



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Propositions pour l'ordre du jour de
la 96^e session (2007) de la Conférence
internationale du Travail*****Table des matières***

	<i>Page</i>
Introduction	1
Propositions pour l'ordre du jour de la 96 ^e session (2007) de la Conférence	1
Ordre du jour de la 96 ^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail – Perspectives.....	2
Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence	3
Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 96 ^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail.....	4
Principes et droits fondamentaux au travail.....	4
1. Travail des enfants et protection des jeunes travailleurs	4
Emploi/protection sociale.....	8
2. Emploi et protection sociale dans les sociétés vieillissantes	8
Protection sociale	13
3. Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.....	13
Dimension hommes-femmes.....	16
4. Egalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.....	16
Partie II. Propositions pour l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence.....	20
Protection sociale	20
5. Temps de travail	20
6. 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
7. Une approche intégrée du travail dans les ports	22

Introduction

1. Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour examen à sa 291^e session (novembre 2004); il contient des propositions en vue d'une première discussion des questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail et de sessions futures.
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 de façon plus approfondie au mois de 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 96^e session (2007) de la Conférence

3. Les questions examinées, qui ne sont pas retenues pour l'ordre du jour d'une session donnée de la Conférence, font en principe à nouveau l'objet d'une proposition pour l'ordre du jour de la session suivante de la Conférence. Néanmoins, compte tenu des orientations qui ont été données par le Conseil d'administration à sa 289^e session (mars 2004), les questions intitulées *Nouvelles dispositions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession* et *Promotion du travail décent dans le cadre des activités de reconstruction des pays touchés par un conflit* ne figurent plus dans les propositions. La question *Emploi décent et productivité*, de même, a été retirée pour les raisons qui sont indiquées plus loin ¹. Il est rappelé par ailleurs que le sujet *Travail des enfants et protection des enfants et des jeunes* n'avait pas été proposé aux fins d'une éventuelle inscription à l'ordre du jour de la session de 2006 ² de la Conférence, un rapport global sur le travail des enfants devant être présenté à la Conférence la même année dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ce sujet est à nouveau inclus dans le présent document.
4. Les propositions soumises au Conseil d'administration pour examen à la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail comportent une proposition en vue d'une action normative et trois propositions en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée. Toutes ces propositions ont déjà été présentées sous une forme plus ou moins élaborée au Conseil.
 - Une proposition en vue d'une action normative: **prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail**. Les travaux de recherche sur cette question, qui figurait en novembre dernier dans la partie du document ³ relative aux sessions futures de la Conférence, ont pu être achevés et la proposition est à présent suffisamment élaborée

¹ Voir paragr. 8.

² Document GB.288/2/2, paragr. 4.

³ Idem, paragr. 58 à 71.

pour permettre l'éventuelle inscription d'une action normative à l'ordre du jour de la Conférence de 2007.

- Trois propositions en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée: **travail des enfants et protection des jeunes travailleurs**⁴, **égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, l'emploi et la protection sociale dans les sociétés vieillissantes**. Les deux premiers sujets ont été peu modifiés tandis que le troisième a été sensiblement actualisé.

5. Dans le cadre de cette première discussion de l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence, le Conseil d'administration est donc invité à sélectionner une liste de questions parmi celles qui sont mentionnées ci-dessus. S'agissant de la question relative à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, il faudra cependant tenir compte du fait qu'un rapport global sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession présenté dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail sera discuté à la Conférence en 2007. Une fois cette liste 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 292^e session (mars 2005) du Conseil d'administration, où celui-ci décidera des questions à retenir pour arrêter définitivement l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence.

Ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail – Perspectives

6. Après deux années durant lesquelles la Conférence connaîtra un ordre du jour particulièrement riche en matière normative, à savoir les discussions en vue de l'adoption d'une norme d'ensemble (une convention complétée par une recommandation) sur le travail dans le secteur de la pêche (2005), d'un instrument établissant un cadre promotionnel dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (2005-06) et d'une recommandation sur la relation de travail (2006), ainsi que la discussion en vue de l'adoption d'une convention maritime consolidée lors de la session maritime de la Conférence (2005)⁵, on peut noter que les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence de 2007 sont en l'état actuel des choses peu nombreuses, en particulier dans le domaine normatif.
7. Cette situation s'explique en partie par une conjoncture un peu particulière. Aucune deuxième discussion normative n'est prévue pour 2007 et les travaux préparatoires relatifs aux instruments d'une importance majeure qui sont en cours d'élaboration mobilisent des ressources importantes. De ce fait, les départements concernés ne sont pas encore en mesure de progresser en parallèle sur d'autres sujets, notamment sur certaines révisions décidées par le Conseil d'administration⁶. Il est cependant possible que les discussions sur

⁴ Le précédent intitulé était le suivant: «travail des enfants et protection des enfants et des jeunes». Il a été légèrement modifié afin d'éviter tout malentendu quant à l'objectif de l'OIT qui est celui de l'abolition du travail des enfants et non pas d'une meilleure protection des enfants au travail.

⁵ Date à déterminer.

⁶ C'est le cas en particulier pour les instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail et aux activités sectorielles. S'agissant notamment de la convention (n°153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, le Bureau envisage d'inclure dans son programme de travail pour 2006-07 des recherches sur cette question. Néanmoins, parmi les 22 conventions dont le Conseil a demandé formellement la révision à la suite des travaux du Groupe de travail sur la

le suivi des recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation ouvrent de nouvelles perspectives en la matière. Ce suivi sera discuté au sein du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation lors de la présente session⁷. Le Bureau tiendra compte, le cas échéant, des conclusions de ce débat qui pourraient avoir une incidence sur l'élaboration des propositions pour l'ordre du jour de la session de 2007 de la Conférence.

8. C'est également dans ce contexte que la proposition d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée intitulée *Emploi décent et productivité* précédemment soumise au Conseil d'administration n'a pas été incluse dans le présent document. De nouvelles questions, préoccupations et priorités sont apparues depuis que ce sujet, qui a fait l'objet jusque-là d'un faible soutien, a été proposé pour la première fois en 1999. L'intention du Bureau est d'élaborer une proposition plus pertinente, à la lumière des activités de suivi des recommandations de la Commission mondiale qui seront planifiées ainsi que des nouvelles informations et orientations qui ne manqueront pas d'être données au cours des mois à venir, et de poursuivre les consultations avec les mandants à ce sujet.

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

9. Depuis 1997, le Conseil d'administration a élargi le champ de la discussion de novembre pour y inclure l'examen de questions dont l'inscription à l'ordre du jour de sessions *ultérieures* de la Conférence pourrait être envisagée. 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 2007. Ces propositions figurent dans la partie II du présent document et comportent:

- a) une proposition en vue d'une discussion générale sur le **temps de travail**;
- 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 2003⁸; et
- c) une proposition de discussion générale fondée sur une approche intégrée dans le domaine du **travail dans les ports**.

10. 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 nouveaux travaux de recherche à

politique de révision des normes, 13 sont déjà traitées: dix conventions maritimes dans le cadre du processus de consolidation des normes du travail maritime et trois conventions dans le contexte de la préparation d'une norme d'ensemble (une convention et une recommandation) sur le travail dans le secteur de la pêche. Par ailleurs, la proposition relative au travail des enfants et à la protection des jeunes, en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée, permettrait un suivi quant à la révision de trois conventions concernant le travail de nuit des enfants et des adolescents; la proposition sur le travail dans les ports, en vue d'une discussion fondée sur une approche intégrée lors d'une session ultérieure de la Conférence, devrait permettre un suivi à propos de la révision de la convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929.

⁷ Document GB.291/WP/SDG/1: Suite à donner au rapport de la Commission mondiale de la dimension sociale de la mondialisation – Amélioration des politiques et partenariats.

⁸ 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.

entreprendre pour faire progresser la préparation de ces propositions en tenant compte des ressources et du temps nécessaires.

