

**POUR DÉCISION**

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Date, lieu et ordre du jour de la
Conférence internationale du Travail****a) Ordre du jour de la 96^e session (2007) de
la Conférence internationale du Travail***Table des matières*

	<i>Page</i>
Introduction	1
Rappel des faits	1
Le travail dans le secteur de la pêche.....	2
Propositions pour l'ordre du jour de la 96 ^e session (2007) de la Conférence	3
Principes et droits fondamentaux au travail	3
1. Travail des enfants et protection des jeunes travailleurs (Discussion générale fondée sur une approche intégrée)	3
Emploi.....	6
2. Promotion d'entreprises durables (Discussion générale)	6
3. Aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement (Discussion générale).....	9
Emploi/protection sociale.....	11
4. Emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique (Discussion générale fondée sur une approche intégrée)	11
Egalité entre hommes et femmes	16
5. Egalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail: pratiques efficaces pour relever les défis de la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi (Discussion générale fondée sur une approche intégrée)	16

Introduction

Rappel des faits

1. A sa 292^e session (mars 2005), le Conseil d'administration a examiné la question du lieu et de l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail. Il a été informé par ailleurs que, étant donné la nécessité de veiller à la rentabilité des coûts grâce à une planification rigoureuse, il faudra encore procéder à des consultations au sujet du calendrier de cette session de la Conférence. Il est probable qu'elle se tiendra du 5 au 21 juin 2007, mais une proposition définitive lui sera présentée en temps opportun¹.
2. Le Conseil d'administration a décidé que la 96^e session (2007) de la Conférence se tiendrait à Genève. S'agissant de l'ordre du jour, le Conseil a considéré que les consultations devraient se poursuivre en vue notamment de finaliser une proposition relative à la réalisation de ses missions dans le contexte actuel de la mondialisation de l'économie. Il a décidé en conséquence de reporter à novembre 2005 sa décision définitive sur l'ordre du jour de 2007.
3. L'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence comportera les questions inscrites d'office, à savoir:
 - rapport du Président du Conseil d'administration et rapport du Directeur général, y compris le rapport global sur la discrimination en matière d'emploi ou de profession en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
 - information et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
4. Selon la pratique établie, la Conférence examine en principe trois questions techniques au cours d'une même session. Les cinq propositions qui ont été soumises en mars 2005 sont soumises à nouveau. Elles ont été actualisées en tant que de besoin. Les propositions sont les suivantes:
 - a) Travail des enfants et protection des jeunes travailleurs (discussion générale fondée sur une approche intégrée).
 - b) Promotion d'entreprises durables (discussion générale).
 - c) Aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement (discussion générale).
 - d) Emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale fondée sur une approche intégrée): la proposition a été mise à jour notamment pour tenir compte de la Réunion régionale européenne de Budapest.
 - e) Égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail: pratiques efficaces pour relever les défis de la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi (discussion générale fondée sur une approche intégrée). Le précédent texte avait été rédigé dans l'optique du dixième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995). Une actualisation a donc été nécessaire. Une discussion plus ciblée sur des approches efficaces dans le domaine en question,

¹ Documents GB.292/2 et GB.292/2(Add.).

en vue notamment de déterminer des orientations pour l'action future de l'OIT, est à présent proposée.

5. En outre, la proposition supplémentaire annoncée au mois de mars a pu être finalisée suite aux consultations qui ont été tenues et est développée dans un addendum au présent document. Elle porte sur le «Renforcement de la capacité de l'OIT à accompagner les efforts de ses Membres vers ses objectifs dans le contexte de la mondialisation».

Le travail dans le secteur de la pêche

6. Il convient de rappeler qu'à sa 93^e session (juin 2005) la Conférence internationale du Travail a eu une deuxième discussion sur «Le travail dans le secteur de la pêche». Le quorum n'étant pas atteint, la convention concernant le travail dans le secteur de la pêche n'a pas pu être adoptée, contrairement à la recommandation complétant la convention. Une fois connus les résultats du vote, la Conférence a adopté la motion suivante: «La Conférence internationale du Travail prie le Conseil d'administration de l'OIT d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence de l'OIT, en 2007, une question relative au travail dans le secteur de la pêche, sur la base du rapport élaboré par la Commission du secteur de la pêche lors de la 93^e session.» Dans un avis présenté à la Conférence, le Conseiller juridique a fait remarquer que la motion se référait au rapport de la Commission du secteur de la pêche, qui avait proposé aussi bien une convention qu'une recommandation². Il a conclu qu'au moment de l'examen de la question il faudrait revoir la recommandation et probablement adopter une nouvelle recommandation qui remplacerait la recommandation adoptée.

7. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration:

- a) *est prié d'inscrire à l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail, en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation, une question concernant le travail dans le secteur de la pêche. La Conférence devrait utiliser comme base de discussion le rapport de la Commission du secteur de la pêche de la 93^e session ainsi que les conclusions des consultations tripartites à venir;*
- b) *est invité à compléter l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail en choisissant deux des huit propositions présentées ci-dessous:*
 - i) *renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation³;*
 - ii) *travail des enfants et protection des jeunes travailleurs (discussion générale fondée sur une approche intégrée);*
 - iii) *promotion d'entreprises durables (discussion générale);*
 - iv) *aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement (discussion générale);*

² Voir *Compte rendu provisoire* n^{os} 19, 19A et 19B, CIT, 93^e session, Genève, 2005.

³ Voir la proposition figurant dans le document GB.294/2/1(Add.).

