés varient d'un pays à l'autre. De la même manière, les critères qui permettent de déterminer s'il existe ou non une relation de travail peuvent varier, bien qu'il existe dans beaucoup de pays des notions communes de dépendance ou de subordination. Quels que soient les critères utilisés, gouvernements, employeurs et travailleurs ont une préoccupation commune, celle de faire en sorte que les critères soient suffisamment clairs et permettent de déterminer plus facilement le champ d'application des divers lois et règlements de manière qu'ils s'appliquent à ceux qu'ils sont censés viser, à savoir ceux qui travaillent dans le cadre d'une relation d'emploi.
- 13.** La discussion générale a débouché sur la conclusion que l'une des conséquences associées à l'évolution de la structure du marché du travail, de l'organisation du travail et de l'application déficiente de la loi est qu'un nombre croissant de travailleurs qui sont en fait des salariés sont dépourvus de la protection liée à la relation de travail. Cela ne fait qu'accentuer les inégalités entre hommes et femmes au travail, en particulier dans les professions et les secteurs où les femmes prédominent et qui se caractérisent souvent par des relations de travail déguisées ou ambiguës.
- 14.** La discussion était axée sur les travailleurs dépendants qui ne sont pas protégés en raison de l'un des facteurs ci-après ou d'une combinaison de plusieurs d'entre eux:
- la loi n'est pas claire, son champ d'application est trop restreint, ou elle est inadaptée pour toute autre raison;
 - la relation de travail est déguisée sous la forme d'un arrangement civil ou commercial;
 - la relation de travail est ambiguë;
 - le travailleur est en fait un salarié, mais on ne sait pas très bien qui est son employeur, quels sont les droits du travailleur et contre qui recourir pour faire valoir ces droits;
 - la loi n'est pas respectée ni mise en application.
- 15.** Une relation de travail est considérée comme ambiguë lorsque le travail est exécuté dans des conditions telles qu'il existe un doute réel et authentique quant à l'existence d'une relation de travail. Il a été reconnu que, dans un nombre croissant de cas, il est très difficile de faire la distinction entre salarié et travailleur indépendant et que, dans beaucoup de domaines, cette distinction s'est estompée.

⁷ BIT: Rapport V, *Le champ de la relation de travail*, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.

16. Il y a emploi déguisé lorsque l'employeur dissimule le statut juridique réel d'une personne qui est en fait un salarié, éventuellement en recourant indûment à des arrangements civils ou commerciaux. Faux travail indépendant, fausse sous-traitance, y compris l'établissement de pseudo coopératives, faux contrat d'entreprise, prétendue restructuration de l'entreprise figurent parmi les moyens les plus fréquemment utilisés pour déguiser la relation de travail. Les participants ont conclu que cette pratique porte préjudice aux travailleurs comme aux employeurs, qu'elle constitue un abus qui va à l'encontre du travail décent et qui ne saurait être toléré.
17. La Conférence a aussi examiné la question de la relation de travail dite triangulaire, c'est-à-dire lorsque la personne travaille pour le bénéfice d'un tiers (l'utilisateur). Il y a lieu d'examiner cette relation dans la mesure où elle peut induire une absence de protection préjudiciable au salarié. Dans ces situations, le problème est de savoir qui est l'employeur, quels sont les droits du travailleur, qui en est responsable. La question des relations du travail triangulaires n'a pas été réglée.
18. La Conférence a rappelé que le défaut de mise en application de la loi et le non-respect de ses dispositions sont des facteurs qui expliquent en grande partie pourquoi beaucoup de travailleurs ne sont pas protégés. Elle a déclaré que l'Etat devrait s'engager fermement à assurer l'application de la loi, en soutenant tous les mécanismes qui facilitent le processus et en y associant les partenaires sociaux s'il y a lieu. Il faudrait promouvoir la coopération entre les diverses administrations publiques concernées, ce qui permettrait de mettre en commun les ressources disponibles et de les utiliser plus efficacement pour combattre les abus découlant des relations d'emploi déguisées. Les administrations du travail et leurs services, en particulier les inspecteurs du travail, ont un rôle crucial à jouer à cet égard.
19. Afin de mieux évaluer et traiter les divers problèmes relatifs au champ de la relation de travail, les gouvernements devraient établir, en consultation avec les partenaires sociaux, un cadre pour l'élaboration d'une politique nationale. Cette politique devrait comprendre, sans s'y limiter nécessairement, les éléments suivants:
 - fournir aux travailleurs et aux employeurs des orientations claires relatives à la relation de travail, en particulier pour ce qui est de la distinction entre travailleurs dépendants et indépendants;
 - fournir une protection efficace aux travailleurs;
 - combattre les relations d'emploi déguisées qui ont pour effet de priver les travailleurs dépendants de toute protection juridique;
 - éviter tout conflit avec les relations contractuelles authentiquement indépendantes ou véritablement commerciales;
 - fournir l'accès à des mécanismes appropriés de règlement des conflits en vue de la détermination du statut des travailleurs.
20. Les Etats Membres devraient entreprendre un examen approfondi des lacunes existantes en vue de trouver des solutions adéquates et équilibrées qui tiennent compte des divers intérêts en présence. La Conférence a reconnu qu'un nombre non négligeable de mesures novatrices ont été adoptées dans beaucoup de pays en vue de traiter les problèmes relatifs à la détermination du statut des travailleurs au regard de l'emploi.
21. La Conférence a déclaré que l'OIT a un rôle important à jouer dans ce domaine. A cette fin, le Bureau devrait élargir sa base de connaissances et allouer des ressources à un programme de coopération technique, d'assistance et de conseils à l'intention des Etats

Membres dans le domaine du champ de la relation de travail et de son application, pour traiter différents points: portée de la loi, aspects généraux de la relation de travail, accès aux tribunaux, élaboration de principes d'action et développement des capacités en vue de renforcer les moyens administratifs et judiciaires propres à encourager le respect de la loi. Il devrait en outre s'attacher tout particulièrement à produire des données plus détaillées et plus pertinentes. Le Bureau considérera ces questions dans son programme de travail au cours de la prochaine période biennale, dans le cadre de ses priorités générales et des ressources disponibles.

Le contexte

22. Dans la résolution qu'elle a adoptée à sa 86^e session (1998), la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail invitait le Conseil d'administration à inscrire les questions relatives aux situations dans lesquelles les travailleurs avaient besoin de protection à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence internationale du Travail en vue de la possible adoption de nouveaux instruments, si cette adoption était, selon les procédures normales, considérée comme nécessaire par la Conférence. La résolution invitait aussi le Conseil d'administration à prendre d'autres mesures en vue de mener à bien le travail entrepris par la Commission du travail en sous-traitance. Dans ce contexte, 39 études nationales ont été entreprises par le Bureau en 1999-2001, et une Réunion d'experts tripartite sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection a eu lieu à Genève en mai 2000. Ce travail a été exploité à fond pour la préparation du rapport soumis à la Conférence en vue de la discussion générale⁸.

La recommandation proposée

23. Selon les conclusions de la discussion générale qui a eu lieu à la Conférence internationale du Travail⁹, la recommandation proposée devrait offrir des orientations aux Etats Membres pour les aider à préciser le champ de la relation de travail sans donner de définition universelle de son contenu, de manière que les employeurs et les travailleurs soient à même de connaître leur statut et, par conséquent, leurs droits et obligations respectifs en vertu de la loi.
24. La recommandation devrait promouvoir l'adoption d'une politique nationale sur le champ de la relation de travail et être axée sur la question des relations de travail déguisées et sur la nécessité de disposer de mécanismes garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail ont accès à la protection qui leur est due au niveau national. Elle devrait être suffisamment souple pour tenir compte de la diversité des traditions en matière de relations économiques, sociales, juridiques et professionnelles, ainsi que de la dimension relative à l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette recommandation devrait éviter tout conflit avec les relations contractuelles authentiquement indépendantes ou véritablement commerciales, et promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant que moyen d'apporter des solutions au problème au niveau national. A cet égard, elle devrait prendre en considération les évolutions récentes de la relation de travail ainsi que les conclusions susmentionnées.

⁸ BIT: Rapport V, *op. cit.*, p. 8.

⁹ BIT: *Compte rendu provisoire*, n° 21, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, conclusions concernant la relation de travail, paragr. 25.