11. Aux fins de l'établissement de l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail et de la préparation des questions qui pourraient être inscrites à l'ordre du jour de sessions ultérieures de la Conférence, le Conseil d'administration est invité à:

- a) *examiner les propositions pour l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail figurant dans le présent document;*
- b) *indiquer les propositions qui devraient faire l'objet d'un examen plus approfondi à sa 292^e session (mars 2005), au cours de laquelle il arrêtera l'ordre du jour définitif de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail; et*
- c) *indiquer les autres propositions pour lesquelles il conviendrait d'accélérer les travaux de recherche et les consultations.*

Partie I. Propositions pour l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail

Principes et droits fondamentaux au travail

1. Travail des enfants et protection des jeunes travailleurs

(Discussion générale fondée sur une approche intégrée)

Résumé

Compte tenu du chemin parcouru depuis la résolution concernant l'élimination du travail des enfants adoptée par la Conférence en 1996, une discussion générale sur le travail des enfants fondée sur une approche intégrée serait intéressante à deux égards: premièrement, pour examiner le lien qui existe entre les normes et la coopération technique et, deuxièmement, pour poursuivre les efforts déployés par l'Organisation en vue de rationaliser un certain nombre de normes existantes. Tout d'abord, le travail des enfants est l'objet de l'un des trois objectifs opérationnels s'inscrivant dans le cadre de l'objectif stratégique intitulé «Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail». Cela atteste l'importance incontestée du sujet, non seulement comme l'un des quatre principes fondamentaux visés dans la Déclaration de 1998, mais également comme un des thèmes phares des activités opérationnelles du BIT. Les principaux piliers dans le domaine du travail des enfants sont les conventions fondamentales nos 138 et 182 et les recommandations nos 146 et 190, qui les complètent. Fondé sur ces instruments, le programme focal sur le travail des enfants (IPEC) regroupe diverses activités qui vont de la promotion des normes à la coopération technique. Une discussion générale à la Conférence permettrait d'examiner et de fixer de nouvelles orientations sur la façon de combiner les activités relatives aux normes, à la promotion, à la recherche et à la coopération technique pour parvenir à l'abolition effective du travail des enfants et pour renforcer la protection des enfants et des jeunes travailleurs. Deuxièmement, contrairement aux trois autres principes fondamentaux, le travail des enfants est un thème sur lequel un certain nombre de normes de l'OIT ont été adoptées depuis la fondation de l'Organisation et ont évolué. La discussion pourrait également porter sur la suite à donner aux décisions concernant la révision des instruments sur le travail de nuit des enfants et des jeunes. Il a donc été jugé opportun de proposer une discussion générale afin d'examiner: 1) les mesures nécessaires – sur le plan juridique comme sur celui des programmes – pour assurer l'abolition effective du travail des enfants, en traitant prioritairement ses pires formes; 2) les initiatives concernant la protection des enfants et des jeunes en général, notamment une discussion sur les instruments existants qui réglementent le travail de nuit des jeunes et les

examens médicaux. Ces deux éléments sont étroitement liés car, à défaut d'une protection suffisante dans ces domaines, l'activité ou l'emploi exercé peut se révéler dangereux et ne doit donc pas être exercé par des enfants même si ceux-ci ont atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi. La Conférence pourrait examiner comment associer la promotion d'instruments à jour et l'apport d'une aide plus systématique et plus adaptée aux Etats Membres en vue du remplacement d'instruments anciens et de leur abrogation ultérieure, s'il y a lieu. La question du travail de nuit des enfants et des jeunes pourrait ainsi être liée à celle, plus vaste, du travail dangereux – sujet de première importance pris en compte dans les deux conventions fondamentales et à propos duquel les mandats de l'OIT sollicitent souvent l'aide et les conseils de l'Organisation.

Contexte

- 12.** L'élimination du travail des enfants est l'une des principales composantes de l'objectif stratégique intitulé «Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail» et l'un des trois objectifs opérationnels qui relèvent de cet objectif stratégique. Cela révèle l'importance que revêt ce sujet pour les mandants, non seulement comme l'un des quatre principes fondamentaux visés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, mais également au titre des activités opérationnelles de l'Organisation. L'action de l'OIT visant à éliminer le travail des enfants, en particulier ses pires formes, se fonde essentiellement sur deux conventions à jour, à savoir la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et sur les recommandations correspondantes, à savoir les recommandations n°s 146 et 190. Dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998, la Conférence internationale du Travail a examiné, pour la première fois en 2002, un rapport global sur le travail des enfants. Le prochain examen de cette question aura lieu en 2006.
- 13.** Comme on le sait généralement, il ne suffit pas aux pays d'aligner leur législation sur les normes internationales pour lutter contre le travail des enfants. Il faut des mesures complètes et intégrées pour rompre le cercle vicieux de la pauvreté, des inégalités sociales et du travail des enfants. C'est pourquoi l'OIT, dans le cadre du programme focal sur le travail des enfants (IPEC), adopte une forme d'approche intégrée qui conjugue activités normatives, promotion, mobilisation, sensibilisation et coopération technique, les conventions n°s 138 et 182 jouant le rôle d'instruments clés orientant l'action en vue d'une abolition effective du travail des enfants. En particulier, les programmes assortis de délais, que l'IPEC s'emploie à promouvoir pour aider les pays à éliminer les pires formes de travail des enfants dans un laps de temps déterminé, mettent l'accent sur la nécessité de compléter les mesures d'interdiction par des politiques et des initiatives s'attaquant aux causes du travail des enfants, par exemple, en luttant contre la pauvreté et en œuvrant à la promotion de l'éducation universelle et de la mobilisation sociale.

Une approche plus vaste

- 14.** Le chemin parcouru depuis l'adoption par la Conférence en 1996 de la résolution concernant l'élimination du travail des enfants se caractérise par une activité normative réussie centrée tout particulièrement sur les pires formes de travail des enfants, qui s'accompagne d'une remarquable expansion de la coopération technique dans ce domaine. La ratification de la convention n° 182 ayant maintenant atteint un niveau comparable à celui des autres conventions fondamentales de l'OIT, et ce à une vitesse sans précédent, le moment est venu de proposer une discussion générale dont l'approche sera plus vaste et plus complète. Cette discussion pourrait porter sur les deux aspects suivants relatifs aux enfants et aux jeunes travailleurs: 1) comment garantir l'abolition effective du travail des enfants sans se limiter aux pires formes de travail visées dans la convention n° 182, mais de façon générale, comme prévu dans la convention n° 138; et 2) comment garantir une protection effective des enfants et des jeunes travailleurs en général, en prévoyant notamment une discussion sur les instruments existants qui régissent le travail de nuit des jeunes et les examens médicaux.

Elimination du travail des enfants

- 15.** Le travail des enfants fait l'objet de deux conventions fondamentales à jour, largement approuvées par les Etats Membres, comme en témoigne le nombre de ratifications enregistrées en peu de temps. Ainsi, une discussion sur ce thème à la Conférence porterait essentiellement sur la façon de promouvoir l'action en dehors de la ratification des conventions visées et d'aider les mandants à les appliquer de manière effective. L'un des apports de la convention n° 182 à la lutte contre le travail des enfants est que, outre la définition de ce qu'il faut combattre comme étant des pires formes de travail, elle indique expressément quelles mesures opérationnelles doivent être prises à cette fin (mécanismes de supervision, programmes d'action, mesures assorties de délais, éducation et formation, coopération internationale, etc.). La recommandation n° 190 apporte des précisions sur ces mesures. Une discussion à la Conférence pourrait également permettre l'examen plus en profondeur des mesures nécessaires pour garantir l'abolition effective du travail des enfants en général, y compris ses formes qui ne sont pas les pires mais qui, conformément à la convention n° 138, doivent être éliminées.
- 16.** A cet égard, on notera que certaines des demandes de coopération technique formulées par les mandants dans le cadre de l'IPEC sont particulièrement à caractère normatif comme, par exemple, lorsque la demande d'aide et d'orientation vise à déterminer, à l'échelle nationale, quels types de travaux sont dangereux – question abordée par les conventions n°s 138 et 182. En réponse à ces demandes, l'IPEC a pris diverses mesures allant de la publication de documents sur le sujet d'un abord facile à la préparation de réunions d'experts, en passant par la compilation d'informations sur les règles et règlements nationaux en vigueur. Une discussion à la Conférence permettrait d'intégrer ce type d'assistance dans les activités ordinaires de l'OIT et de le lier à la promotion des normes applicables. De manière plus générale, elle pourrait également permettre de préciser ce que la notion de travail des enfants, y compris ses pires formes, recouvre concrètement.
- 17.** Il convient de rappeler que la convention n° 138 porte révision d'un certain nombre de conventions sectorielles sur l'âge minimum plus anciennes⁹. Par conséquent, l'accroissement du nombre de ratifications de la convention n° 138 devrait conduire à la dénonciation des conventions susmentionnées et contribuer à rationaliser ce groupe de normes. Toutefois, la convention n° 138 permet une certaine souplesse, car elle précise, en son article 10, les conditions dans lesquelles la plupart de ces conventions anciennes peuvent être dénoncées de plein droit. En conséquence, la ratification de la convention n° 138 n'entraîne pas nécessairement la dénonciation automatique de l'ensemble des conventions révisées ratifiées par un pays donné¹⁰. Cette situation crée une certaine confusion quant à l'âge minimum que les pays s'engagent à faire respecter et ralentit le processus de remplacement des instruments par d'autres instruments à jour. Il faudrait, pour remédier à cela, fournir aux Etats Membres une assistance plus adaptée à leurs situations respectives. L'objectif serait d'inscrire, dans les obligations au titre de la convention n° 138, les obligations au titre de conventions anciennes et de faire en sorte que ces conventions soient dénoncées et/ou abrogées à une date ultérieure, s'il y a lieu.