- v) *emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique (discussion générale fondée sur une approche intégrée);*
- vi) *égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail: pratiques efficaces pour relever les défis de la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi (discussion générale fondée sur une approche intégrée).*

Propositions pour l'ordre du jour de la 96^e session (2007) de la Conférence

Principes et droits fondamentaux au travail

1. *Travail des enfants et protection des jeunes travailleurs (Discussion générale fondée sur une approche intégrée)*

Résumé

La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, constituent une base normative solide pour agir dans ce domaine et appliquer, notamment, la stratégie globale et multiforme du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). L'expérience de ces six dernières années démontre qu'il serait opportun que la Conférence internationale du Travail examine de façon plus approfondie les questions qui suivent dans le cadre d'une discussion générale fondée sur une approche intégrée. La promotion de la ratification des deux conventions fondamentales a incontestablement porté ses fruits et il est maintenant nécessaire d'insister davantage sur la façon dont ces deux instruments peuvent être mis en œuvre. La discussion qu'il est proposé d'organiser pourrait contribuer à renforcer et à mieux faire connaître l'action du BIT dans ce domaine et plus particulièrement en matière d'assistance technique. Par exemple, il est urgent de fournir une assistance durable en vue de déterminer, à l'échelle nationale et dans le cadre d'une consultation tripartite, quels travaux doivent être qualifiés de dangereux. En ce qui concerne le suivi à donner aux conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, cette discussion pourrait permettre d'accélérer le processus de rationalisation des normes sur le travail de nuit des enfants et les examens médicaux et d'examiner dans quelle mesure il est nécessaire de donner dans ce domaine des orientations complémentaires à l'échelle internationale. Enfin, s'inscrivant dans le prolongement de la discussion sur l'emploi des jeunes de la Conférence de 2005, la discussion que l'on se propose d'organiser pourrait éclairer utilement le débat en axant la réflexion sur le déficit de travail décent qui touche les jeunes âgés de 15 à 18 ans.

Contexte – Engagement en faveur de l'élimination du travail des enfants

8. L'élimination du travail des enfants est non seulement l'un des objectifs opérationnels de l'OIT mais également l'un des quatre principes fondamentaux énoncés dans la Déclaration de 1998 et découlant des deux conventions fondamentales à jour (conventions (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999) et leurs recommandations correspondantes.
9. Il est généralement admis qu'il ne suffit pas aux pays d'aligner leur législation sur les normes internationales et de la faire appliquer pour lutter contre le travail des enfants. Des mesures globales et intégrées qui s'attaquent aux racines du problème sont également nécessaires. C'est pourquoi le BIT, dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) adopte une approche intégrée conjuguant activités normatives, sensibilisation, renforcement des connaissances et assistance directe consistant à soustraire les enfants au travail tout en proposant des alternatives. C'est précisément ce type d'approche qui est adopté dans les programmes assortis de délais qui ont pour objectifs essentiels d'étudier et d'analyser certaines formes spécifiques du travail des

enfants, d'élaborer des politiques, d'intégrer le thème du travail des enfants dans de vastes programmes de développement dans le domaine de l'éducation et de la lutte contre la pauvreté, de prendre des mesures directes en faveur des enfants et des familles, de diffuser des informations et de sensibiliser en permanence à tous les niveaux. L'élimination du travail des enfants passe donc par de larges alliances au niveau national mais également au sein de l'OIT entre les unités qui ont une expérience appropriée de ce type d'approche intégrée.

Travaux dangereux

- 10.** Etant donné que dans le monde environ 170 millions d'enfants sont directement concernés par ce problème, le travail dangereux est une question hautement prioritaire pour le BIT et les acteurs nationaux. La convention n° 182 a suscité un assentiment général quant au fait que les travaux dangereux constituent une des pires formes de travail des enfants et qu'il faut de toute urgence prendre des mesures pour que les filles et les garçons de moins de 18 ans n'y soient plus soumis. La convention n° 182 ne fait que confirmer les dispositions de la convention n° 138, à savoir que les enfants ne peuvent être soumis aux travaux dangereux avant d'avoir atteint l'âge de 18 ans. Si les deux conventions laissent aux pays le soin de décider ce qu'il faut entendre par travail dangereux, elles prévoient cependant expressément qu'une concertation tripartite ait lieu au préalable pour définir quel type de travail doit être considéré comme tel. La question étant très complexe, l'assistance technique de l'OIT est très souvent sollicitée par les mandants qui veulent faire entrer les deux conventions dans les faits. Cela donne, en outre, l'occasion de promouvoir le rôle fondamental que jouent les partenaires sociaux dans la lutte nationale contre le travail des enfants⁴.

Suite à donner aux conclusions du Groupe de travail sur la politique de révision des normes

- 11.** 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. A la suite des travaux du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, le Conseil d'administration a décidé que les normes sur le travail de nuit des enfants et des jeunes (conventions n° 6, 79 et 90 et recommandations n° 14 et 80) devraient être révisées. Pour ce qui est des instruments concernant les examens médicaux (conventions n° 77, 78 et 124, et recommandations n° 79 et 125), le Conseil d'administration a, en outre, décidé d'inviter les Etats à envisager la ratification des conventions ou à donner effet aux recommandations. Elle les a également invités à fournir des informations sur les obstacles empêchant la ratification ou la mise en œuvre de ces instruments ainsi que leur éventuelle révision et consolidation. Conformément à la recommandation n° 190, paragraphe 3, «le travail de nuit» figure parmi les éléments à prendre en considération pour déterminer quels travaux doivent être considérés comme dangereux. Du point de vue de la rationalisation des normes, ce travail de révision ou d'information doit être considéré comme étant en relation directe avec l'objectif de l'abolition effective du travail des enfants. Tout besoin d'orientations internationales complémentaires – que ce soit sous la forme d'une activité normative à venir, de recueils de bonnes pratiques ou encore de directives – devrait être identifié en prenant en considération l'ensemble des moyens d'action dans le domaine concerné.
- 12.** La rationalisation des normes concerne également un certain nombre de conventions sectorielles plus anciennes sur l'âge minimum qui ont été déjà révisées par la convention