25. Cette recommandation peut être adoptée selon une procédure de simple ou de double discussion. Le Bureau a déjà entrepris un travail considérable pour la discussion générale qui a eu lieu à la Conférence internationale du Travail, à la session de 2003, et pour les discussions normatives des sessions de 1997 et 1998. Les conclusions de la discussion générale de 2003, et en particulier le paragraphe 25, offrent par ailleurs suffisamment d'orientations quant au contenu et à la portée d'une telle recommandation. Le Bureau estime qu'il est possible d'adopter une telle recommandation dans le cadre d'une simple discussion.

Emploi/protection sociale

2. *L'emploi et la protection sociale dans les sociétés vieillissantes*

Résumé

L'allongement de l'espérance de vie des hommes et des femmes a été l'une des plus précieuses conquêtes de l'humanité. Paradoxalement, dans de nombreux pays, cette plus grande espérance de vie ne va pas de pair avec une vie active prolongée. Dans certains pays, on observe un abaissement notable de l'âge moyen de la retraite qui met en péril la viabilité financière des systèmes de retraite, pose un problème de dépenses publiques, avec des répercussions sur la couverture des soins de santé, sans oublier le risque de voir un nombre croissant de personnes âgées frappées d'exclusion sociale. Le vieillissement nous place devant un véritable dilemme de politique publique et, face à ce défi, le marché du travail est appelé à jouer un rôle déterminant. Néanmoins, les inquiétudes que cette situation inspire quant au financement de la sécurité sociale se fondent pour la plupart sur l'hypothèse que la croissance ne créera pas suffisamment d'emplois et qu'il y aura moins de personnes à cotiser aux systèmes de sécurité sociale et davantage de bénéficiaires. Cependant, le problème ne doit pas être posé en termes de répartition des emplois actuellement disponibles, mais en termes de création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. C'est particulièrement important pour les pays en développement où la pauvreté chez les personnes âgées est de plus en plus préoccupante, la retraite étant un luxe que peu d'entre elles peuvent se permettre. D'où la nécessité d'étudier les moyens d'étendre progressivement la couverture de sécurité sociale de manière à assurer à la population des revenus raisonnables pour leur vieillesse, le plein emploi étant la meilleure garantie d'une telle protection sociale.

A l'heure actuelle, les personnes âgées ont de bonnes raisons de vouloir rester plus longtemps dans la vie active. Les économies et les sociétés ont besoin de leur contribution. Cependant, pour que la vie active puisse être prolongée dans des conditions décentes, il faut prendre des mesures complémentaires de mise à niveau des compétences des personnes âgées dans le cadre de la formation continue, mais aussi des mesures visant à améliorer les conditions de vie et à ajuster les transferts sociaux entre les générations. Il faut également trouver de nouvelles formes d'organisation du travail et promouvoir une nouvelle attitude parmi les employeurs et les travailleurs âgés eux-mêmes. L'OIT, avec sa structure tripartite, ses normes du travail et ses autres moyens d'action, pourrait jouer un rôle très important dans l'élaboration de stratégies novatrices pour relever ces défis et tirer plein avantage des possibilités découlant de l'avancement en âge. Il est proposé d'ouvrir un débat général fondé sur une approche intégrée de l'élaboration d'un plan d'action efficace couvrant les instruments, les activités de recherche, les activités de coopération technique et les autres moyens d'action du BIT pour contribuer à promouvoir des politiques, stratégies et méthodes propres à garantir aux personnes âgées une vieillesse décente et assurée.

Tendances actuelles

26. Le monde est pris dans un processus de grande mutation démographique. Globalement, les taux de fécondité baissent et les gens vivent plus longtemps. Au cours des cinquante dernières années, l'espérance de vie des femmes à l'échelle mondiale est passée de 48 à 68 ans, et celle des hommes de 45 à 64 ans. Ainsi, la population mondiale vieillit à un rythme de plus en plus rapide. D'ici à 2050, le nombre de personnes de 60 ans et plus

devrait passer d'environ 600 millions à 2 milliards¹⁰. Même si la longévité est l'un des phénomènes démographiques les plus positifs de l'histoire de l'humanité, les tendances au vieillissement sont en train d'inverser la pyramide des âges classique dans laquelle les jeunes sont en surnombre par rapport aux personnes âgées. Nous sommes au milieu d'une «révolution silencieuse»¹¹ qui va bien au-delà de la dimension démographique, et le vieillissement des populations a des conséquences socioéconomiques importantes à tous les niveaux de la société.

- 27.** Les tendances au vieillissement varient d'un pays et d'une région à l'autre. Les pays en développement ont encore une population relativement jeune, alors que celle des pays industrialisés est plutôt âgée. Cependant, les populations des pays en développement vieillissent plus vite que celles des pays industrialisés¹², encore qu'il reste à évaluer, dans toute leur ampleur, les effets de la pandémie du SIDA sur l'évolution démographique. Cependant, selon les estimations actuelles, la population âgée des pays en développement devrait être multipliée par quatre au cours des cinquante prochaines années¹³.
- 28.** Mais l'allongement de l'espérance de vie ne s'est pas accompagné d'un allongement de la vie active. Notamment pas dans les pays développés où, au cours de ces dernières décennies, l'âge moyen de la retraite a été considérablement abaissé. La croissance du chômage imputable à l'évolution technologique et aux ajustements structurels a donné lieu à diverses mesures de réduction de la main-d'œuvre disponible, consistant notamment à encourager le départ anticipé à la retraite, mesures qui inspirent à ces pays de grandes inquiétudes quant à la viabilité financière de leurs systèmes de retraite, mais aussi au sujet de leurs budgets du secteur public, des répercussions sur les systèmes de santé et d'assistance sociale, et du risque d'exclusion sociale d'un nombre croissant de personnes âgées.
- 29.** Même si, à l'évidence, plusieurs raisons plaident en faveur d'une remise en question des anciennes politiques de réduction de la main-d'œuvre disponible, de multiples obstacles rendent cette tâche difficile: ainsi, les entreprises en voie de restructuration sont plus enclines à réduire qu'à accroître leur effectif. Dans les entreprises publiques et privées, la réduction de l'effectif prend encore la forme de départs anticipés à la retraite. La principale préoccupation reste de promouvoir la croissance générale de l'emploi. Par ailleurs, des politiques spéciales sont requises (notamment dans les pays industrialisés) pour maintenir une forte participation des personnes âgées à la vie active lorsque la situation démographique laisse craindre des pénuries de main-d'œuvre. Le dilemme stratégique est le suivant: il faut investir assez tôt dans l'employabilité des personnes âgées, alors que, probablement, de nombreux pays connaissent encore des excédents de main-d'œuvre.

¹⁰ Division de la population des Nations Unies, *World Population Prospects, The 2002 revision*.

¹¹ Message du Secrétaire général Koffi Annan: lancement de l'Année internationale des personnes âgées (1999).

¹² Voir tableau 2 «vitesse de vieillissement» (augmentation du pourcentage de personnes de plus de 60 ans et de plus de 80 ans), dans: *Une société sans exclusive pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale*. Ce document a été soumis à titre de contribution à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, qui s'est tenue du 8 au 12 avril 2002 à Madrid.

¹³ Discours prononcé par le Secrétaire général des Nations Unies, Koffi Annan, devant la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, tenue à Madrid du 8 au 12 avril 2002: www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm.

- 30.** Il est particulièrement important, dans le monde en développement, de promouvoir l'emploi productif dans des conditions décentes. Les politiques de financement de la sécurité sociale seraient dès lors définies dans le contexte d'une plus grande disponibilité de ressources. Dans ces pays, l'absence de retraites ou leur faible niveau qui pousse les personnes âgées à réintégrer le marché du travail pour assurer leur subsistance, ainsi que la pauvreté de ce groupe de population, sont des problèmes de plus en plus préoccupants. Dans de nombreuses régions en développement, l'emploi s'est énormément accru dans le secteur informel, où un grand nombre de personnes âgées sont actives. D'où la nécessité manifeste de cibler les politiques et programmes touchant au problème de la discrimination dans l'économie informelle spécifiquement sur les plus vulnérables, en particulier les femmes et les travailleurs âgés licenciés, d'améliorer la couverture de sécurité sociale et de l'étendre à tous ceux qui ont besoin d'une protection sociale¹⁴.