⁹ Voir article 10 de la convention n° 138.

¹⁰ Par exemple, un Etat partie à la convention n° 59 (laquelle fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie), qui ratifie ensuite la convention n° 138 en fixant à 14 ans l'âge minimum général d'admission à l'emploi, reste lié par la convention n° 59, à moins qu'il ne fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie.

Autres instruments ayant trait aux enfants et aux jeunes travailleurs

- 18.** Dans le cadre de ses efforts visant à protéger les enfants et les jeunes travailleurs, l'OIT a adopté des normes portant en particulier sur le travail de nuit et les examens médicaux auxquels ils peuvent être soumis. Pour ce qui est des instruments concernant le travail de nuit, le Conseil d'administration a déjà décidé, à la suite des travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, que les conventions n^{os} 6, 79 et 90, ainsi que les recommandations n^{os} 14 et 80, devaient être révisées. Il convient de se demander notamment si cette révision doit être effectuée séparément ou envisagée dans un contexte plus vaste, en relation directe avec l'objectif de l'abolition effective du travail des enfants. Dans le cadre des travaux du groupe de travail, le Conseil d'administration a également approuvé des demandes d'information concernant une série de conventions et de recommandations traitant de l'examen médical des jeunes travailleurs¹¹. Une discussion sur les orientations à suivre concernant l'objet de ces instruments pourrait également avoir lieu dans le cadre d'une approche intégrée.
- 19.** La convention n^o 182 a suscité un assentiment général quant au fait que les travaux dangereux auxquels peuvent être soumis les filles et les garçons de moins de 18 ans doivent faire l'objet de mesures urgentes, car ils constituent l'une des pires formes de travail des enfants, confirmant ainsi l'âge minimum prescrit dans la convention n^o 138 pour l'accomplissement de tâches dangereuses, à savoir 18 ans. Si les deux conventions laissent le soin aux pays de décider de ce qu'il faut entendre par travaux dangereux¹², la recommandation n^o 190 inclut expressément dans les critères de risques à prendre en considération «les travaux qui s'effectuent la nuit». Compte tenu que les mandants ont été nombreux à demander l'assistance du BIT pour déterminer les travaux dangereux propres à leur pays, comme indiqué ci-dessus, toute discussion normative relative à des questions telles que le travail de nuit des enfants et des jeunes devrait être abordée dans ce contexte général sous l'angle de ces deux conventions fondamentales et s'accompagner d'un débat plus général sur une éventuelle orientation internationale (qui pourrait prendre la forme d'une action normative ou de recueils, plus informels, de bonnes pratiques ou de directives) quant aux «travaux dangereux» à interdire et à éliminer, qui viendrait compléter les initiatives entreprises pour la mise en application des conventions n^{os} 138 et 182.
- 20.** En règle générale, les conditions d'exécution d'un travail constituent le critère primordial pour déterminer quels travaux exécutés par des enfants sont dangereux et doivent, à ce titre, être éliminés. Ainsi, on peut estimer que lorsque la sécurité et la santé au travail de personnes de moins de 18 ans ne sont pas garanties de façon appropriée, le travail en question peut être qualifié de dangereux pour les enfants même pour ceux qui ont atteint l'âge minimum général d'admission au travail. De ce point de vue, les normes internationales du travail ayant trait à la protection des enfants et des jeunes travailleurs, notamment celles qui portent sur le travail de nuit et l'examen médical, sont étroitement liées à la question du travail des enfants et constituent un groupe de normes qui devraient être examinées comme un tout, dans le cadre d'une approche intégrée. Cette discussion pourrait conduire à identifier les domaines dans lesquels il faudrait entreprendre une action normative ou mettre en œuvre d'autres moyens d'action, y compris des activités de promotion et d'assistance. En outre, du fait du chevauchement des notions d'«enfants» (moins de 18 ans) et de «jeunes», qui recouvrent habituellement la catégorie des 15 à 24 ans, la question des pires formes de travail des enfants, dans le cas d'adolescents ayant

¹¹ Il s'agit des conventions n^{os} 77, 78 et 124 et des recommandations n^{os} 79 et 125.

¹² Les travaux dangereux sont définis comme étant «les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant».

dépassé l'âge minimum général d'admission à l'emploi, pourrait être envisagée du point de vue du déficit de travail décent concernant les jeunes.

21. Au vu de ce qui précède, le Conseil d'administration voudra sans doute envisager d'inscrire à l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail une discussion générale fondée sur une approche intégrée sur le thème du travail des enfants et de la protection des jeunes travailleurs. Cette discussion viserait, d'une part, à définir les orientations à suivre pour garantir l'abolition effective du travail des enfants en général, comme prescrit non seulement dans la convention n° 182, mais également dans la convention n° 138 et, d'autre part, d'éventuelles mesures en matière d'emploi et de travail des enfants et des jeunes. Cela permettrait à la Conférence d'examiner la question de la protection des enfants et des jeunes travailleurs dans le cadre plus vaste d'une approche globale de l'abolition du travail des enfants. Plusieurs questions importantes comme notamment le travail de nuit des enfants et des jeunes et l'examen médical des jeunes travailleurs pourraient également être abordées conjointement avec celle du travail dangereux, auquel il faudrait s'attaquer en priorité dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants. Par ailleurs, il conviendrait de rationaliser les normes existant dans ce domaine et de recenser les besoins en matière d'orientation internationale.

Emploi/protection sociale

2. *Emploi et protection sociale dans les sociétés vieillissantes*

Résumé

L'allongement de la durée de vie des personnes est l'une des plus précieuses conquêtes de l'humanité. Paradoxalement, dans de nombreux pays, cette plus grande espérance de vie n'est pas allée de pair avec une vie active plus longue, et l'âge moyen de la retraite a considérablement baissé, mettant ainsi en péril la viabilité financière des budgets publics et exposant les personnes âgées à un risque d'exclusion sociale. De nombreuses personnes âgées, qui souhaiteraient travailler plus longtemps, font l'objet d'une discrimination de la part des employeurs et sont contraintes de quitter le marché du travail de façon prématurée. Les conséquences du vieillissement de la population sur le financement de la sécurité sociale suscitent de nombreux débats, mais un des aspects essentiels est escamoté, à savoir qu'un grand nombre de femmes et d'hommes sans emploi, inactifs ou travaillant dans l'économie informelle pourraient occuper un emploi formel et apporter ainsi leur contribution aux régimes de pension. La promotion du travail décent est le meilleur moyen de garantir la protection sociale pour tous et de permettre aux personnes âgées de rester dans la vie active plus longtemps. C'est capital pour les pays en développement, où la pauvreté qui touche les personnes âgées devient de plus en plus préoccupante et où peu de personnes âgées peuvent se permettre de cesser toute activité professionnelle. Dans ces pays, il nous faut trouver des moyens d'étendre la protection sociale.

L'OIT peut jouer un rôle décisif dans le cadre de l'élaboration de stratégies novatrices visant à résoudre ces problèmes et tirer avantage de l'allongement de la durée de vie en encourageant le prolongement de la vie active dans des conditions d'emploi productives et décentes. Il est proposé de tenir une discussion générale fondée sur une approche intégrée pour élaborer 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 pouvant contribuer à promouvoir des politiques, stratégies et méthodes propres à garantir aux personnes âgées l'accès à la vie active, des conditions décentes et la sécurité. Cette proposition contribuerait à la réalisation des quatre objectifs stratégiques, tout en abordant spécifiquement les objectifs de l'emploi et de la protection sociale.

Tendances actuelles

- 22.** La population mondiale vieillit. Les taux de fécondité baissent et les gens vivent plus longtemps. D'ici à 2050, le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus devrait passer d'environ 600 millions à 2 milliards ¹³.
- 23.** Le rythme de vieillissement de la population est encore plus rapide dans les pays à faible revenu que dans les autres pays ¹⁴ puisque, au cours des cinquante prochaines années, le nombre des personnes âgées de ces pays devrait quadrupler ¹⁵ et le taux de dépendance de ces personnes tripler, avec les conséquences dramatiques qui en découleront. La faible protection sociale dont jouissent certaines personnes âgées, voire l'absence de protection sociale, contraint celles-ci à trouver un emploi dans le secteur informel, et la pauvreté qui touche cette catégorie de la population devient de plus en plus préoccupante. Les effets du VIH/SIDA obligent parfois les personnes âgées, notamment les vieilles femmes, à s'occuper de leurs petits-enfants. Dans ces pays, il est capital de promouvoir l'emploi productif et décent. Les politiques en matière de financement de la protection sociale pourraient alors être élaborées avec de plus amples ressources.
- 24.** Dans le monde industrialisé, l'allongement de la durée de vie n'est pas allé de pair avec le prolongement de la vie active. Les travailleurs d'un certain âge sont victimes de discrimination et sont souvent contraints de se retirer du marché du travail avant l'heure ou d'accepter des emplois peu qualifiés où leurs capacités sont sous-utilisées. Les pays se heurtent au problème de la viabilité financière des régimes de protection sociale. Si l'augmentation de la proportion d'actifs semble justifiée, certains obstacles ne permettent pas de faire machine arrière facilement. La promotion de l'emploi demeure la préoccupation majeure.