⁴ Un atelier technique sous-régional tripartite sur ce sujet a eu lieu à Phuket, en Thaïlande, en juillet 2005.

n° 138⁵. Le fait que la convention n° 138 permette une certaine souplesse (elle précise les conditions dans lesquelles les conventions plus anciennes peuvent être dénoncées de plein droit) fait que la ratification de cette même convention n'entraîne pas toujours la dénonciation automatique de toutes les conventions révisées ratifiées par un pays donné⁶. Cette situation crée une certaine confusion quant à l'âge minimum que les pays s'engagent à faire respecter et ralentit le processus de rationalisation des normes. Il faudrait pour remédier à cela fournir aux Etats Membres une assistance plus adaptée qui permettrait d'inscrire, dans les obligations au titre de la convention n° 138, les obligations dérivant de conventions plus anciennes et de faire en sorte que ces anciennes conventions soient dénoncées. Cette discussion permettrait une meilleure prise de conscience des problèmes en question et aiderait à identifier le type d'assistance dont les différents pays ont besoin à cet égard.

Déficit de travail décent pour la jeunesse

13. En outre, du fait que les notions d'«enfants» et de «jeunes» se recoupent partiellement puisqu'ils désignent respectivement les moins de 18 ans et les 14-24 ans, les questions du travail dangereux et des pires formes de travail des enfants, dans le cas d'adolescents ayant dépassé l'âge minimum général d'admission à l'emploi, pourraient être envisagées du point de vue du déficit du travail décent pour les jeunes de 15 à 18 ans. La discussion proposée pourrait à point nommé compléter la discussion sur l'emploi des jeunes qui a eu lieu à la session de la Conférence de 2005.

Conclusion

14. 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. Une discussion pendant la Conférence pourrait contribuer à mieux faire connaître ces questions et donner un nouvel élan à l'action qui sera menée après la ratification des conventions fondamentales ainsi qu'à l'aide fournie aux mandants pour leur mise en œuvre. Elle aurait également pour objectif la rationalisation des normes, conformément aux conclusions du Groupe de travail sur la révision des normes, et aiderait à identifier le besoin éventuel d'orientations internationales complémentaires, notamment dans le domaine des travaux dangereux. Enfin, cette discussion pourrait compléter la discussion sur l'emploi des jeunes de la session de 2005 de la Conférence.

⁵ Voir l'article 10 de la convention n° 138.

⁶ 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.

Emploi

2. **Promotion d'entreprises durables** (Discussion générale)

Résumé

Il ressort du débat international que l'on est de plus en plus conscient de l'importance essentielle du secteur privé, sous toutes ses formes, pour relever les principaux défis liés au développement, dont la création d'emplois. Le point proposé pour la discussion sera l'occasion de faire le bilan des faits nouveaux et des résultats dans ce domaine, du point de vue du travail décent. Ici, l'accent est particulièrement mis sur les moyens de renforcer la contribution des entreprises à l'expansion, productive et équitable, de l'économie et de l'emploi.

Contexte

15. Les entreprises créent et soutiennent la grande majorité des emplois. A l'échelle mondiale, la tendance au rétrécissement du secteur public devrait se poursuivre, voire s'accroître, ce qui renforce le rôle du secteur privé dans la création d'emplois.
16. Le travail décent, tant en faveur des employeurs que des travailleurs, ne peut être créé et perpétué que si les entreprises fonctionnent dans des conditions économiques, environnementales et sociales durables. Par conséquent, pour faire face au chômage et au sous-emploi, en particulier dans les pays où le taux de pauvreté est élevé, la viabilité et l'expansion des entreprises, et des emplois qu'elles créent, sont primordiales.
17. La durabilité des entreprises et, donc, de l'emploi s'inscrit dans la mondialisation des systèmes de production et de distribution. Même les entreprises nationales, y compris les petites entreprises, deviennent des éléments de chaînes de valeur qui, souvent, dépassent les frontières nationales. Elles sont de plus en plus soumises à la concurrence internationale et subissent fortement la restructuration des systèmes mondiaux de production.
18. Il ressort du débat international sur les stratégies de développement que, de plus en plus, on prend conscience du rôle crucial du secteur privé, sous toutes ses formes:
 - La Commission du secteur privé et du développement du PNUD (2004) a publié un rapport intitulé «Libérer l'entrepreneuriat: mettre le monde des affaires au service des pauvres». Le suivi du rapport met en évidence le fort potentiel du bas de la pyramide économique si l'on améliore les services en faveur des pauvres de façon à créer des débouchés économiques viables.
 - Le Pacte mondial, à ce jour, rallie plus de 2 000 entreprises à un programme qui vise à promouvoir les droits fondamentaux de l'homme, en particulier les droits fondamentaux au travail, ainsi que la viabilité écologique.
 - Des activités de la Banque mondiale, comme les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) et l'étude comparative mondiale sur l'activité économique, insistent de plus en plus sur le rôle du secteur privé et sur les stratégies destinées à surmonter ce qui entrave l'expansion de ce secteur.
 - Le secteur privé est considéré comme un acteur essentiel du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD); l'OCDE estime que promouvoir l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises est un facteur primordial de croissance dans l'économie mondialisée. Des stratégies analogues fondent l'Initiative MENA

(Moyen-Orient et Afrique du Nord)-OCDE sur la gouvernance et l'investissement à l'appui du développement.