La réponse du BIT

- 31.** La réponse du BIT comprend essentiellement trois volets: l'activité normative, la recherche et la participation active aux efforts que la communauté internationale déploie depuis quelque temps pour traiter ces problèmes. Il n'y a pratiquement pas de coopération technique visant spécifiquement les besoins des personnes âgées, et le BIT ne dispose pas de ressources d'information particulières concernant ce groupe de population.

Les normes du travail et les personnes âgées

- 32.** Les conventions pertinentes sur les droits fondamentaux des travailleurs s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur âge. En outre, il existe plusieurs autres instruments du BIT qui s'appliquent à tous les travailleurs, sans restriction particulière¹⁵. Les personnes âgées sont identifiées en tant que groupe ayant des besoins spécifiques dans une série de recommandations concernant le logement des travailleurs, la politique de l'emploi, la création d'emplois dans les PME ainsi que la sécurité et la santé dans l'agriculture¹⁶.
- 33.** Le seul instrument *ayant trait spécifiquement aux travailleurs âgés* est la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980. Elle s'applique à tous les travailleurs qui, parce qu'ils avancent en âge, sont susceptibles de rencontrer des difficultés en matière d'emploi et de profession. Elle note que les problèmes d'emploi des personnes âgées devraient être traités dans le contexte d'une stratégie globale et équilibrée de plein emploi¹⁷, en tenant

¹⁴ Voir BIT: *Compte rendu provisoire* n° 25, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002, conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle, paragr. 37 l) et 37 k).

¹⁵ Par exemple: convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, et convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

¹⁶ Voir la recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961; la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; et la recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, paragr. 4(3).

¹⁷ La validité actuelle de cette approche a été confirmée par la discussion sur la sécurité sociale à la 89^e session (2001) de la Conférence internationale du Travail, qui a fait apparaître que le vieillissement de la population dans de nombreux pays était un phénomène qui avait des répercussions importantes sur les systèmes de retraite par capitalisation et par répartition ainsi que sur le coût des soins de santé. Il convenait de relever ce défi essentiellement par une croissance

dûment compte de tous les groupes de population et en assurant par là que les problèmes de l'emploi ne seront pas reportés d'un groupe sur un autre. Elle appelle tous les Etats Membres à adopter une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs, quel que soit leur âge, et à prendre des mesures pour empêcher toute discrimination à l'égard des personnes âgées, notamment en ce qui concerne l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement; l'accès, compte tenu de leurs aptitudes personnelles, de leur expérience et de leurs qualifications, à l'emploi de leur choix; l'accès aux facilités de formation professionnelle, en particulier de perfectionnement et de recyclage; la sécurité de l'emploi ainsi que les conditions de travail, y compris les mesures de sécurité et d'hygiène¹⁸.

34. Le Conseil d'administration s'est penché récemment sur cet instrument¹⁹. A cette occasion, diverses opinions ont été exprimées quant à savoir si cette recommandation était à jour ou si elle avait besoin d'être révisée. Le Conseil d'administration a décidé de la maintenir en l'état.
35. Les instruments du BIT sur la sécurité sociale et la mise en valeur des ressources humaines sont également pertinents à cet égard. En ce qui concerne la *sécurité sociale*, les instruments les plus pertinents sont notamment la partie V de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la convention (n° 128), et la recommandation (n° 131) qui l'accompagne, concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967. Ces instruments ont été examinés à la lumière des consultations et de la discussion générale sur la sécurité sociale qui ont eu lieu à la 89^e session (2001) de la Conférence internationale du Travail, et il a été décidé qu'ils étaient à jour. Le Conseil d'administration a également invité le Bureau à apporter son assistance technique aux efforts visant à faire respecter ces instruments, notamment par la diffusion d'informations.
36. Au chapitre des *ressources humaines*, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, est à jour. En revanche, la recommandation n° 150 qui l'accompagne est en révision. Une première discussion a été consacrée à cette question à la 91^e session (2003) de la CIT, et les conclusions concernant le contenu proposé pour la nouvelle recommandation prévoient, entre autres, la promotion d'une culture de la formation continue et de l'accès à l'éducation et à la formation pour les personnes ayant des besoins particuliers, y compris (expressément) les travailleurs âgés²⁰.
37. Enfin, il convient de noter que, dans le contexte de l'*égalité des chances*, l'âge ne figure pas parmi les critères de discrimination prohibés par l'article 1 de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Cependant, 35 pays ont inclus l'âge parmi les critères de discrimination prohibés. Cette question a été évoquée dans le contexte de la proposition visant à compléter la liste des critères énumérés à l'article 1 de

économique plus forte et durable, propre à induire la création d'un grand nombre d'emplois productifs.

¹⁸ A ce sujet, voir BIT: *Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail*, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, rapport VI, paragr. 70.

¹⁹ Dans le cadre du Groupe de travail sur la politique de révision des normes. Voir documents GB.279/LILS/WP/PSR/4, p. 21, et GB.279/LILS/3.

²⁰ Voir BIT: *Compte rendu provisoire* n° 19, partie II, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, rapport de la Commission des ressources humaines, conclusions proposées, paragr. 14 I).

la convention n° 111, proposition qui a été soumise en plusieurs occasions au Conseil d'administration mais qui n'a pas encore été retenue²¹.

La recherche et la collaboration internationale

- 38.** Les travaux effectués par le BIT au début des années quatre-vingt-dix ont donné lieu à l'établissement de documents de travail sur la formation pour les personnes âgées et sur les données d'expérience de certains pays de l'OCDE relatives aux politiques nationales et aux politiques d'entreprise concernant les problèmes spécifiques aux travailleurs âgés. Le *Rapport sur le travail dans le monde* de 1995 ainsi que le *Rapport sur l'emploi dans le monde* de 1998 et 2001 traitent de cette question.
- 39.** A titre de contribution à un colloque et une conférence du G8 consacrés à la vieillesse active à Tokyo en septembre 1999, le BIT a présenté un document sur le thème: le vieillissement de la main-d'œuvre dans des pays de l'OCDE – conséquences économiques et sociales.
- 40.** Plus récemment, le BIT a participé activement aux travaux préparatoires de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement²² (Madrid, 8-12 avril 2002), ainsi qu'à l'Assemblée elle-même, à laquelle elle a soumis un rapport intitulé «Une société sans exclusive pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale»²³.
- 41.** L'Assemblée a adopté le Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement (2002) ainsi que la Déclaration politique²⁴. Le plan de Madrid préconise des changements d'attitude, de politique et de pratique dans tous les secteurs afin de saisir les chances et de relever les défis découlant de l'avancement en âge de la population. Il insiste en particulier pour que toutes les personnes âgées puissent vieillir dans la sécurité et la dignité et continuer de prendre part à la vie de la société en tant que citoyens de plein droit. Les questions de l'emploi sont le premier volet prioritaire du plan, intitulé «Les personnes âgées et le développement» et comportant les rubriques suivantes: i) travail et travailleurs âgés; ii) accès à la connaissance, à l'éducation et à la formation. Le plan accorde un rang de priorité élevé à la mise en œuvre de l'Engagement 3 de la Déclaration de Copenhague sur le développement social, à savoir «favoriser la réalisation de l'objectif de plein emploi en en faisant une priorité de base de nos politiques économiques et sociales»²⁵ et recommande que la croissance de l'emploi soit placée au centre des politiques macroéconomiques. Il insiste également sur la nécessité de mettre en œuvre des politiques qui garantissent une éducation et une formation continues, d'examiner les besoins particuliers des personnes âgées pour leur permettre de travailler dans des conditions de

²¹ Voir document GB.288/2/1, paragr. 29 à 42.

²² www.un.org/ageing/.

²³ Voir document GB.283/ESP/5 (mars 2002).

²⁴ Voir document GB.286/ESP/7 (mars 2003).

²⁵ Sommet mondial pour le développement social, Déclaration de Copenhague sur le développement social. Partie C (www.un.org/esa/socdev/wssd/agreements/decpartc.htm).

sécurité²⁶, et de promouvoir des programmes visant à garantir à tous les travailleurs le minimum de protection et de sécurité sociales.