La réponse du BIT

- 25.** Les moyens mis en œuvre par le BIT pour remédier à cette situation sont essentiellement axés sur la recherche, la sensibilisation et la collaboration dans le cadre des initiatives internationales et les activités normatives. La coopération technique est pratiquement inexistante en ce qui concerne le problème des travailleurs âgés.

Recherche et collaboration internationale

- 26.** Depuis le début des années quatre-vingt-dix, le BIT s'intéresse à la situation de l'emploi des travailleurs âgés. La formation des travailleurs âgés a été abordée dans le *Rapport sur le travail dans le monde* de 1995, dans le *Rapport sur l'emploi dans le monde* de 1998 et de 2001 et dans un document sur le marché du travail et le vieillissement, établi à titre de contribution à une conférence spéciale du G8 sur ce thème qui a eu lieu à Tokyo en septembre 1999. Le BIT, en collaboration avec les gouvernements de l'Allemagne et du Japon, a organisé une conférence de haut niveau sur le dialogue social et le vieillissement dans les pays candidats à l'Union européenne, qui s'est tenue à Budapest en novembre

¹³ Division de la population des Nations Unies, «World Population Prospects: The 2002 Revision», <http://esa.un.org>.

¹⁴ Voir tableau 2: «Vitesse de vieillissement», dans: *Une société sans exclusive pour une population vieillissante: La question de l'emploi et de la protection sociale*, document soumis par le BIT à titre de contribution à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, Madrid, 2002.

¹⁵ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm; voir également tableau 2: «Vitesse de vieillissement», idem.

2002¹⁶. Il a également participé à une réunion du G8 de haut niveau sur l'emploi, à Paris en mai 2003.

- 27.** Le BIT a participé activement aux travaux préparatoires de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement (Madrid, avril 2002), ainsi qu'à l'assemblée elle-même¹⁷. L'assemblée a adopté le Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement, ainsi que la Déclaration politique. Le BIT a aussi participé à la Conférence ministérielle sur le vieillissement organisée à Berlin en septembre 2002¹⁸ et continue de s'investir activement dans le suivi de ces conférences¹⁹.
- 28.** Le vieillissement sera également à l'ordre du jour de la septième Réunion régionale européenne de l'OIT qui se tiendra à Budapest en février 2005. Le rapport, en cours d'élaboration, sera centré sur les transitions que les femmes et les hommes qui vivent en Europe devront mener à bien au cours des années à venir, notamment la transition de la vie active à la retraite. Les questions liées à l'emploi et à la réforme du système des retraites seront analysées.

Normes du travail et travailleurs âgés

- 29.** Les conventions pertinentes sur les droits fondamentaux des travailleurs s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, indépendamment de leur âge. Les travailleurs âgés, en tant que groupe ayant des besoins spécifiques, sont mentionnés dans plusieurs recommandations²⁰. Le seul instrument qui se réfère spécifiquement aux travailleurs âgés est la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980. Après examen, le Conseil d'administration²¹ a décidé de le maintenir en l'état.
- 30.** Les principaux instruments concernant la sécurité sociale sont notamment la partie V de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ainsi que la convention (n° 128) et la recommandation correspondante (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967. Ces instruments ont été

¹⁶ Le BIT a présenté un document élaboré sur la base d'une enquête menée auprès d'institutions du marché du travail aux niveaux national et local et de plusieurs entreprises de pays candidats à l'UE, de Fédération de Russie et d'Ukraine, intitulé: *Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine*, par M. Fortuny, A. Nesporova et N. Popova, document de travail n° 50 de la série «Employment», BIT, Genève, 2003.

¹⁷ Le BIT a soumis un rapport intitulé «Une société sans exclusive pour une population vieillissante: la question de l'emploi et de la protection sociale». Document GB.283/ESP/5 (mars 2002).

¹⁸ La conférence a adopté la stratégie de mise en œuvre, au niveau régional, du Plan d'action international de Madrid sur le vieillissement et de la Déclaration ministérielle de Berlin. www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm.

¹⁹ Réunion du groupe d'experts sur les modalités de l'examen et de l'évaluation du Plan d'action international de Madrid, Malte, nov. 2003; Réunion du groupe d'experts sur les indicateurs du vieillissement, Madrid, avril 2004.

²⁰ 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).

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

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 invité le Bureau à proposer des services d'assistance technique en ce qui concerne ces instruments, notamment en matière de diffusion de l'information ²².

- 31.** La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, est à jour alors que la recommandation n° 150 qui l'accompagne a fait l'objet d'une révision et a été remplacée par la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, adoptée à la 92^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2004).
- 32.** En ce qui concerne l'égalité des chances, l'âge ne figure pas parmi les motifs de discrimination prohibés par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Il fait néanmoins partie des motifs de discrimination prohibés de 35 pays.

Orientations proposées

- 33.** Sur le plan de la politique, la promotion de l'emploi est le meilleur moyen de garantir que les gens disposent d'une pension convenable au moment de partir à la retraite. Prolonger la vie active est un bon moyen de faire augmenter le taux d'emploi. Toutefois, cela requiert des mesures complémentaires comme, par exemple, dans le domaine du renforcement des compétences. Il est primordial de veiller à la formation des travailleurs âgés dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie. Par exemple, la Bulgarie ²³ met en place une politique d'apprentissage tout au long de la vie, de concert avec les organismes gouvernementaux, les syndicats, les employeurs et les associations représentant les personnes âgées.
- 34.** Il importe tout particulièrement de mettre en place des mesures de lutte contre la discrimination fondée sur l'âge et les stéréotypes, en accordant, à cet égard, une attention particulière aux femmes, pour promouvoir l'emploi de ces personnes, et les employeurs doivent prendre des initiatives en ce sens. Le Forum des employeurs sur l'âge ²⁴, organisé par le Royaume-Uni, en est un bon exemple; il fournit aux employeurs informations et services en vue d'éliminer les stéréotypes et la discrimination.
- 35.** Il convient d'accorder plus d'attention à la recherche de politiques du marché de l'emploi des travailleurs âgés qui soient réellement efficaces et de veiller notamment à ce que la transition de la vie active à la retraite se fasse de manière progressive et en souplesse et à ce que des services d'orientation professionnelle et de conseils soient à disposition. En Estonie, un programme national en faveur des personnes âgées a été approuvé pour la période 2002-2005. Ce programme vise à réinsérer des travailleurs âgés dans la vie active et à faciliter leur transition de la vie active à la retraite. Il encourage l'emploi de personnes ayant l'âge de la préretraite, crée les conditions d'une transition sans heurts de la vie active à la retraite et incite les travailleurs en âge de prendre leur retraite à poursuivre leur activité avec un allègement de leur charge de travail.
- 36.** En ce qui concerne la sécurité sociale, trois grands obstacles sont à surmonter. Premièrement, comment financer les régimes de sécurité sociale de façon saine et viable?

²² Voir documents GB.282/LILS/WP/PRS/3 et GB.283/LILS/5(Rev.).

²³ Rapport national sur les problèmes des personnes âgées en Bulgarie, ministère du Travail et de la Politique sociale, Sofia, 2002.

²⁴ www.efa-agediversity.org.uk.

Deuxièmement, comment renforcer le rôle de la sécurité sociale en tant que facteur propice à la promotion de l'emploi, au changement structurel et à la croissance économique? A cet égard, se pose notamment la question de savoir comment faciliter la transition de la vie active à la retraite en adoptant des politiques qui n'encouragent pas un départ à la retraite trop anticipé. Troisièmement, comment étendre la couverture sociale aux catégories les plus vulnérables dans les sociétés vieillissantes, notamment celles de l'économie informelle? Ces problèmes sont communs à tous les pays. Mais ils ont des priorités différentes et adoptent des stratégies différentes pour s'y attaquer. Si pour beaucoup de pays à haut revenu l'objectif reste centré sur le maintien de la viabilité des systèmes de protection sociale et la promotion d'une vie active plus longue, pour les pays à faible revenu il s'agit de faire en sorte que le nombre croissant de personnes âgées vulnérables aient un revenu ²⁵.