- Beaucoup de donateurs bilatéraux (Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI), Confédération italienne des chefs d'entreprise (SIDA), ministère du Développement international du Royaume-Uni (DFID)) suivent des approches similaires pour définir des stratégies au double objectif: faire en sorte que les marchés fonctionnent pour les pauvres et mobiliser le secteur privé dans l'action qui est menée pour réaliser les Objectifs du Millénaire pour le développement.
 - La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (2004) a souligné l'importance, pour parvenir à une mondialisation juste, du développement économique et des entreprises à l'échelle locale.
 - La recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, mettent l'accent sur le lien qui existe entre, d'une part, des politiques et programmes appropriés pour promouvoir les petites et moyennes entreprises et les coopératives et, d'autre part, la création d'emplois de qualité.
 - La discussion de la Conférence internationale du Travail de 2002 sur l'économie informelle a porté sur les mesures visant à moderniser les unités de l'économie informelle pour qu'elles s'inscrivent dans l'économie principale et contribuent plus efficacement au développement socio-économique.
 - L'esprit d'entreprise occupe une place importante dans l'Agenda global pour l'emploi dont le cinquième élément clé est la promotion d'un emploi décent grâce à l'entrepreneuriat.
- 19.** En ce qui concerne l'ensemble des points susmentionnés, le principal défi est de renforcer la contribution des entreprises à l'expansion, productive et équitable, de l'économie et de l'emploi.

Points pour la discussion

- 20.** Dans le cadre de l'OIT, on estime que les entreprises sont le lieu où employeurs et travailleurs peuvent traduire dans les faits le travail décent. Pour déterminer les conditions les plus favorables à cette fin, il convient de se poser les questions suivantes:
- Quelles sont les plus importantes conditions générales pour que les entreprises puissent créer, de façon efficace et durable, des emplois décents à grande échelle?
 - Comment alléger les réglementations qui pèsent sur l'activité économique et donc sur la création d'emplois, sans compromettre pour autant le respect des droits des travailleurs?
 - Comment faire mieux respecter les politiques à suivre et les réglementations tout en contribuant à la compétitivité, à la croissance et à la durabilité de l'entreprise?
 - Quels services financiers et de crédit peuvent favoriser le plus efficacement la création d'entreprises, la croissance et la création d'emplois de qualité?
 - Comment parvenir à une gestion plus efficace et accroître la productivité et la compétitivité grâce à de meilleures normes du travail? Comment utiliser les normes internationales du travail de façon aussi productive que possible?

- Comment atténuer les contraintes qui, souvent, ne permettent pas pleinement aux femmes entrepreneurs de créer et de maintenir des emplois décents?
- Quelles sont les politiques, programmes, qualifications et compétences nécessaires pour améliorer constamment la productivité des entreprises, des secteurs et à l'échelle nationale? De plus, comment répartir équitablement les bénéfices et les gains de productivité et favoriser plus efficacement la création de travail décent?
- Comment mener à bien la restructuration des entreprises et des secteurs soumis à une concurrence mondiale croissante et limiter ainsi les perturbations économiques et sociales?
- Comment le dialogue social, à l'échelle nationale, sectorielle et de l'entreprise peut-il y contribuer le mieux? Que faire à cette fin pour accroître la participation des employeurs et des travailleurs, en particulier dans les petites entreprises?
- Comment l'OIT peut-elle prôner plus efficacement ses valeurs dans le débat mondial qui vise à libérer le potentiel du secteur privé en matière d'emploi, débat dans le cadre duquel, souvent, on préconise des mesures de déréglementation relativement superficielles pour alléger les réglementations qui pèsent sur les entreprises?
- Quelles sont les stratégies les plus efficaces pour promouvoir l'esprit d'entreprise et l'employabilité, y compris dans des catégories de la population comme les jeunes ou les migrants?
- Dans tous les points susmentionnés, quel rôle important les partenaires sociaux doivent-ils jouer?

Résultats attendus

21. Les résultats attendus de la discussion générale de la Conférence internationale du Travail pourraient être les suivants:

- Un bilan du débat international sur le rôle du secteur privé et des entreprises durables dans l'ensemble du développement social et économique, et une évaluation de la pertinence et des incidences de ce débat en ce qui concerne la mise en œuvre de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent.
- La contribution de l'OIT, axée sur l'Agenda pour le travail décent, au débat mondial sur le rôle du secteur privé dans l'ensemble du développement social et économique que le Groupe de la Banque mondiale, l'OCDE et d'autres institutions conduisent actuellement.
- Des recommandations en vue d'une action de l'OIT tendant à renforcer les politiques et stratégies cohérentes qui visent à promouvoir le travail décent par le développement d'entreprises durables.

3. **Aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement** (Discussion générale)

Résumé

Le renforcement des aptitudes professionnelles joue un rôle fondamental dans l'augmentation de la productivité, la croissance de l'emploi et le développement. De nombreux pays ont énormément investi dans l'éducation et la formation, sans que les résultats attendus soient toujours au rendez-vous. Les pays qui ont enregistré des succès dans ce domaine sont ceux qui ont su investir simultanément dans la formation professionnelle, de manière ciblée, et dans le capital physique et les industries. L'intérêt de l'expérience de ces pays tient à ce qu'ils ont réussi, tout en enregistrant des taux de production et de croissance élevés, à faire reculer sensiblement la pauvreté. Ces questions ont d'abord été examinées lors de la discussion générale sur la mise en valeur des ressources humaines qui s'est tenue en 2000, puis dans le cadre des discussions de 2003 et 2004 qui ont abouti à l'adoption de la nouvelle recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines (2004). La discussion pourrait s'inspirer de ces travaux antérieurs ainsi que de la discussion générale de 2005 sur l'emploi des jeunes. Elle devrait donner aux gouvernements et aux partenaires sociaux la possibilité d'examiner les mesures pratiques (méthodologies, stratégies, instruments divers) permettant d'associer le développement des compétences aux autres politiques de développement économique et social, en vue de favoriser l'augmentation de la productivité, la croissance de l'emploi et le développement.