42. Dans le prolongement de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, le BIT a participé à la Conférence ministérielle sur le vieillissement (Berlin, septembre 2002), organisée par la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies et accueillie par le gouvernement de l'Allemagne. Cette conférence a adopté la stratégie de mise en œuvre, au niveau régional, du Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement (2002) et de la Déclaration ministérielle de Berlin²⁷.
43. Plus récemment, en novembre 2002, le BIT, de concert avec les gouvernements de l'Allemagne et du Japon, a organisé à Budapest une conférence de haut niveau sur le dialogue social et le vieillissement dans les pays candidats à l'UE. Parmi les contributions soumises à la conférence, le BIT a présenté un document sur le thème: Politiques de promotion de l'emploi en faveur des personnes âgées dans les pays candidats à l'UE – la Fédération de Russie et l'Ukraine. Ce document est fondé sur une étude des institutions du marché du travail aux niveaux national et local et de plusieurs entreprises de ces pays. Le BIT a également participé à la Réunion de haut niveau sur l'emploi du G8, qui s'est tenue à Paris en mai 2003, et lui a soumis à titre de contribution un document d'information sur le thème: Promouvoir le travail décent pour une population vieillissante – les acteurs, les partenaires et la responsabilité sociale de l'entreprise²⁸.

Orientations proposées

44. L'ampleur et l'importance des questions actuelles sont reflétées par le grand nombre de manifestations internationales auxquelles le BIT a participé. Sur le plan de la politique globale, le marché du travail est appelé, à l'évidence, à jouer un rôle déterminant face au défi que pose l'avancement en âge. La promotion du plein emploi semble être le meilleur moyen d'assurer une retraite à ceux dont le moment est venu de quitter la vie active. Nombreuses sont les personnes âgées qui préfèrent la vie active à l'inactivité; les économies et les sociétés ont besoin de leur contribution. Cependant, l'allongement de la vie active appelle des mesures complémentaires, qu'il s'agisse d'assurer la mise à niveau des compétences dans le cadre d'une formation continue, d'améliorer les conditions de travail, de lutter contre la discrimination fondée sur l'âge ou de promouvoir une attitude nouvelle parmi les employeurs, les collègues et les travailleurs âgés eux-mêmes. Il convient en outre d'examiner les éléments qui sont actuellement de nature à dissuader les employeurs d'embaucher des personnes âgées, ainsi que ceux qui dissuadent ces personnes de continuer à travailler. Même si l'avancement en âge n'est pas un problème en soi, il pose des problèmes sur le plan politique. Il oblige à introduire des mécanismes d'adaptation, et les entreprises, les partenaires sociaux et les gouvernements se doivent de mener une politique d'anticipation.
45. Ainsi qu'en témoignent les instruments actuels du BIT, l'Organisation s'est souciee (et continue de le faire) des besoins particuliers des personnes âgées dans plusieurs conventions et recommandations distinctes. Il semblerait approprié que le BIT s'intéresse de plus près aux défis posés par la révolution démographique en cours et donne l'occasion aux Etats Membres de mener une discussion globale sur cette question. Pour permettre aux

²⁶ Voir *Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail*, op. cit., paragr. 70.

²⁷ www.mica2002.de.

²⁸ Non publié.

mandants d'évaluer et d'arrêter une stratégie qui tienne compte de tous les moyens d'action du BIT, il est proposé d'organiser une discussion générale fondée sur une approche intégrée de cette question, au cours de laquelle serait également examinée la question de la contribution permanente du BIT à des stratégies appropriées dans ce domaine.

46. Outre la nécessité d'étudier plus avant les nouvelles tendances, il faudrait réexaminer les données existantes, notamment pour déterminer l'ampleur et les spécificités des disparités régionales. Il faudrait également veiller à identifier des *politiques du marché du travail* ciblées spécifiquement sur les personnes âgées, qu'il s'agisse de promouvoir la création d'entreprises, d'encourager les travailleurs à s'installer à leur compte, d'améliorer la position des personnes âgées sur le marché du travail, de favoriser une transition progressive et flexible de la vie active à la retraite, notamment par le biais d'une réduction progressive des heures de travail avant l'âge légal de départ à la retraite, ou de supprimer les éléments qui dissuadent les employeurs d'embaucher des personnes âgées. La conférence voudra sans doute se pencher en particulier sur la manière dont ces questions sont traitées dans l'Agenda global pour l'emploi.
47. S'agissant d'élaborer et de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour combattre la *discrimination dans l'emploi* et dans la profession, il conviendrait d'accorder une attention particulière aux travailleurs âgés, notamment aux femmes.
48. En outre, s'agissant de la mise en valeur des *ressources humaines*, il faudrait également envisager la mise en œuvre de politiques de formation et de reconversion de travailleurs âgés qui leur permettent de s'adapter aux nouvelles exigences et possibilités en matière d'emploi, en prenant la formation continue comme principe directeur d'une stratégie à long terme, mais également en assurant des services d'orientation professionnelle, d'aide au placement et à la recherche d'un emploi pour les personnes âgées au chômage.
49. En ce qui concerne la *sécurité sociale*, trois grands défis nous attendent dans les années à venir. Premièrement, comment faire, avec une population dont la longévité s'accroît, pour financer de manière rationnelle et viable les systèmes de sécurité sociale et plus particulièrement les régimes de retraite et les soins de santé et de longue durée? La promotion du plein emploi est la meilleure parade à cette évolution démographique; en effet, ce n'est pas le rapport de la population en âge de travailler à la population âgée qui compte, mais le rapport réel des groupes de population économiquement actifs aux groupes de population qui ne travaillent pas. Deuxièmement, comment renforcer le rôle de la sécurité sociale en tant que facteur productif de promotion de l'emploi, de facilitation de l'évolution structurelle et de stimulation de la croissance économique? On est dès lors amené à se demander comment faire pour assouplir la transition de la vie active à la retraite par des politiques qui ne découragent pas l'emploi (comme le font par exemple des prestations de chômage, d'invalidité et de départ anticipé mal ciblées) et qui facilitent le départ graduel et flexible à la retraite. Troisièmement, comment étendre la couverture de sécurité sociale aux groupes de population les plus vulnérables²⁹? Cela s'applique en particulier aux personnes âgées travaillant dans l'économie informelle. Quelles solutions novatrices convient-il d'appliquer, notamment dans les pays à faible et à moyen revenus,

²⁹ «En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, le taux de couverture par un régime légal de sécurité sociale est estimé entre 5 et 10 pour cent de la population active, et dans certains pays ce taux est en baisse. En Amérique latine, le taux varie fortement d'un pays à l'autre (entre 10 et 80 pour cent). Il semble bien cependant qu'il y ait une stagnation générale. En Asie du Sud-Est et en Asie de l'Est, le taux de couverture peut varier entre 10 et presque 100 pour cent.» Tiré de: *Une société sans exclusive pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale, op. cit.*

pour garantir au moins un niveau minimum de sécurité sociale aux groupes de population les plus vulnérables?

50. Enfin, il convient de rappeler qu'il est essentiel d'assurer un *environnement de travail offrant de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène* aux personnes âgées, une question qui requiert une attention particulière. Il s'agit notamment d'identifier et d'éliminer les risques professionnels ainsi que les conditions de travail qui accélèrent le processus de vieillissement et diminuent la capacité de travail.

Conclusion

51. Compte tenu de ce qui précède, on estime qu'il serait opportun que la Conférence internationale du Travail de 2006 aborde les questions exposées ci-dessus et examine les difficultés découlant du vieillissement et les chances qui s'offrent en matière d'emploi dans le cadre de la quête de travail décent. Une telle discussion pourrait servir de base aux futures activités du BIT dans ce domaine et permettrait de définir les secteurs prioritaires. Comme quatre années se seront écoulées depuis la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, elle fournira l'occasion d'évaluer les progrès réalisés à ce jour et d'examiner les futures orientations à suivre dans la mise en œuvre du plan de Madrid. Une discussion fondée sur une approche intégrée permettrait aux mandants d'avoir une vision globale de tous les moyens d'action dont dispose le BIT dans ce domaine et d'élaborer une stratégie cohérente sur la question du vieillissement et de l'emploi.