- 37.** L'exemple de certains pays montre qu'il n'est pas impossible pour des pays à faible revenu d'assurer aux personnes âgées un revenu de base, et que le fait d'améliorer les moyens de subsistance des vieilles personnes bénéficie également aux jeunes générations. Au milieu des années soixante-dix, Maurice ²⁶ a mis en place un double régime de pension fondé sur le minimum vieillesse et sur l'assurance sociale dans le cadre duquel tous les résidents, à compter de 60 ans, reçoivent une pension, pour autant qu'ils satisfassent au critère de résidence. Bien que les prestations en la matière soient relativement modestes, elles contribuent à lutter contre la pauvreté.
- 38.** Enfin, assurer un environnement de travail adapté aux personnes âgées requiert une attention particulière, notamment de veiller à ce que les conditions de travail ne restreignent pas leurs capacités.
- 39.** Pour que les mandants puissent élaborer une stratégie en rapport avec tous les moyens d'action du BIT, il est proposé de tenir une discussion générale fondée sur une approche intégrée.
- Afin de recueillir des informations complètes et à jour sur la situation des personnes âgées sur le marché du travail et sur les politiques favorables ou défavorables à l'emploi de ces personnes, le BIT prévoit, dans le cadre de la préparation de cette discussion, de mener une étude concernant toutes les régions du monde.
 - La Conférence pourrait déboucher sur un plan d'action à plusieurs niveaux: services consultatifs et coopération technique; activités de recherche et d'analyse mettant l'accent sur la sensibilisation et sur la diffusion d'exemples intéressants; promotion des normes internationales du travail pertinentes ainsi que tout autre moyen d'action contribuant à la promotion de politiques visant à assurer des conditions de vie décentes et la sécurité aux personnes âgées. La Conférence voudra sans doute s'intéresser à la façon dont les questions d'emploi sont prises en compte dans l'Agenda global pour l'emploi.

Conclusion

- 40.** La proposition illustre le fait que l'emploi productif et décent est le meilleur moyen de maintenir et d'étendre la protection sociale. Prolonger la vie active requiert de prendre des mesures complémentaires telles que promouvoir les droits des travailleurs âgés, notamment en luttant contre la discrimination fondée sur l'âge. Le dialogue social joue un rôle crucial dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques visant les travailleurs âgés.

²⁵ Voir le *Rapport sur le travail dans le monde 2000*, chap. 2 et 6, BIT, Genève.

²⁶ *Rapport sur le travail dans le monde 2000*, BIT, Genève.

Toutes ces mesures s'inscrivent dans le cadre des quatre objectifs stratégiques. Les quatre piliers de l'Agenda du travail décent offrent aux personnes âgées la possibilité de conserver un rôle actif dans l'économie et dans la société dans des conditions de dignité, de liberté, d'égalité et de sécurité.

41. Il serait opportun que la Conférence aborde les questions mentionnées ci-dessus. Une telle discussion pourrait servir de base aux futures activités du BIT.
- Dans la mesure où cinq années se seront écoulées depuis la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, cette discussion sera l'occasion d'examiner les avancées dans ce domaine et de déterminer les futures orientations.
 - Cela irait également dans le sens de la résolution adoptée par l'Assemblée générale concernant la suite donnée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement ²⁷, laquelle invite les organes et organismes des Nations Unies à: i) «inscrire le vieillissement, selon qu'il conviendra, dans les mesures à prendre au titre des objectifs de développement convenus au niveau international, y compris ceux qui figurent dans la Déclaration du Millénaire, en particulier celui qui concerne l'élimination de la pauvreté»; et ii) «inscrire la question du vieillissement dans leurs programmes de travail, en tenant compte des différences entre les sexes».
42. Une discussion fondée sur une approche intégrée permettrait aux mandants d'avoir une vue globale de tous les moyens d'action de l'OIT et de mettre au point une stratégie cohérente.

Protection sociale

3. *Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail*

(Action normative)

Résumé

On reconnaît de plus en plus que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un grave problème qui affecte le bien-être des travailleurs, nuit à la productivité et va à l'encontre de l'égalité entre les sexes. Au cours des dernières années, des pays de toutes les régions ont promulgué une législation interdisant expressément le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, tandis que les employeurs mettaient en place des politiques et des programmes et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG non spécialisées adoptaient toute une gamme d'initiatives. A l'OIT, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations considère que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et interdite par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; de son côté, le Bureau a mené des recherches et a organisé un certain nombre de réunions sur la question. Compte tenu des progrès ainsi réalisés aux niveaux international et national, ainsi que des résultats opérationnels attendus de l'amélioration de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et de la protection au travail dans le secteur moderne et le secteur informel, le moment est venu d'élaborer des normes internationales sur cette question.

Le problème

43. Il apparaît de plus en plus que le harcèlement sexuel au travail est un grave problème, surtout pour les travailleuses, ainsi qu'un obstacle à l'égalité. De même que les autres

²⁷ Résolution adoptée par l'Assemblée générale [sur le rapport de la Troisième commission (A/58/498)] 58/134. Suite donnée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, 26 janv. 2004.

formes de violence et de harcèlement au travail, il mobilise de plus en plus l'attention internationale, en raison d'une prise de conscience que ce type de comportement est largement répandu et qu'il ne connaît pas de frontières liées aux pays, aux secteurs, aux professions et au sexe. Aussi a-t-on pris également conscience du coût humain de ce phénomène pour les travailleurs touchés et leurs familles, ainsi que des conséquences négatives pour la compétitivité des entreprises et pour la cohésion sociale. La prise de conscience de ce problème s'explique en partie par le fait que les femmes représentent désormais une part croissante de la main-d'œuvre dans tous les pays. Il ressort d'études nationales récentes que jusqu'à 90 pour cent des femmes interrogées ont fait l'objet de harcèlement sexuel au travail et que des hommes en font désormais l'objet dans certaines régions ²⁸.

- 44.** Toute une série de mesures ont été prises pour prévenir le harcèlement sexuel au travail. Par exemple, un nombre croissant de pays de toutes les régions du monde ont promulgué des dispositions législatives qui interdisent explicitement cette forme de mauvais traitement au travail ²⁹. Parallèlement à cette tendance, un certain nombre de pays où le harcèlement sexuel n'est pas visé expressément par la législation considèrent que les dispositions relatives à l'égalité, à la discrimination et au droit du travail s'y appliquaient ³⁰. Cette législation est souvent récente. Plus de la moitié des pays qui ont promulgué une législation portant expressément sur le harcèlement sexuel l'ont fait pour la première fois depuis 1995 ³¹.
- 45.** Le nombre d'employeurs qui ont adopté des mesures sur le harcèlement sexuel a également augmenté au cours des dix dernières années; si l'on dispose de davantage d'informations à ce sujet sur les pays industriels, il n'en existe pas moins aussi des exemples dans les pays en développement. L'idée est maintenant largement acceptée que le rôle préventif essentiel revient aux mesures prises sur le lieu de travail. Par ailleurs, les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG recourent à 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.
- 46.** Au niveau international, malgré le consensus de plus en plus marqué sur la nécessité de s'attaquer à la question, aucune organisation internationale n'a encore adopté de normes

²⁸ Di Martino, Hoel et Cooper: *Prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail* (Luxembourg: Bureau des publications officielles des Communautés européennes, 2003).

²⁹ Une liste incomplète comprend les pays suivants: Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Bahamas, Bangladesh, Belgique, Belize, Canada, Chypre, République de Corée, Costa Rica, Croatie, Danemark, République dominicaine, Espagne, Fidji, Finlande, France, Guyana, Honduras, Irlande, Islande, Israël, Japon, Lesotho, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Maurice, Namibie, Norvège, Nouvelle-Zélande, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande, Uruguay, Venezuela. Des recherches complémentaires permettraient sans doute d'allonger cette liste.

³⁰ Par exemple les Etats-Unis, la Grèce, l'Inde et le Royaume-Uni.

³¹ 1995: Costa Rica, Finlande, Paraguay, Philippines, Sri Lanka, Suisse; 1996: Belize; 1997: Guyana, Japon, Uruguay; 1998: Afrique du Sud, Irlande, Israël, Lituanie, Maurice, Portugal, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande; 1999: Fidji, Japon, Venezuela; 2000: Islande, Luxembourg; 2001: Danemark; 2002: Norvège, Roumanie; 2003: Croatie, Malte, Pologne, Slovaquie; 2004: Chypre, Lettonie, République tchèque.

visant expressément le harcèlement sexuel³². Toutefois, le fait que les traités internationaux ne s'intéressent pas de manière explicite à cette question ne signifie pas qu'elle n'est pas abordée au niveau international. A l'OIT, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations considère que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe relevant de la convention n° 111. Au cours des dix dernières années, outre les quelques réunions de l'OIT qui ont été entièrement consacrées à cette question, un grand nombre de manifestations l'ont inclus dans les questions traitées. La plus importante a été le Séminaire tripartite régional sur la lutte contre le harcèlement sexuel au travail en Asie et dans le Pacifique, qui s'est tenu à Penang (Malaisie), du 2 au 4 octobre 2001.