Contexte

22. S'agissant de l'impact du développement des aptitudes professionnelles sur la productivité et l'emploi, les objectifs, ou *raisons d'être*, de l'éducation et de la formation sont définis comme suit dans les conclusions adoptées lors de la 88^e session de la CIT:

L'éducation et la formation ... ont deux raisons d'être: améliorer les capacités et les connaissances qui permettront d'aider les pays, les entreprises et les individus à utiliser les nouvelles opportunités qui s'offrent à eux et renforcer l'employabilité, la productivité et la capacité de gain de nombreux groupes de population affectés par la mondialisation et les changements intervenus dans la société en général. L'éducation et la formation sont nécessaires à la croissance économique et de l'emploi, ainsi qu'au développement social. Elles contribuent également à l'épanouissement personnel des individus et l'on peut s'appuyer sur elles pour faire en sorte que les gens deviennent des citoyens conscients de leur appartenance à une collectivité et qu'ils agissent en pleine connaissance de cause. L'éducation et la formation sont un moyen de donner aux gens les capacités dont ils ont besoin pour agir, d'améliorer la qualité et l'organisation du travail, de relever le niveau de productivité des citoyens, d'améliorer le revenu des travailleurs, de faire bénéficier les entreprises d'une compétitivité accrue, de favoriser la sécurité de l'emploi, de promouvoir la justice et l'insertion sociales. Elles constituent donc l'un des principaux fondements de l'emploi décent⁷.

23. Les conclusions placent l'éducation et la formation dans la perspective la plus large possible. S'il est évident que la formation ne crée pas d'emplois, elle peut aider les hommes et les femmes à trouver et à conserver un emploi et leur permettre d'être plus mobiles sur le marché du travail, plus productifs, plus efficaces, et de gagner davantage. Elle peut également viser des résultats qui ne revêtent pas un caractère directement économique: ainsi, de nombreux programmes de formation destinés aux jeunes visent par exemple à faire reculer la délinquance et la toxicomanie. Sachant cela, il importe de déterminer les conditions dans lesquelles les objectifs peuvent être, ou sont effectivement, atteints, en se référant à des exemples concrets au niveau des individus ou des populations, des entreprises ou de secteurs entiers de l'économie. Parmi ces préalables, on peut notamment citer: un contexte macroéconomique favorable à une croissance durable de l'économie et de l'emploi; un environnement et des mesures incitatives qui encouragent les particuliers et les entreprises à investir dans l'éducation et la formation; un encadrement scientifique, technologique, industriel, social, etc.

⁷ Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, 88^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2000.

Aptitudes professionnelles, employabilité et productivité

24. Lorsque l'on examine l'incidence des aptitudes professionnelles sur la productivité et l'employabilité, il vaut la peine d'examiner la situation macroéconomique globale des pays (et, à l'intérieur de ces pays, de quelques grands secteurs économiques) qui, dans le cadre de leurs stratégies de développement économique et social, ont investi massivement dans l'éducation et la formation et ont pu bénéficier d'une croissance exemplaire de l'emploi, des revenus et de la productivité. L'Irlande, la Finlande, la République de Corée, Singapour et Maurice en sont des exemples. Ces pays ont su combiner des investissements, judicieusement ciblés, dans l'éducation et la formation professionnelle avec des investissements dans le capital physique et l'industrie. Singapour, par exemple, en associant étroitement ses investissements dans l'éducation et la formation à ses politiques politiques commerciales et industrielles, a pu élaborer une politique de mise en valeur des ressources humaines qui prévoit le niveau de formation et de qualifications nécessaire à chaque étape du développement. Les premiers résultats font apparaître une corrélation entre l'investissement dans l'éducation et la formation et la hausse de la productivité, la croissance de l'emploi et le développement économique. Il est intéressant de constater que les pays où éducation, formation et emploi sont accessibles à une grande partie de la population ont réussi, non seulement à enregistrer une forte croissance de l'économie et de l'emploi, mais également à faire reculer sensiblement la pauvreté. Ce recul de la pauvreté est l'un des avantages, et non des moindres, qui découlent de la croissance de l'emploi et de la productivité. Il serait toutefois plus risqué d'affirmer que l'éducation et la formation sont les véritables *causes* de cette croissance.
25. Il peut également être éclairant de vérifier s'il existe un lien entre les investissements dans l'éducation et la formation et la croissance de la productivité et de l'emploi dans un secteur donné et dans les secteurs connexes. Le secteur des TIC est peut-être l'exemple le plus instructif à cet égard avec, comme exemples possibles, le Costa Rica, Israël et la Finlande.
26. La discussion pourrait porter, premièrement, sur l'impact de l'éducation et de la formation sur la productivité et la performance des entreprises. S'il est vrai que la plupart des entreprises dispensent une formation dans le but d'améliorer leur productivité, leur performance et leur rentabilité, nombre d'entre elles, par-delà leurs besoins immédiats, se soucient également de l'employabilité de leurs salariés. Les travaux du BIT, et notamment les conclusions de son étude sur la formation sur le lieu de travail⁸ ainsi que les études de cas sur l'apprentissage et la formation dans les PME en Afrique et en Asie, pourraient constituer un matériel de référence très utile. Ces travaux montrent en effet que l'apprentissage et la formation contribuent à améliorer la productivité et la performance de l'individu comme de l'entreprise lorsqu'elles sont encadrées par d'autres mesures et pratiques de travail. On pourra, pour enrichir le débat, se tourner vers d'autres sources d'informations, par exemple les études sur l'impact de la formation sur l'évolution des pratiques de l'entreprise, y compris sous l'angle de la productivité, ainsi que celles qui mesurent les effets sur la productivité de manière indirecte: études de cas sur la formation en cours d'emploi, enquêtes sur les dépenses de formation consenties par les employeurs, statistiques comparatives portant sur des entreprises et des secteurs présentant les mêmes caractéristiques⁹.