Partie II. Propositions pour l'ordre du jour des sessions ultérieures de la Conférence

52. Parmi les questions à examiner dans ce contexte figurent les propositions qui sont décrites ci-après. De plus, en ce qui concerne le travail des enfants et la protection des enfants et des adolescents, et si cette question n'est pas retenue pour l'ordre du jour de la session de 2005 de la Conférence, il est suggéré qu'elle soit mise en considération pour une session de la Conférence postérieure à 2006. Comme on l'a vu dans l'introduction, une discussion générale sur cette question en 2006 coïnciderait avec la discussion d'un rapport global sur le travail des enfants qui sera présenté cette année-là dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Protection sociale

3. Temps de travail

Discussion sur le temps de travail
à la Conférence internationale du travail

53. Etant donné les faits nouveaux importants en rapport avec le temps de travail survenus depuis l'adoption des normes internationales sur ce sujet et, en particulier, depuis l'adoption de la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, le Bureau estime que le moment est venu pour la Conférence internationale du Travail de se pencher sur la question du temps de travail. C'est pourquoi il élaborera une proposition en vue d'une discussion sur les faits nouveaux touchant le temps de travail à la Conférence internationale du Travail, qui pourrait avoir lieu dès sa 96^e session (juin 2007).

54. Toutefois, pour déterminer l'orientation à donner à cette discussion, l'approche à adopter et la forme qu'elle prendra, il faudra attendre la décision que prendra le Conseil d'administration au sujet du statut des conventions n^{os} 1 et 30. Cette décision tiendra compte des résultats de l'étude d'ensemble qui sera réalisée en 2004 sur la base des rapports sur ces conventions présentés par les gouvernements au titre de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, étude qui sera soumise pour discussion par la Commission de l'application des normes à la 93^e session (juin 2005) de la Conférence³⁰.

Travaux de recherche et autres activités

55. Suite à la décision prise en novembre 2002 par le Conseil d'administration de demander que d'autres travaux de recherche soient menés sur le temps de travail en vue de préparer des propositions sur ce sujet pour de futures sessions de la Conférence internationale du Travail, le Bureau a lancé un vaste programme de travaux de recherche et de collecte d'informations sur les faits nouveaux survenus en rapport avec le temps de travail, et a mené, à la demande de mandants de l'OIT, des activités de coopération technique sous forme de séminaires et d'ateliers s'appuyant sur des travaux de recherche. Les principales composantes de ce programme sont: un rapport sur le temps de travail dans les pays industrialisés qui passe en revue les faits nouveaux en rapport avec le temps de travail survenus dans le monde industrialisé, l'accent étant mis sur la relation entre les besoins et préférences des travailleurs et ceux des employeurs et sur des politiques du temps de travail qui les fassent concorder³¹; une base de données juridique en ligne sur le temps de travail contenant des textes de loi sur le temps de travail des Etats Membres de l'OIT; et une série d'études par pays sur l'évolution récente des statistiques et politiques concernant le temps de travail et l'organisation du travail dans les pays en développement ou en transition, qui permettront de préparer un rapport sous la forme d'une analyse comparative du temps de travail à travers le monde.
56. Ces projets de recherche ont en commun un certain nombre de thèmes fondamentaux ayant tous pour objectif sous-jacent la réalisation de conditions de travail décentes pour ce qui est du temps de travail. Certains de ces travaux étudient, par exemple, les différents aménagements du temps de travail et de la durée du travail qui permettent de préserver la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé et leur bien-être³². Ces travaux s'intéressent également aux différences entre les sexes en matière d'aménagement du temps de travail, analysant les implications de ces différences du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes et s'efforçant de distinguer les modalités d'aménagement du temps de travail qui peuvent avoir une incidence favorable aussi bien sur le marché du travail que sur la condition des femmes dans la société. Certains travaux s'intéressent de plus près à l'impact des modalités existantes d'aménagement du temps de travail sur l'équilibre entre travail et vie familiale, sans oublier d'autres responsabilités et intérêts hors travail, ainsi qu'aux différentes mesures qui peuvent être prises pour assurer un équilibre entre le travail et la vie familiale sans remettre en question l'égalité entre les sexes. Enfin, le programme de recherche du Bureau tente d'identifier les modalités d'aménagement du temps de travail (horaires flexibles y compris) qui permettent à la fois d'assurer des conditions de travail décentes et d'accroître la productivité ainsi que les avantages d'une

³⁰ Document GB.286/13/2, annexe 2.

³¹ Jon Messenger (directeur de publication): *Finding the Balance: Working time and workers' needs and preferences in industrialized countries* (Londres, Routledge, à paraître en 2004).

³² Voir Anne Spurgeon: *Working time: Its impact on safety and health* (BIT et OSHRI, 2003).

politique destinée à promouvoir un équilibre entre le travail et la vie en général pour les entreprises qui adoptent une telle politique.

57. Ces travaux de recherche, que viennent compléter des activités de coopération technique menées à la demande de certains mandants, constitueront une contribution essentielle aussi bien pour les efforts qui visent à définir le statut des conventions n^{os} 1 et 30 que pour les travaux qui s'efforcent de définir l'orientation et le contenu à donner à la future discussion sur l'aménagement du temps de travail qu'il est proposé de tenir dans le cadre de la Conférence internationale du Travail.

4. Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

La problématique

58. Il apparaît de plus en plus que le harcèlement sexuel au travail est un problème sérieux, surtout pour les travailleuses, et un obstacle à l'égalité. La prise de conscience de ce problème s'explique en partie par le fait que les femmes représentent désormais une réserve croissante de main-d'œuvre dans tous les pays. Les études nationales et locales réalisées récemment dans toutes les régions font apparaître qu'au moins 50 pour cent des travailleuses ont fait l'objet de harcèlement sexuel. Les conséquences négatives de cette expérience pour les femmes, les entreprises et la société ont été récemment démontrées et examinées dans la région de l'Asie-Pacifique en 2001³³. Actuellement, des cas de harcèlement sexuel sont également signalés dans certaines régions³⁴. Toute une série de mesures ont été prises pour l'éliminer. De plus en plus de pays, de toutes les régions, ont ainsi promulgué des dispositions législatives qui interdisent explicitement cette pratique³⁵. Les approches sont diverses, mais la plus courante est celle qui consiste à inclure des dispositions relatives au harcèlement dans les lois sur l'égalité ou sur la discrimination fondée sur le sexe³⁶. Des textes de lois visant exclusivement le harcèlement sexuel ont également été promulgués dans un certain nombre de pays³⁷. Parallèlement à ces

³³ *Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, de Haspels, Kasim, Thomas et McCann, bureau du BIT à Bangkok, 2001, et rapport du Séminaire régional tripartite BIT/Japon sur les mesures contre le harcèlement sexuel au travail, Malaisie, 2-4 octobre 2001. Les participants à la réunion tripartite ont exprimé l'avis consensuel selon lequel le harcèlement était une question très sérieuse qui devait être traitée dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement. Le harcèlement sexuel est un affront à la dignité des travailleurs. Il viole les droits de l'homme fondamentaux ainsi que les droits des travailleurs, hommes et femmes, représente un risque en matière de sécurité et de santé au travail et affecte la productivité.

³⁴ Voir aussi le site Web officiel de la Commission européenne: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/apr/092_en.htm.

³⁵ Selon une liste incomplète: *Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahamas, Bangladesh, Belgique, Belize, Canada, République de Corée, Costa Rica, République dominicaine, Fidji, Finlande, France, Guyana, Honduras, Hong-kong (Chine), Irlande, Islande, Israël, Japon, Lesotho, Luxembourg, Maurice, Namibie, Nouvelle-Zélande, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Philippines, Portugal, Sri Lanka, Suède, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Uruguay, Venezuela*.

³⁶ C'est le cas des pays suivants: *Afrique du Sud, Australie, Autriche, Finlande, Guyana, Irlande, Japon, Suède, Suisse, Uruguay*.

³⁷ *Belgique, Belize, Costa Rica, Israël, Luxembourg, Philippines*.

tendances, il existe des pays où le harcèlement sexuel n'est pas traité expressément par la législation, et où les dispositions législatives portant sur l'égalité, la discrimination et le travail ont été considérées comme s'appliquant également à ce problème³⁸. Dans bon nombre de cas, il s'agit d'une législation récente. Plus de la moitié des pays qui ont promulgué des textes de lois qui traitent plus précisément du harcèlement sexuel l'ont fait pour la première fois depuis 1995³⁹.