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

47. Depuis plusieurs années, le BIT mène des travaux de recherche sur la dynamique du harcèlement sexuel au travail et sur les méthodes de lutte contre ce phénomène. L'édition de 1992 de *Conditions of Work Digest* a passé en revue les mesures prises par les organes législatifs ou par les entreprises pour lutter contre le harcèlement sexuel dans 23 pays industriels, les mesures prises par les organisations internationales et celles recommandées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG. En 1999 est parue une bibliographie annotée qui passe en revue les travaux publiés dans ce domaine. Un rapport a analysé l'évolution de la législation et de la pratique en matière de harcèlement sexuel en Asie³³. Un certain nombre d'autres publications de l'OIT examinent expressément la question du harcèlement sexuel ou l'incluent dans des discussions plus larges³⁴. Dans le cadre de la préparation du Séminaire tripartite régional sur la lutte contre le harcèlement sexuel au travail en Asie et dans le Pacifique, l'OIT a fait réaliser un certain nombre d'études sur les évolutions nationales dans ce domaine³⁵.

Solution proposée

48. Le séminaire tripartite régional a fait ressortir la diversité des points de vue de la région Asie-Pacifique sur l'opportunité d'adopter des normes. Une proposition du Bureau tendant à convoquer une réunion d'experts sur le harcèlement sexuel et la violence au travail a été examinée, mais n'a finalement pas été retenue par le Conseil d'administration à sa

³² La seule exception est la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, dont l'article 20 interdit tout harcèlement sexuel à l'encontre des femmes et des hommes appartenant aux peuples indigènes et tribaux.

³³ BIT: *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific*, Technical report for discussion (Genève/Bangkok, 2001).

³⁴ Voir, par exemple, D. Chappell et V. Di Martino: *Violence at Work* (2^e édition) (Genève, BIT, 2000); D. McCann: *Sexual harassment at work: A review of preventive measures* (Genève, BIT, à paraître); K.A. Rogers et D. Chappell: *Preventing and responding to violence at work* (Genève, BIT, 2003); A. Reinhart: *Sexual harassment: Addressing sexual harassment in the workplace – A management information booklet* (Genève, BIT, 1999); N. Kapur: «Sexual harassment at the workplace – A guide to sexual harassment law in India», dans l'ouvrage publié sous la direction de A. Kapur: *Women workers' rights in India: Issues and strategies – A defence guide* (New Delhi, BIT, 1999), p. 119; L. Wirth: «Sexual harassment at work», dans l'ouvrage publié sous la direction de E. Date-Bah: *Promoting gender equality at work – Turning vision into reality*, Zed Books Ltd., Londres et New York, 1997.

³⁵ 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» (Bangkok, OIT, 2001).

289^e session (mars 2004)³⁶. S'il est évident que des divergences importantes demeurent entre les représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi qu'entre les Etats Membres, sur l'opportunité d'adopter des normes en ce domaine et sur la nature de ces normes, les progrès énormes accomplis au cours des dix dernières années par des pays de toutes les régions dans la solution de ce problème urgent, progrès mesurés à la fois par l'adoption de lois, de règlements et de politiques et par les mesures prises sur le lieu de travail, ne peuvent que souligner l'utilité qu'il y aurait à adopter un cadre normatif international. Une norme internationale sur ce sujet contribuerait à redynamiser les normes techniques de l'OIT sur les conditions de travail et l'emploi, et donc à faire progresser les résultats opérationnels proposés en matière d'amélioration de la protection du travail – liés à l'objectif stratégique de la protection sociale – dans le secteur moderne comme dans le secteur informel. Bien entendu, elle contribuerait aussi à la réalisation de l'objectif consistant à améliorer la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Une telle norme permettrait de fournir à la fois des orientations et une indication des pratiques optimales, ainsi que de mettre en place un contrôle international et de cibler davantage l'aide du Bureau. Par ailleurs, si une telle norme est adoptée par une organisation internationale, il sera important que l'OIT joue un rôle moteur, afin de veiller à ce que les normes internationales adoptées se fondent sur la discussion tripartite.

Dimension hommes-femmes

4. *Egalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail*

Résumé

Inscrire à l'ordre du jour de la session de 2007 de la Conférence une question sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail serait une occasion importante de réaliser une étude approfondie sur la situation de l'égalité dans le monde du travail et sur l'action de l'OIT dans ce domaine, en tenant compte de la dimension sociale de la mondialisation et de l'évolution des marchés du travail. Cette question serait examinée en ayant particulièrement à l'esprit la Plate-forme d'action adoptée à Beijing en 1995, les engagements du Sommet social contenus dans la Déclaration de Copenhague de 1995, l'adoption par l'ECOSOC en 1997 d'une stratégie d'intégration des questions d'égalité, les Objectifs de développement pour le Millénaire, le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et la résolution de 2004 de la CIT concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité.

En conséquence, les mandants pourraient donner des orientations sur les points suivants:

- faire progresser l'égalité entre hommes et femmes dans la pratique;
- intégrer les moyens d'action de l'OIT afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'Agenda pour le travail décent;
- renforcer l'intégration des questions d'égalité dans les objectifs stratégiques de l'OIT;
- accentuer l'impact de l'action du Bureau et des mandants axée sur l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe.

Cette étude arriverait à point nommé pour permettre à l'OIT de définir une stratégie pour ses activités futures.

Introduction

49. En 1985, à sa 71^e session, la Conférence internationale du Travail a examiné, dans le cadre d'une discussion générale, la question de l'égalité de chances et de traitement entre les

³⁶ Document GB.289/PFA/8.

travailleurs et les travailleuses. Il s'agit là de l'examen en profondeur le plus récent par l'OIT des progrès de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et de son action dans ce domaine.

- 50.** Depuis lors, le marché du travail mondial a considérablement évolué, enregistrant des progrès irréguliers dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Différentes formes d'inégalité sont apparues, ainsi que de nouveaux défis dus à la forte expansion de l'économie mondiale: accroissement du chômage et de la pauvreté³⁷, féminisation des migrations internationales, traite des personnes à des fins de prostitution et de travail forcé³⁸, aggravation de la fracture numérique, alors que les nouvelles technologies de l'information et de la communication modifient la configuration du monde du travail³⁹.
- 51.** Comme l'a reconnu la communauté internationale (par exemple, les Objectifs de développement pour le Millénaire, le Consensus de Monterrey et le Plan d'application de Johannesburg), la discrimination fondée sur le sexe porte atteinte aux principes et droits fondamentaux au travail, aux droits de l'homme et à la justice sociale. Elle freine la croissance économique et nuit au bon fonctionnement des entreprises et des marchés du travail. L'OIT a un rôle incontestable à jouer dans la réalisation de ces objectifs communs.
- 52.** Le moment est venu pour l'OIT de faire le bilan de l'évolution mondiale afin d'actualiser sa politique et de définir les domaines prioritaires de son action en faveur de l'égalité entre les sexes.

Progrès, difficultés et disparités

- 53.** Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995), l'Assemblée générale des Nations Unies a constaté que les femmes étaient de plus en plus présentes sur le marché du travail et acquéraient de ce fait une autonomie financière croissante. Toutefois, l'Assemblée générale a reconnu que des obstacles non négligeables entravaient la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi⁴⁰.
- 54.** La mondialisation a mis en évidence la situation difficile des travailleurs pauvres de l'économie informelle. Traiter les questions d'égalité entre les sexes en tenant compte de l'épidémie du VIH/SIDA est essentiel. La lutte contre le harcèlement sexuel et la traite des personnes à des fins de prostitution fait l'objet de lois et de campagnes. L'absence d'une représentation suffisante des femmes et de leurs difficultés dans le monde économique et au sein des institutions politiques et professionnelles freine les progrès dans la réalisation de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Conjuguer responsabilités professionnelles et familiales, d'une part, et travail rémunéré et non rémunéré, d'autre part, reste une question délicate. Des régimes satisfaisants de protection de la maternité jouent

³⁷ Sur les 550 millions de travailleurs pauvres – ou de personnes qui ne sont pas en mesure de gagner plus d'un dollar par jour pour faire vivre leur famille – 330 millions, soit 60 pour cent, sont des femmes. *Global Employment Trends for Women*, BIT, 2004.

³⁸ Le nombre de femmes et d'enfants victimes du trafic d'êtres humains et contraints, parfois après avoir été enlevés, à se livrer au commerce du sexe ou à l'esclavage varie grandement selon les estimations et se situe entre 700 000 et 2 millions, OIM, 2004. Si on y ajoute le nombre de personnes contraintes à travailler comme domestiques, cela fait grimper le total à peut-être 4 millions de personnes par an, FNUAP, 2004.

³⁹ BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001*, p. 343.