⁸ D.N. Ashton et J. Sung 2002: *Supporting workplace learning for high-performance working* (Genève, BIT).

⁹ W.N. Grubb et P. Ryan. 1999: *The roles of evaluation for vocational education and training: Plain talk in the field of dreams* (Genève, BIT).

27. La discussion pourrait ensuite porter sur la question de savoir si le fait d'investir dans des connaissances et des compétences commercialisables améliore effectivement la situation des individus en matière d'emploi, ce que l'on peut mesurer à l'aide de divers indicateurs, comme les taux d'emploi ou de stabilité de l'emploi après la formation. Il serait extrêmement précieux d'examiner tous les cas où la formation a permis à l'intéressé d'obtenir une meilleure rémunération. On se demandera également si la formation contribue à l'essor du travail décent, notamment en favorisant l'épanouissement professionnel. Comme, par ailleurs, certains programmes – menés notamment sur le marché du travail – n'ont pas eu d'effet notable sur la situation des participants (échec relatif donc il conviendrait d'ailleurs de tirer un enseignement), il vaudrait également la peine d'examiner quels sont les facteurs contextuels les plus favorables (type et qualité de la formation, adaptation de celle-ci aux besoins, dynamisme des marchés du travail, modifications de l'organisation du travail, etc.).

Conclusion

28. Cette proposition tient compte du rôle décisif que joue le développement des aptitudes professionnelles dans l'augmentation de la productivité, la croissance de l'emploi et le développement. Le *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05*, qui a pour thème l'emploi, la productivité et la réduction de la pauvreté¹⁰, et la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, mettent l'accent sur le lien entre compétences, productivité, croissance de l'emploi et développement. Une discussion générale pourrait tirer parti de l'acquis des précédentes sessions ainsi que de la discussion générale de 2005 sur l'emploi des jeunes. Elle permettrait aux gouvernements et aux partenaires sociaux d'examiner les mesures concrètes (méthologies, stratégies, instruments divers) qui ont pu être appliquées avec succès.

Emploi/protection sociale

4. **Emploi et protection sociale dans le nouveau contexte démographique** (Discussion générale fondée sur une approche intégrée)

Résumé

Le contexte démographique du XXI^e siècle est dans une large mesure déterminé par le vieillissement de la population. Dans de nombreux pays, cette plus grande espérance de vie n'est pas allée de pair avec une vie active plus longue. 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.

¹⁰ Comme l'explique le rapport, «l'étude conjointe des trois questions trouve sa justification: comme une grande partie des pauvres de la planète travaillent, ce n'est pas parce qu'ils n'ont pas d'activité économique qu'ils sont pauvres, mais parce que cette activité est insuffisamment productive» (Pourquoi s'intéresser à la productivité, p. 1).

L'OIT peut jouer un rôle décisif dans le cadre de l'élaboration de stratégies novatrices visant à résoudre ces problèmes et favoriser 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

- 29.** La population mondiale vieillit. Les taux de fécondité baissent et les gens vivent plus longtemps non seulement dans les pays développés, mais aussi dans la plupart des pays en développement. D'ici à 2050, le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus devrait passer d'environ 600 millions à 2 milliards ¹¹.
- 30.** Le rythme de vieillissement de la population est encore plus rapide dans les pays à faible revenu que dans les autres pays ¹² puisque, au cours des cinquante prochaines années, le nombre des personnes âgées de ces pays devrait quadrupler ¹³ et le taux de dépendance de ces personnes tripler. La protection sociale insuffisante 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. Dans le même temps, 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; de plus amples ressources pourraient alors être affectées à la protection sociale.
- 31.** 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. Par ailleurs, 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, certaines contraintes évidentes ne permettent pas de réorienter les politiques et les pratiques. La promotion de l'emploi demeure la préoccupation majeure.

La réponse du BIT

- 32.** 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.

¹¹ Division de la population des Nations Unies, «World Population Prospects: The 2002 Revision», <http://esa.un.org>.

¹² 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.

¹³ www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm; voir également tableau 2: «Vitesse de vieillissement», idem.

Recherche et collaboration internationale

- 33.** 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. 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 2002.
- 34.** Le BIT a participé activement aux travaux préparatoires de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement (Madrid, avril 2002)¹⁴. 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 2002¹⁵ et continue de s'investir activement dans le suivi de ces conférences¹⁶.
- 35.** Le vieillissement sera également à l'ordre du jour de la septième Réunion régionale européenne de l'OIT qui s'est tenue à Budapest en février 2005. Le rapport de cette réunion comprend un chapitre consacré au vieillissement, au marché du travail et à la réforme du système des retraites¹⁷.

Normes du travail et travailleurs âgés

- 36.** 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 recommandations¹⁸. Le seul instrument qui se réfère spécifiquement aux travailleurs âgés est la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980. Après examen en novembre 2000, le Conseil d'administration¹⁹ a décidé de le maintenir en l'état.
- 37.** 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

¹⁴ 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).

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

¹⁷ Voir rapport et conclusions de la septième Réunion régionale européenne (Budapest, 14-18 fév. 2005): document GB.292/5, 292^e session, Genève, mars 2005.

¹⁸ 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).

¹⁹ 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.