59. En outre, le nombre des employeurs qui ont pris des mesures pour combattre le harcèlement sexuel a augmenté ces dix dernières années; même si l'on dispose de davantage d'informations sur les pays industrialisés, il y a des exemples concernant les pays en développement. Pendant cette période, il a été largement admis que c'était aux mesures prises sur le lieu de travail que revenait le rôle le plus important. De plus, les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG ont utilisé tout un éventail d'autres instruments, que ce soit pour renforcer les interdictions législatives nationales ou pour légiférer dans les pays où il n'en existe pas. Parmi ces instruments, on trouve des codes de conduite, des directives, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation.
60. Au niveau international, le harcèlement sexuel ne fait pas encore explicitement l'objet d'une convention internationale contraignante, et la seule convention internationale qui interdit explicitement cette pratique est la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, de l'OIT. L'article 20 de cette convention interdit expressément le harcèlement sexuel des femmes et des hommes faisant partie des peuples indigènes et tribaux. Toutefois, le fait que les traités internationaux ne s'y intéressent pas de manière explicite ne signifie pas que la question du harcèlement sexuel n'a pas été traitée au niveau international. Certaines instances internationales et les organes centraux de l'OIT et de l'Organisation des Nations Unies ont dénoncé et condamné le harcèlement sexuel, et ont considéré que la question était traitée par les instruments internationaux existants qui portent sur les droits de l'homme, la discrimination fondée sur le sexe, la violence à l'égard des femmes, et la sécurité et la santé au travail. Aux Nations Unies, par exemple, la question a été traitée aussi bien comme la manifestation d'une discrimination fondée sur le sexe que comme une forme de violence à l'égard des femmes par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes⁴⁰ et dans le programme d'action adopté à la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995⁴¹. La question a également été traitée en tant que violation des droits de l'homme⁴². Au niveau régional, la question du harcèlement sexuel a été traitée par l'Union européenne

³⁸ *Etats-Unis, Grèce, Inde, Royaume-Uni.*

³⁹ *Costa Rica, Finlande, Paraguay, Philippines, Sri Lanka et Suisse (1995); Belize (1996); Guyana et Uruguay (1997); Afrique du Sud, Irlande, Israël, Maurice, Portugal, République-Unie de Tanzanie et Thaïlande (1998); Fidji, Japon et Venezuela (1999); Luxembourg (2000).*

⁴⁰ Recommandation générale n° 19 sur la violence à l'égard des femmes. Le harcèlement sexuel fait également partie du mandat du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes.

⁴¹ Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 4-15 sept. 1995) (document des Nations Unies, A/CONF.177/20, 17 oct. 1995, New York, 1995), paragr. 13, et Objectif stratégique F6.

⁴² Par exemple, à la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, qui s'est tenue à Vienne en 1993 (A/CONF.157/23 (1993)).

aussi bien en tant que violence fondée sur le sexe que comme discrimination⁴³, et elle a été considérée essentiellement comme une manifestation de la violence à l'égard des femmes au sein de l'Organisation des Etats américains⁴⁴. Pour la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations internationales du travail de l'OIT, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe au sens de la convention n° 111. Ces dix dernières années, seules quelques réunions de l'OIT ont été consacrées entièrement à ce sujet, mais bon nombre de réunions l'ont inclus dans leur ordre du jour.

- 61.** Pour ce qui est des pays qui interdisent expressément le harcèlement sexuel, nombreux sont ceux dont la législation ne comporte aucune définition de ces termes, permettant ainsi aux organes décisionnaires de préciser les actes visés et les circonstances dans lesquelles ils sont interdits. Toutefois, malgré quelques différences, les définitions utilisées dans les textes de lois, les codes, les mesures prises, les décisions de justice et les conventions collectives contiennent en général les éléments clés suivants:
- un comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité des femmes et des hommes, qui est déplacé, déraisonnable et offensant pour la personne à laquelle il s'adresse;
 - le rejet par une personne de tout comportement de ce genre ou la soumission à un tel comportement est explicitement ou implicitement à l'origine d'une décision qui affecte l'emploi de cette personne; ou
 - un comportement qui crée un climat de travail intimidant, hostile ou humiliant pour la personne à laquelle il s'adresse.
- 62.** Dans les pays où le harcèlement sexuel est défini par la loi, il l'est généralement comme un comportement qui est à la fois déraisonnable et déplacé aux yeux de la personne à laquelle il s'adresse. Le sens du mot «déraisonnable» peut ensuite être précisé en fonction des normes culturelles en vigueur et de l'idée que l'on se fait du harcèlement sexuel. Dans bon nombre de cas, l'interdiction vise non seulement les comportements sexuels (attouchements déplacés, commentaires à connotation sexuelle, violence sexuelle, etc.), mais aussi, parfois, les comportements fondés sur le sexe (acte de harcèlement qui se fonde sur le fait que la victime est une femme ou, plus rarement, un homme).
- 63.** Il y a plusieurs manières de définir les victimes potentielles et les auteurs d'un harcèlement sexuel. Si, avec certains textes, seuls sont reconnus comme actes de harcèlement sexuel les actes qui sont le fait de supérieurs hiérarchiques, avec d'autres, au contraire, même les actes de harcèlement qui sont le fait de collègues, voire de subordonnés, sont interdits. Et si certaines définitions du harcèlement reconnaissent que les hommes ne sont pas à l'abri, pour d'autres, seule une femme peut en être victime. Les définitions diffèrent également selon qu'elles admettent ou non qu'il puisse être question de harcèlement sexuel lorsque l'acte en question est le fait de personnes du même sexe ou vise des homosexuels.
- 64.** Il y a aussi des différences entre législations quant aux devoirs des employeurs. Ceux-ci sont généralement tenus par la législation pour responsables des actes qui sont le fait de

⁴³ Parlement européen, résolution du 11 juin 1986 sur la violence contre les femmes (JO C 176, 14.7.1986), p. 69; Commission européenne, recommandation sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, 27 nov. 1991.

⁴⁴ Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women, art. 2(b).

supérieurs hiérarchiques, mais ils sont plus ou moins responsables du comportement des collègues et des subordonnés de la victime, et des actes qui sont le fait de personnes ne faisant pas partie du personnel qui se trouvent sur les lieux (y compris les clients et les sous-traitants). En outre, les obligations que les lois sur le harcèlement sexuel imposent aux employeurs vont de l'obligation de réagir face à un incident à l'obligation de prendre une mesure précise ou d'empêcher toute forme de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Par ailleurs, les travailleurs et leurs représentants sont plus ou moins associés à l'élaboration et à l'application des mesures prises sur le lieu de travail.

- 65.** Quant aux voies de recours et aux sanctions, elles varient en fonction de la branche du droit dont relève le harcèlement sexuel. Si, dans la plupart des systèmes de droit pénal, une peine de prison et des amendes peuvent être envisagées, en revanche, la victime n'a droit à aucun dédommagement et personne ne peut obliger l'employeur à prendre des mesures préventives sur le lieu de travail. En revanche, dans certains pays où des dispositions spécifiques ont été promulguées, des voies de recours et des sanctions spéciales ont été prévues pour résoudre le problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. C'est le cas des textes de loi qui obligent l'auteur d'un délit de harcèlement sexuel à dédommager la victime d'une manière qui tienne compte des pertes subies en rapport avec l'emploi ou qui obligent l'employeur à prendre des mesures de prévention et à les appliquer effectivement.

Solution proposée

- 66.** Il est proposé d'étudier de manière plus approfondie la question du harcèlement sexuel et d'entreprendre des travaux préparatoires. Le but serait de déterminer quelles sont les stratégies et les mesures qui pourraient être adoptées par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour combattre le harcèlement sexuel et de quelle manière l'OIT pourrait soutenir ces mesures, sans oublier l'élaboration d'instruments qui pourraient être utilisés par ses mandants. Cela nécessiterait, en plus de la poursuite des travaux de recherche, des possibilités de dialogue entre mandants. Le Séminaire tripartite régional sur la lutte contre le harcèlement sexuel au travail dans la région Asie et Pacifique qui s'est tenu en Malaisie en octobre 2001 a été la première occasion offerte par le Bureau au niveau régional ces dernières années de discuter de l'évolution rapide qui s'est produite dans ce domaine avec les mandants. Ce séminaire a mis en évidence la diversité des points de vue dans la région quant à l'opportunité d'une action normative, les membres travailleurs réclamant l'adoption d'une norme internationale, alors que les membres employeurs jugent superflue une nouvelle norme et que les membres gouvernementaux demandent au Bureau de jouer un rôle plus encourageant en éduquant les pays Membres et en apportant une aide en vue d'une sensibilisation au sujet du harcèlement sexuel jusqu'à ce qu'une convention de l'OIT sur le harcèlement sexuel soit adoptée⁴⁵. Il serait bon d'organiser d'autres consultations tripartites nationales ou régionales ou éventuellement une réunion d'experts sur la prévention du harcèlement sexuel. A partir de ces travaux préparatoires, on pourrait déterminer si la question du harcèlement sexuel se prête à une action normative.