⁴⁰ Nations Unies: résolution adoptée par l'Assemblée générale. Nouvelles mesures et initiatives pour la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, 23^e session extraordinaire, 2000, A/RES/S-23/3, paragr. 20.

un rôle essentiel dans la prévention de la discrimination à l'encontre des femmes et dans une promotion active de l'égalité entre les sexes. Mettre fin à la ségrégation professionnelle et aux inégalités salariales fondées sur le sexe constitue un des aspects fondamentaux de l'égalité en matière de rémunération. Aider les hommes et les jeunes gens à jouer un rôle positif dans l'évolution des relations entre les sexes est l'une des principales voies nouvelles permettant de faire progresser la cause de l'égalité.

- 55.** Il ressort des statistiques du BIT que les inégalités entre hommes et femmes persistent: le taux d'activité des femmes en âge de travailler n'est que de 54 pour cent, contre plus de 80 pour cent pour les hommes. La moitié de la population active continue d'occuper des professions traditionnellement attachées à leur sexe. Les femmes continuent de gagner 20 à 30 pour cent de moins que les hommes. Près des deux tiers de l'ensemble des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Les femmes sont majoritaires dans le travail familial non rémunéré⁴¹. Des données indiquent que le secteur urbain informel est une plus grande source d'emplois pour les femmes que pour les hommes⁴². Les jeunes femmes ont de grandes difficultés à entrer sur le marché du travail et à conserver leur emploi en période de récession économique. Elles sont plus vulnérables au sous-emploi et au chômage⁴³. Les femmes consacrent moins de temps que les hommes à un travail rémunéré et plus de temps qu'eux à des activités non rémunérées.

Action de l'OIT à ce jour

- 56.** En 1985, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses. En 1991, la Conférence a adopté une résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleuses. Depuis 1985, différentes activités normatives et autres ayant trait à l'égalité entre les sexes et à l'emploi des femmes ont été placées à l'ordre du jour de la Conférence: convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990⁴⁴, convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994⁴⁵, convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996⁴⁶, et convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000⁴⁷. Une étude d'ensemble sur le travail de nuit des femmes

⁴¹ Les travailleuses qui collaborent à l'entreprise familiale représentent un pourcentage élevé des femmes exerçant une activité économique: plus de 77 pour cent au Bangladesh, 54 pour cent au Pakistan, 44 pour cent en Indonésie et en Thaïlande, 65 pour cent en Ethiopie et 54 pour cent en Ouganda. BIT: *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 2002.

⁴² En Inde et en Indonésie, le secteur informel occupe 9 personnes sur 10 en dehors de l'agriculture, alors qu'au Bénin, au Mali et au Tchad plus de 95 pour cent de la main-d'œuvre féminine non agricole travaille dans l'économie informelle. Cependant, comme les femmes travaillent plus fréquemment dans des activités du secteur informel qui sont invisibles ou sous-évaluées, la discrimination à leur égard est vraisemblablement sous-estimée. BIT: *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 2002.

⁴³ En règle générale, le chômage frappe davantage les femmes que les hommes. Cependant, les données varient en fonction des régions. Si le taux de chômage est beaucoup plus élevé chez les femmes dans la plupart des régions, en Asie de l'Est et en Afrique subsaharienne, il était plus élevé chez les hommes en 2003. BIT: *Global Employment Trends for Women*, 2004.

⁴⁴ Neuf ratifications.

⁴⁵ Dix ratifications.

⁴⁶ Quatre ratifications.

⁴⁷ Dix ratifications.

dans l'industrie a été soumise en 2001 à la Conférence internationale du Travail⁴⁸. Un autre instrument important avait déjà été adopté, à savoir la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981⁴⁹.

57. L'une des difficultés est de promouvoir la ratification et la mise en œuvre de certaines de ces conventions. A cet égard, l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de son suivi, déclaration qui énonce le principe de l'élimination de la discrimination, a joué un rôle moteur, en ce qui concerne en particulier les efforts actuels tendant à promouvoir les quatre conventions fondamentales (convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000), qui forment un ensemble intégré de domaines essentiels à la réalisation de l'égalité entre les sexes dans la pratique au niveau national. Dans ce contexte, les quatre conventions continuent à recevoir de nouvelles ratifications, et le rapport global de 2003 sur la discrimination *L'heure de l'égalité au travail* a été bien accueilli. Dans son rapport, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a noté que les femmes acquittaient une part disproportionnée du coût social de la mondialisation.
58. Au cours des années, un certain nombre de réunions tripartites se sont tenues sur des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Des projets de coopération technique ont abordé cette question dans différents domaines. Les instruments pratiques dont on dispose ont joué un rôle essentiel dans la sensibilisation et la formation. Le programme sur les femmes, la pauvreté et l'emploi vise à renforcer la capacité des mandants à intégrer pleinement l'emploi et l'égalité dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes nationaux sur le travail décent et des stratégies de réduction de la pauvreté. Le programme relatif au développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et aux questions de genre dans les entreprises (WEDGE) joue un rôle important dans les progrès pratiques réalisés en matière d'égalité entre les sexes par le biais de l'élaboration de politiques nationales et de programmes de coopération technique destinés aux femmes chefs d'entreprise et à leurs familles.
59. Grâce à ses activités, l'OIT a pu se concentrer sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes en s'attachant de plus en plus à intégrer dans ses programmes les questions d'égalité et à renforcer la capacité du Bureau et des mandants à veiller à l'intégration de l'égalité dans leurs activités.
60. Le programme et budget stratégique de l'OIT pour 2000-01 et le cadre stratégique ont fait des questions d'égalité un élément commun à toutes les activités. En mars 2000, le Plan d'action du Bureau pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes a été soumis au Conseil d'administration. Le Bureau a mené une première étude sur la question de l'égalité, qui a concerné l'ensemble de ses services et a visé à évaluer la mesure dans laquelle des mécanismes institutionnels avaient été mis en place et étaient opérationnels. Un rapport a été soumis au Conseil d'administration en mars 2003. Le programme et budget pour 2004-05 prévoit un objectif opérationnel spécifique sur l'égalité entre hommes et femmes, et des études sur la question sont menées avec les mandants de l'OIT. En mars 2005, le Conseil d'administration examinera un rapport d'évaluation sur l'égalité entre les sexes et la coopération technique à l'OIT.

⁴⁸ BIT: *Travail de nuit des femmes dans l'industrie*, rapport III (partie 1B), 89^e session, CIT, Genève, 2001.

⁴⁹ Trente-six ratifications.

- 61.** En juin 2004, la 92^e session de la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant la promotion de l'égalité entre les sexes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité. Cette résolution rappelle que la non-discrimination et l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession sont des principes fondamentaux de la justice sociale. Ce sont des moyens de favoriser l'insertion dans la société, d'autonomiser les femmes et de stimuler la croissance économique au bénéfice de tous.

Elaboration de la politique future de l'OIT

- 62.** Compte tenu de ce qui précède, une discussion à la Conférence pourrait être l'occasion d'évaluer la mesure dans laquelle les normes applicables de l'OIT sont utilisées dans ses divers moyens d'action, en répertoriant les lacunes et les obstacles et en mettant en valeur les bonnes pratiques. Evaluer la base de connaissances du BIT permettrait de déterminer les moyens d'améliorer la collecte des données. On pourrait mettre en évidence les bonnes pratiques faisant apparaître des liens positifs entre les mesures relatives à l'égalité entre les sexes, d'une part, et la productivité et l'efficacité, de l'autre. Cette évaluation permettrait aussi de se faire une idée plus précise des activités de promotion et de sensibilisation de l'OIT, ainsi que de la mise en œuvre de la coopération technique en matière d'égalité.
- 63.** Inscrire cette question à l'ordre du jour de la session de 2007 de la Conférence serait une occasion importante de faire l'analyse et le bilan de l'évolution du marché du travail et de l'économie mondiale, ainsi que des conséquences de cette évolution pour l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Déterminer les questions prioritaires dans ce domaine et examiner divers nouveaux domaines d'action – services aux personnes, VIH/SIDA, approche fondée sur le cycle de vie, aspects relatifs aux responsabilités professionnelles et familiales, rôle nouveau des hommes sur le marché du travail – pourrait contribuer à l'élaboration de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre les sexes. On pourrait ainsi mettre en exergue le rôle fondamental de cette égalité dans la réalisation de l'Agenda pour le travail décent et définir des stratégies propres à accélérer les progrès concrets en ce domaine.

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

Protection sociale

5. Temps de travail

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

- 64.** 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 97^e session (juin 2008).
- 65.** Toutefois, pour déterminer l'orientation à donner à cette discussion, l'approche à adopter et la forme qu'elle prendra, il faudra attendre les directives qui seront données, lors de la

93^e session (juin 2005) de la Conférence, par la Commission de l'application des normes dans le cadre de son examen de l'étude d'ensemble relative aux conventions n^{os} 1 et 30⁵⁰.