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 invité le Bureau à proposer des services d'assistance technique en ce qui concerne ces instruments, notamment en matière de diffusion de l'information ²⁰.

38. La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, a aussi été considérée comme étant 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).
39. 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 dans 35 pays.

Orientations proposées

40. 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. Il conviendrait d'accorder une plus grande attention à la recherche de politiques du marché de l'emploi des travailleurs âgés et de veiller notamment à ce que la transition de la vie active à la retraite se fasse de manière progressive et en souplesse. Des mesures complémentaires comme, par exemple, dans le domaine du renforcement des compétences dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie sont importantes. Des mesures de lutte contre la discrimination fondée sur l'âge et les stéréotypes accordant une attention particulière aux femmes sont également cruciales, et les employeurs doivent prendre des initiatives en ce sens.
41. En ce qui concerne la sécurité sociale, les pays à haut revenu sont confrontés au défi du maintien de la viabilité des systèmes de protection sociale. Le principal défi pour les pays à faible revenu est d'étendre la couverture sociale aux catégories les plus vulnérables, notamment celles de l'économie informelle, et de faire en sorte que le nombre croissant de personnes âgées vulnérables ait un revenu ²¹. Une attention particulière devrait être accordée à l'accès des femmes à la sécurité sociale. Les défis du changement démographique sont communs à tous les pays, mais chacun d'entre eux aura des priorités différentes et recherchera des stratégies différentes pour les relever, dans le cadre du renforcement du rôle de la sécurité sociale en tant que facteur productif par le développement de l'emploi, l'incitation au changement structurel et la stimulation de la croissance économique ²².
42. 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, particulièrement dans les pays touchés par le VIH/SIDA.

²⁰ Voir documents GB.282/LILS/WP/PRS/3 et GB.283/LILS/5(Rev.).

²¹ Voir le *Rapport sur le travail dans le monde 2000*, chap. 2 et 6 (BIT, Genève).

²² Voir document GB.294/ESP/4.

43. Enfin, assurer un environnement de travail adapté aux personnes âgées requiert une attention particulière, notamment de veiller à éliminer les conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé ou qui restreignent de toute autre manière leurs capacités.
44. Pour que les mandants puissent élaborer des stratégies appropriées et efficaces, il est donc proposé de tenir une discussion générale qui visera surtout à mettre au point une approche globale et intégrée englobant les actions et les considérations exposées ci-dessus.
45. Dans le cadre de la préparation de cette discussion, le BIT prévoit de mener une étude concernant toutes les régions du monde, 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. Cela constituera une très bonne base de connaissances en vue de diffuser les meilleures pratiques au niveau des pays.
46. 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

47. L'emploi productif et décent est le meilleur moyen de maintenir et d'étendre la protection sociale. Pour cela, il faut 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. Toutes ces mesures s'inscrivent dans le cadre des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Les quatre piliers de l'Agenda pour le 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.
48. 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 vieillissement²³, 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».

²³ 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.

49. Une discussion fondée sur une approche globale et intégrée permettrait aux mandants d'avoir une vue générale des compétences techniques et de tous les moyens d'intervention de l'OIT tout en facilitant la mise au point d'une stratégie concrète et cohérente.

Egalité entre hommes et femmes

5. ***Egalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail: pratiques efficaces pour relever les défis de la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi*** (Discussion générale fondée sur une approche intégrée)

Résumé

L'inscription à l'ordre du jour de la Conférence de 2007 d'une question libellée: «Egalité entre hommes et femmes dans le monde du travail: pratiques efficaces pour relever les défis de la promotion de l'égalité des chances dans l'emploi» permettrait de faire le tour des méthodes éprouvées auxquelles les employeurs, les travailleurs et les gouvernements peuvent avoir recours pour promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi et l'égalité des sexes dans le monde du travail, et d'examiner l'action menée par l'OIT face à l'évolution des marchés de l'emploi et du monde du travail.

Dans cette optique, les mandants pourraient formuler quelques orientations concernant la réalisation de certains objectifs, notamment:

- les initiatives visant à promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi et à assurer concrètement l'égalité des sexes;
- l'intégration des moyens d'action de l'OIT visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'Agenda pour le travail décent;
- l'intensification des efforts déployés par le Bureau et les mandants pour éliminer la discrimination sexiste;
- l'élaboration de plans d'action permettant d'encadrer l'action menée par les mandants pour assurer l'égalité des chances dans l'emploi et l'égalité des sexes dans le monde du travail.

Un tel examen arriverait à point nommé pour permettre à l'OIT de définir une stratégie pour ses activités futures.

Introduction

50. 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 hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi. Il s'agissait de l'examen le plus récent et le plus complet de l'Organisation pour mesurer les progrès accomplis en matière d'égalité des sexes et pour évaluer sa propre action. En 2003, à sa 91^e session, la Conférence a examiné le rapport global établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail intitulé *L'heure de l'égalité au travail*.
51. Le marché mondial du travail a considérablement évolué depuis 1985, mais les progrès accomplis dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes restent très inégaux. Le fait que les femmes soient de plus en plus nombreuses à travailler et que nombre d'entre elles parviennent à s'imposer dans le monde du travail et à conquérir leur indépendance

économique ne saurait masquer les nombreux problèmes qui persistent. De fait, les femmes restent davantage touchées par le chômage et la pauvreté²⁴.