Origine de la proposition

- 67.** La question du harcèlement sexuel a été débattue par la commission d'experts dans l'étude d'ensemble de 1988 sur l'égalité dans l'emploi et la profession et incluse dans l'Etude spéciale de 1996 sur l'égalité dans l'emploi⁴⁶. Plusieurs réunions d'experts ont également

⁴⁵ Rapport du séminaire tripartite régional intitulé Regional Tripartite Seminar on Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific (Penang, 2-4 oct. 2001).

⁴⁶ Voir surtout les paragraphes 39, 40, 179 et 180 de l'étude spéciale.

traité cette question dans leurs discussions. La réunion d'experts de 1989 sur les mesures spéciales de protection pour les femmes et l'égalité de chances et de traitement, par exemple, a considéré le harcèlement sexuel comme un problème de sécurité et de santé qui concerne les femmes plus que les hommes. Le Colloque tripartite de 1990 sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses dans des pays industrialisés a insisté, quant à lui, sur le rôle des mesures prises par les entreprises. La réunion tripartite de 1997 sur la promotion des femmes aux postes de direction a insisté sur les rôles importants que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent jouer dans la promotion des mesures de prévention du harcèlement sexuel et d'autres formes de discrimination. Le sujet a également été abordé par des réunions sectorielles⁴⁷, et des réunions de juges⁴⁸ et, au niveau régional, par un Séminaire tripartite sur le harcèlement sexuel qui s'est tenu à Manille en 1993⁴⁹, ainsi que par des séminaires nationaux et régionaux tenus en Malaisie en 2001.

Lien avec les instruments existants

- 68.** Ainsi qu'il est précisé plus haut, la seule convention internationale adoptée par une organisation qui interdit expressément le harcèlement sexuel au travail est la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a toutefois confirmé qu'elle considérait le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe en vertu de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958⁵⁰. C'est pourquoi des mesures pour combattre le harcèlement sexuel ont été prises et promues dans le cadre de la promotion de la convention n° 111 et, de manière plus générale, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Etat d'avancement des travaux de recherche et des travaux préparatoires

- 69.** Le BIT a mené des travaux de recherche sur la dynamique du harcèlement sexuel au travail et sur les méthodes de lutte contre ce phénomène. Le numéro de *Conditions of Work Digest* de 1992 a passé en revue les mesures prises au niveau de la législation ou par les entreprises pour lutter contre le harcèlement sexuel dans 23 pays industrialisés, les mesures prises par les organisations internationales et celles recommandées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG. Dernièrement, en 1999, est parue une bibliographie annotée qui passe en revue la littérature existant dans ce domaine. Un nouveau rapport examine l'évolution de la législation et de la pratique en matière de harcèlement sexuel en Asie⁵¹, et un autre rapport qui couvre toutes les régions est en

⁴⁷ Voir, par exemple, le rapport de la Commission technique permanente pour les services médicaux et de santé de 1992 (STC/HMS/1/1992/13), paragr. 17 et 18.

⁴⁸ Questions d'égalité dans l'emploi: séminaires sous-régionaux de juges et d'assesseurs tenus au Zimbabwe en 1999, à Trinité-et-Tobago en 2000, et en Ouganda en 2001.

⁴⁹ BIT (bureau régional pour l'Asie et le Pacifique): *Towards gender equality in the world of work in Asia and the Pacific* (rapport technique soumis pour discussion à la Consultation régionale sur le suivi de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Manille, 6-8 oct. 1999 (Genève, 1999).

⁵⁰ BIT: *Egalité dans l'emploi et la profession*, étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention n° 111 (Genève, 1996).

⁵¹ BIT: *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific*, Technical report for discussion (Genève/Bangkok, 2001).

préparation. Plusieurs autres publications se sont intéressées à la question du harcèlement sexuel en la traitant à part ou en l'incluant dans des discussions plus vastes⁵². Pour préparer le Séminaire tripartite régional sur les mesures contre le harcèlement sexuel au travail en Asie et dans le Pacifique (Penang, 2-4 octobre 2001), le BIT a fait réaliser un certain nombre d'études sur les évolutions nationales dans ce domaine⁵³. On notera que le Bureau a proposé de tenir une réunion d'experts sur «le harcèlement et la violence au travail» en vue de l'élaboration d'un code de pratique sur cette question.

Perspectives

- 70.** A mesure que l'on prend conscience de l'existence du harcèlement sexuel en tant que problème qui se pose sur le lieu de travail, on acquiert de l'expérience au sujet des manières les plus efficaces de définir et de traiter le problème. Il n'en reste pas moins que la plupart des pays n'ont toujours pas de législation spécifique relative au harcèlement sexuel. Là où elle existe, la législation nationale est récente, et les Etats Membres n'ont donc qu'une expérience très limitée des efforts à faire pour combattre le problème ou que très peu d'occasions d'évaluer l'efficacité des différentes approches dans leur propre contexte. En outre, des questions se posent quant à la prise de conscience du problème, malgré l'importance du sujet. Il est vrai que les entreprises ont de plus en plus d'expérience et de connaissances dans ce domaine, mais cette expérience et ces connaissances restent confinées à un petit nombre d'entreprises, et, même en partant de ces expériences, on sait très peu de choses sur ce qui se passe en dehors de ces entreprises. Il est donc par conséquent urgent de mieux faire connaître l'expérience des entreprises et de tirer les enseignements des succès et des échecs des approches législatives et autres qui ont été adoptées pour traiter le problème, et surtout d'organiser un dialogue tripartite aux niveaux national et régional pour mieux faire comprendre la nature potentielle des mesures normatives que l'OIT pourrait prendre sur ce sujet.
- 71.** Le Bureau est en train de préparer un rapport sur la nature et l'ampleur du problème, sur les tendances du droit et de la jurisprudence et sur les mesures et programmes des entreprises. Cela permettra de mettre à jour l'information donnée dans le numéro de 1992 des *Conditions of Work Digest* sur certains pays industrialisés et, en particulier, d'étendre aux pays en développement la base d'informations dont on dispose. En se fondant sur ce rapport et sur les travaux de recherche préparatoires ciblés qui seront entrepris au niveau des pays, le Bureau proposera de tenir d'autres réunions régionales sur le harcèlement sexuel au travail au cours de la prochaine période biennale, à la suite du Séminaire tripartite régional sur les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel au travail en Asie et dans le Pacifique d'octobre 2001. Le Bureau proposera ultérieurement l'organisation d'une réunion d'experts. Cette réunion permettrait non seulement de poser le problème du harcèlement sexuel comme un problème préoccupant, mais aussi d'interagir avec les mandants et les experts de l'OIT, et de dégager les questions qui intéressent le plus grand

⁵² Voir, par exemple, Ariane Reinhart: *Sexual Harassment: Addressing sexual harassment in the workplace – A management information booklet* (Genève, BIT, 1999), et Naina Kapur: «Sexual harassment at the workplace – A guide to sexual harassment law in India», dans l'ouvrage publié sous la direction de Aanchal Kapur: *Women workers' rights in India: Issues and strategies – A defence guide* (New Delhi, BIT, 1999) p. 119; et Wirth, L.: «Sexual harassment at Work», extrait de *Promoting Gender Equality at Work, Turning Vision into Reality*, Ed. Eugenia Date-Bah, Zed Books Ltd, Londres et New York, 1977.

⁵³ Equipe consultative multidisciplinaire de l'OIT pour l'Asie de l'Est et bureau de zone de Bangkok: *Technical report for discussion at the ILO/Japan Regional Tripartite Seminar on Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, Penang, Malaisie, 2-4 oct. 2001 (Bangkok, BIT, 2001).

nombre et qui pourraient servir de base pour une action normative dans ce domaine si le Conseil d'administration en décidait ainsi.