Travaux de recherche et autres activités

- 66.** Suite à la demande du Conseil d'administration tendant à 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 des activités de coopération technique sous forme de séminaires et d'ateliers s'appuyant sur des travaux de recherche à la demande de mandants de l'OIT. 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 concorder⁵¹; 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.
- 67.** Ces projets de recherche ont en commun un certain nombre de thèmes fondamentaux ayant tous pour objectif sous-jacent la réalisation de conditions 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-être⁵². 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 (horaire flexible 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 politique destinée à promouvoir un équilibre entre le travail et la vie en général pour les entreprises qui adoptent une telle politique.
- 68.** 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 activités destinées à définir l'orientation et le contenu donnés à la future discussion sur

⁵⁰ Document GB.286/13/2, annexe II.

⁵¹ J. Messenger (directeur de publication): *Finding the balance: Working time and workers' needs and preferences in industrialized countries* (Londres, Routledge, à paraître en 2004).

⁵² A. Spurgeon: *Working time: Its impact on safety and health* (BIT et OSHRI, 2003).

l'aménagement du temps de travail qu'il est proposé de tenir dans le cadre de la Conférence internationale du Travail.

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

- 69.** 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 existant en la matière et à l'élaboration de nouveaux instruments⁵³. La question de l'élaboration d'un nouvel instrument établissant un cadre promotionnel dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, qui était la première priorité, a été inscrite par le Conseil d'administration à l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail⁵⁴.
- 70.** Fait également partie des priorités normatives qui ont été fixées par la Conférence la révision des instruments suivants: convention (n° 119) 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, convention (n° 136) sur le benzène, 1971, et recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971. Sur cette base et en fonction de l'avancement des travaux de recherche, 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)

7. Une approche intégrée du travail dans les ports

- 71.** On rappellera qu'à sa 288^e session (novembre 2003) le Conseil d'administration avait fait figurer cette proposition dans la sélection des propositions devant faire l'objet d'un examen plus approfondi lors de sessions ultérieures de la Conférence.

Nouveaux travaux de recherche menés depuis novembre 2003

- 72.** Les travaux de recherche plus approfondis menés en vue d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée du travail dans les ports n'ont guère progressé en raison des activités majeures qui avaient déjà été lancées dans le secteur portuaire, notamment la Réunion tripartite d'experts sur la sûreté, la sécurité et la santé dans les ports, qui s'est tenue à Genève du 8 au 17 décembre 2003 et au cours de laquelle les participants ont adopté deux recueils de directives pratiques, l'un sur la sûreté et la santé dans les ports et l'autre sur la sécurité dans les ports. A sa 289^e session (mars 2004), le Conseil d'administration a pris note du rapport de cette réunion tripartite et des recueils de directives pratiques qui ont été adoptés et a autorisé le Directeur général à les publier. Il a également décidé de prier le Directeur général de garder à l'esprit, lors de l'élaboration des propositions relatives au programme de travail futur du Bureau, les souhaits exprimés par les participants à la réunion tripartite d'experts et figurant dans la résolution⁵⁵, laquelle

⁵³ 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.

⁵⁴ Document GB.288/2/1.

⁵⁵ Document GB.289/14, paragr. 33-37.

préconisait notamment la promotion et la mise en œuvre de ces deux recueils. A cet égard, le Bureau a donné la priorité à la publication de ces recueils à bref délai et à la préparation d'activités de suivi appropriées, notamment l'élaboration de modules de formation permettant d'assurer la mise en œuvre effective de ces instruments.

73. Par ailleurs, des travaux de recherche préliminaires portant sur les questions d'actualité et les problèmes majeurs dans le secteur portuaire ont permis de dégager les thèmes suivants, qui ne sont pas pris en compte dans le précédent document du Bureau⁵⁶, et dont le Bureau estime qu'ils devraient être abordés dans le cadre d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée du travail dans les ports:

- a) **Libéralisation du travail dans les ports et techniques de manutention des marchandises.** A l'heure actuelle, c'est essentiellement le processus de libéralisation et de privatisation qui explique les évolutions que connaît l'industrie portuaire dans de nombreux pays du monde. Ces faits nouveaux ont déjà ou devraient avoir des conséquences considérables sur les travailleurs avec l'arrivée de nouvelles techniques de manutention des marchandises et la mise en place actuelle ou prévue de nouveaux moyens de gestion des opérations de manutention dans les ports. Ce point soulève des questions entrant dans le cadre du programme de l'OIT relatif au travail décent, en ce qui concerne notamment le minimum acceptable en matière de conditions de travail et d'emploi et le dialogue social. Le Bureau mène actuellement des travaux de recherche complémentaires dans ce domaine, en élaborant en particulier un manuel sur le dialogue social dans les ports.
- b) **Formation.** La formation du personnel portuaire varie considérablement, du point de vue de sa qualité, de son contenu et de sa portée, d'un pays, voire d'un port, à l'autre. Par ailleurs, de nombreux centres de formation ont été fermés à la suite de programmes de privatisation des ports. Toutefois, certains exploitants portuaires privés ont lancé de nouvelles initiatives dans ce domaine. Il est largement admis que la formation dans le secteur portuaire manque d'uniformité et est souvent insuffisante, voire inexistante. Le programme de formation des travailleurs portuaires (PDP) de l'OIT, qui a récemment été amélioré (élaboration d'une version 2004 du manuel du formateur principal), va être de nouveau mis à jour. Il a été extrêmement utile pour combler le déficit de formation, mais seulement pour les ports ou d'autres organisations qui ont entrepris délibérément une démarche pour obtenir une licence d'exploitation du programme PDP (actuellement 64 licenciés dans 40 pays). Pour cette raison, un examen de la situation permettrait d'évaluer l'utilité d'un nouvel instrument international établissant des normes de formation minimales pour les travailleurs portuaires.
- c) **Enquête sur les effectifs mondiaux de travailleurs portuaires.** Pour pouvoir engager utilement une discussion générale fondée sur une approche intégrée du travail dans les ports au niveau de la Conférence internationale du Travail, il importe de disposer d'une estimation récente des effectifs mondiaux du secteur. On table actuellement sur le chiffre approximatif de 5 millions de travailleurs, dont 2,5 millions sont employés à des tâches de manutention des marchandises, mais ce chiffre ne s'appuie sur aucune étude ou enquête spécifique. En outre, les grands progrès technologiques et les ajustements structurels que connaît sans cesse l'industrie portuaire ont une incidence sur la composition et la taille des effectifs. D'un autre point de vue, le fait de disposer de statistiques ou d'informations sur la proportion d'hommes et de femmes dans les effectifs totaux et sur les travailleurs migrants, ainsi que sur certaines grandes tendances du point de vue de l'évolution des effectifs, permettrait d'améliorer de façon considérable la discussion générale

⁵⁶ Document GB.288/2/2.

proposée. Pour cette raison, le Bureau estime qu'il faudrait charger des professionnels de mener une enquête en vue de réaliser une estimation fiable et à jour de la composition et de la taille des effectifs, à l'occasion de laquelle, si possible, seraient collectées d'autres informations utiles. Les conclusions de cette enquête constitueraient un apport essentiel pour l'établissement du rapport de fond destiné à la discussion générale.

Proposition mise à jour

- 74.** Les engagements actuels du Bureau et les activités prévues par l'OIT dans le domaine du travail portuaire exigeraient que l'ensemble des ressources dont dispose à ce jour le Bureau soient pleinement mises en œuvre. Toutes les activités en cours et prévues sont directement ou indirectement liées à la promotion et à la mise en œuvre des recueils de directives pratiques susmentionnés, qui constituent le fruit le plus récent des travaux de l'OIT dans le domaine du travail portuaire. Ces recueils sont largement considérés comme indispensables à l'industrie portuaire et ont reçu un accueil très favorable de la part des mandants de l'OIT. Compte tenu de l'enthousiasme que suscitent actuellement ces deux instruments auprès des mandants de l'OIT, il pourrait être plus judicieux à ce stade de consacrer en priorité les ressources limitées dont dispose l'OIT pour le secteur portuaire (ressources partagées avec l'aviation civile et le transport routier et par rail) à la promotion et à la mise en œuvre des deux recueils, ce qui serait plus utile et donnerait des résultats plus concrets. Le Bureau estime en outre que l'organisation d'une campagne de promotion des deux recueils immédiatement après leur publication constituerait la solution la plus efficace. Dans l'intervalle, le Bureau continuerait de mener les travaux de recherche dont il est question plus haut pour faciliter une discussion générale fondée sur une approche intégrée du travail dans les ports.
- 75.** Compte tenu de ce qui précède, le Bureau estime que la sélection de cette question devrait être reportée à une date ultérieure.

Genève, le 6 octobre 2004.

Point appelant une décision: paragraphe 11.