5. Suite donnée à la résolution sur la sécurité et la santé au travail adoptée par la Conférence en 2003

- 72.** A la suite de la discussion générale fondée sur une approche intégrée de juin 2003, la Conférence a élaboré une stratégie globale en vue d'une action dans ce domaine qui comprend notamment la définition des priorités pour tout ce qui touche à la révision des instruments existants en la matière et à l'élaboration de nouveaux instruments. L'élaboration d'un nouvel instrument établissant un cadre promotionnel dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail est proposée au Conseil d'administration comme une question à inscrire à l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence⁵⁴.
- 73.** Font également partie des priorités normatives qui ont été fixées par la Conférence la révision des instruments suivants: convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963, et recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963; recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919, recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919, convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921, et convention (n° 136) sur le benzène, 1971, et recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971. En partant de ces priorités, le Bureau élaborera et soumettra des propositions normatives pour examen par le Conseil d'administration dans le cadre de futures conférences.

Dialogue social (catégories particulières de travailleurs)

6. Une approche intégrée du travail dans les ports

- 74.** A sa 285^e session (novembre 2002), le Conseil d'administration était saisi d'un document⁵⁵ établi par le Bureau qui contenait des propositions pour l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence. Il a décidé⁵⁶ que des travaux de recherche plus approfondis sur une approche intégrée du travail dans les ports devaient être menés en vue d'élaborer une proposition sur ce sujet pour inscription à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence internationale du Travail.
- 75.** La présente proposition actualisée tient compte des éléments nouveaux intervenus en la matière depuis novembre 2002 et des résultats préliminaires des travaux de recherche effectués. Le Bureau propose que le Conseil d'administration reporte à 2007 au plus tôt la discussion générale proposée sur une approche intégrée du travail dans les ports (voir paragr. 83 ci-après).
- 76.** Depuis novembre 2002, cinq nouvelles licences pour l'utilisation du programme de formation des travailleurs portuaires (PDP) ont été délivrées par le BIT, qui a fourni, dans certains cas, une assistance technique pour la formation de formateurs. Le Bureau a également révisé l'unité P.3.1. du PDP (manutention de marchandises dangereuses dans les ports) compte tenu de la dernière version du Code maritime international des marchandises

⁵⁴ Document GB.288/2/1.

⁵⁵ Document GB.285/2, paragr. 16, et 156 à 166.

⁵⁶ Document GB.285/2, paragr. 21.

dangereuses de l'OMI. Il ressort des travaux de recherche préliminaires que, au vu des priorités actuelles de l'industrie portuaire, la meilleure solution consisterait à développer le PDP pour les terminaux vraqués. Le Bureau poursuivra ses travaux de recherche sur les mesures à prendre pour développer au mieux le PDP et agira en conséquence.

77. Compte tenu des changements technologiques et structurels très rapides qu'a connus ce secteur, le Bureau a préparé récemment un projet de recueil de directives pratiques révisé sur la sécurité et la santé dans les ports qui reprend à la fois des éléments du recueil existant et le Guide pour la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires pour les regrouper dans un document unique qui sera examiné par une Réunion tripartite d'experts sur la sécurité et la santé dans les ports (Genève, 8-17 décembre 2003)⁵⁷. Un projet de recueil de directives pratiques sur la sûreté dans les ports proposé en juillet 2003 par un groupe de travail mixte OIT/OMI sur la sûreté dans les ports⁵⁸ sera également examiné par la réunion d'experts.
78. Pour contribuer aux efforts visant à intégrer les questions sociales et environnementales dans l'industrie portuaire, le Bureau a notamment élaboré un projet intitulé «Port Health and Safety Audit Manual», qui fait actuellement l'objet d'un examen interne. L'objectif de ce manuel est d'aider les autorités législatives et portuaires, la direction du port, les exploitants de postes d'amarrage et de terminaux et d'autres personnes et services impliqués dans les activités portuaires à évaluer leur degré de conformité par rapport aux normes de l'OIT, mais aussi par rapport à leurs propres politiques et à leurs réglementations nationales. Cette activité viendra renforcer le lien entre le travail fait par le BIT et la protection de l'environnement.
79. Tout examen des questions liées à l'industrie portuaire devrait tenir compte de tous les modes de transport existants, qu'il s'agisse des voies d'eau internes et maritimes, de la route, des chemins de fer ou des transports aériens. Cette approche est le reflet du caractère multimodal de la chaîne d'approvisionnement au XXI^e siècle. Par conséquent, toute approche intégrée des activités normatives touchant au travail dans les ports devrait s'intéresser aux liens et divergences existant entre toutes les normes de l'OIT touchant aux transports. A cet égard, le Conseil d'administration a demandé⁵⁹ que la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, et la convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929, soient révisées, et que les Etats Membres informent le Bureau sur le besoin éventuel de remplacement de la recommandation (n° 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920. La Conférence maritime de septembre 2005 s'interrogera également sur l'adoption d'une nouvelle norme unifiée du travail maritime.
80. Les travaux d'autres organisations ayant un rapport avec l'industrie portuaire sont également à prendre en compte. Ils peuvent en effet avoir un impact, et même empiéter, sur ceux de l'OIT. Un exemple: le dossier de réforme de l'industrie portuaire de la Banque mondiale, publié en 2002, qui contient un module «Réforme du travail et questions sociales connexes», n'est pas sans rappeler les conclusions⁶⁰ adoptées par une Réunion tripartite sur les problèmes sociaux et de travail provoqués par les ajustements structurels dans l'industrie portuaire qui s'est tenue à Genève en mai 1996. Autre exemple: l'OIT a

⁵⁷ Document GB.287/12, paragr. 17-22.

⁵⁸ Document OIT/IMO WGPS/2003/8.

⁵⁹ Document GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, paragr. 7 et 48.

⁶⁰ Document TMPI/1996/10, paragr. 3, 4, 5, 6 et 20.

été sollicitée par l'OMI⁶¹ afin qu'elle l'aide à créer les liens nécessaires entre la convention n° 152 de l'OIT et le Code maritime international des marchandises dangereuses (code IMDG), dont la mise en œuvre deviendra obligatoire en vertu de la Convention SOLAS à partir de janvier 2004. Cette demande s'explique par le fait que la mise en œuvre du code IMDG doit être étendue à tous ceux qui s'occupent de l'emballage et du transport de marchandises dangereuses par mer si l'on veut assurer une application générale. Cela vaut tout particulièrement pour la révision, évoquée ci-dessus, du Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la sécurité et la santé dans les ports.

- 81.** Les travaux d'organisations ne faisant pas partie du système des Nations Unies doivent parfois être pris en compte également. C'est le cas des travaux de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), qui a publié en 1995 la troisième édition de l'ISO 6346 (Conteneurs pour le transport de marchandises – Codage, identification et marquage), qui présente un intérêt tout particulier pour la révision envisagée de la convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929.
- 82.** La promotion des conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, l'élaboration d'un recueil de directives pratiques sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, l'offre de services consultatifs et d'avis dans le cadre du processus d'ajustements structurels et la participation du secteur privé dans les ports, l'établissement de liens entre les instruments de l'OIT ayant un rapport avec l'industrie portuaire et les instruments pertinents d'autres organisations faisant partie ou non du système des Nations Unies, l'expansion de l'application du PDP et le renforcement du lien entre les travaux de l'OIT et la protection de l'environnement permettraient de bien mettre en évidence les avantages à attendre d'une approche intégrée du travail décent dans le secteur portuaire. Le principal résultat que l'on attend de la discussion générale sur une approche intégrée du travail dans les ports est un plan d'action pour les activités normatives de l'OIT dans ce domaine qui permettrait de remédier à toutes les divergences qui auront été identifiées et de redoubler d'efforts afin d'atteindre les objectifs que s'est fixés l'OIT pour les travailleurs portuaires. Il permettrait également de mieux cibler les activités non normatives de l'OIT touchant à ce secteur.
- 83.** Toutefois, compte tenu des engagements pris par le Bureau pour 2004 et 2005 au sujet du travail maritime et du secteur de la pêche, et en attendant les résultats de la réunion d'experts mentionnée ci-dessus et de la session maritime de la Conférence qui se tiendra en 2005, le Bureau propose de reporter la discussion générale sur une approche intégrée du travail dans les ports à 2007 au plus tôt.
- 84.** Le Bureau continuera de réaliser d'autres travaux de recherche sur toutes les questions pertinentes en vue de soumettre en temps voulu une proposition actualisée en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée du travail dans les ports à une session future de la Conférence.

Genève, le 10 octobre 2003.

Point appelant une décision: paragraphe 10.

⁶¹ Lettre adressée au Directeur général du BIT en date du 26 janvier 2001 (sur la base des documents IMO MSC 72/18/2 et DSC 6/WP.8/Add.1).