- 52.** La discrimination fondée sur le sexe constitue une atteinte aux principes et droits fondamentaux au travail, aux droits de la personne et à la justice sociale ainsi qu'une entrave à la croissance économique et au bon fonctionnement des entreprises et du marché du travail, ainsi que la communauté internationale l'a reconnu en plusieurs occasions (formulation des OMD, Déclaration de Beijing+10, Consensus de Monterrey, Plan d'application de Johannesburg). L'OIT a incontestablement un rôle décisif à jouer dans la réalisation des objectifs définis lors de ces sommets internationaux.
- 53.** Le moment est venu pour l'OIT de faire le bilan des efforts déployés dans le monde pour promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi et l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Ce tour d'horizon pourrait lui fournir l'occasion d'actualiser sa politique et d'axer son action en faveur de l'égalité des sexes sur quelques objectifs prioritaires.

Progrès accomplis et défis à relever

- 54.** Depuis la tenue de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995), l'Organisation des Nations Unies (ONU) a pu constater une nette amélioration de la situation des femmes. La présence accrue de ces dernières sur le marché du travail a notamment favorisé des avancées dans divers domaines – scolarisation des filles, participation à la vie politique, suppression des législations discriminatoires, émancipation économique. L'ONU a également constaté que les efforts déployés pour assurer une croissance économique soutenue et un développement durable devaient nécessairement prendre appui sur la promotion de l'autonomie économique des femmes et la mise en œuvre de politiques non discriminatoires. L'Organisation a toutefois reconnu que l'instauration de l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi se heurtait encore à de sérieux obstacles. La déclaration adoptée par la Commission de la condition de la femme à sa quarante-neuvième session²⁵, qui réaffirme notamment la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, prie instamment les Etats membres d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes sur le marché de l'emploi, lors du recrutement et sur le lieu de travail.
- 55.** Il est par ailleurs essentiel de traiter les questions d'égalité entre hommes et femmes en tenant compte des conditions particulières liées à l'épidémie de VIH/SIDA. L'insuffisance de la représentation féminine dans les postes clés des entreprises, tout comme au sein des institutions politiques et professionnelles, freine l'instauration de l'égalité des sexes dans le monde du travail. Il reste très difficile de parvenir à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales et d'instaurer un équilibre entre les activités rémunérées et celles qui ne le sont pas. La mise en place de systèmes efficaces de protection de la maternité est un élément décisif dans la lutte contre la discrimination sexiste et en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Pour assurer une véritable égalité en termes de revenus, il est essentiel de mettre un terme à la ségrégation professionnelle et d'aligner les salaires des femmes sur ceux des hommes. Enfin, pour faire progresser la cause de l'égalité, une nouvelle voie, prometteuse, consiste à aider les hommes et les jeunes gens à contribuer activement à l'évolution des relations entre les sexes.

²⁴ Sur les 550 millions de travailleurs pauvres recensés aujourd'hui dans le monde, 330 millions (60 pour cent) sont des femmes, BIT: *Global Employment Trends for Women*, 2004.

²⁵ Commission de la condition de la femme, déclaration et rapport de la quarante-neuvième session, fév.-mars 2005.

- 56.** Les statistiques du BIT révèlent la persistance des inégalités entre hommes et femmes; presque partout dans le monde, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail mais ont moins de chances que les hommes d'y décrocher un emploi; c'est ainsi qu'en 2003 le taux de chômage féminin atteignait 6,4 pour cent, contre 6,1 pour cent pour les hommes ²⁶. Pour la moitié de la population active mondiale, le choix de la profession reste déterminé par les stéréotypes traditionnels. Le salaire des femmes reste inférieur de 20 à 30 pour cent à celui des hommes. Deux tiers environ des travailleurs à temps partiel sont des femmes. En période de récession économique, les jeunes femmes ont d'énormes difficultés à accéder au marché du travail et à conserver leur emploi. Enfin, les femmes sont davantage exposées au chômage et au sous-emploi que les hommes ²⁷.

Action menée par l'OIT

- 57.** 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. En juin 2004, la Conférence 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, qui favorisent l'insertion sociale, aident les femmes à accéder à l'autonomie économique et permettent à chacun de bénéficier de la croissance économique.
- 58.** 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 exercé un effet mobilisateur et contribué notamment à renforcer les efforts déployés pour promouvoir deux conventions fondamentales dans le domaine de l'égalité: la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Le rapport global de 2003 sur la discrimination, *L'heure de l'égalité au travail*, recense les progrès accomplis et définit un plan d'action.
- 59.** Le programme et budget stratégique de l'OIT pour 2000-01 et le cadre stratégique de l'Organisation ont fait de la question de l'égalité entre hommes et femmes le dénominateur commun de 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. En mars 2003, ce dernier a pu prendre connaissance des résultats du premier audit en matière d'égalité des sexes effectué dans l'ensemble des départements du Bureau afin de vérifier dans quelle mesure les divers programmes avaient mis en place des mécanismes institutionnels et de contrôler le degré d'efficacité de ces derniers. En 2004 et 2005, des audits de ce type ont été menés avec les mandats de l'OIT. Le programme et budget pour 2004-05 comporte un objectif opérationnel spécifiquement axé sur l'égalité entre hommes et femmes; une stratégie en matière d'égalité entre sexes est également au cœur du programme et budget pour 2006-07. Enfin, en mars 2005, le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de prendre des mesures en vue d'intégrer cette problématique dans les programmes et projets de coopération technique, de s'assurer que les accords conclus avec les donateurs prévoient une prise en considération des questions d'égalité entre les sexes et un soutien dans ce domaine, et de renforcer les

²⁶ *Global Employment Trends for Women*, 2004.

²⁷ Les taux de chômage féminin sont généralement supérieurs à ceux du chômage masculin. Avec des variations selon les régions, le chômage féminin est nettement plus élevé dans l'ensemble des régions, sauf en Asie de l'Est et en Afrique subsaharienne où le taux de chômage masculin était plus élevé que celui du chômage féminin en 2003, BIT: *Global Employment Trends for Women*, 2004.

capacités des mandants à instaurer l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

- 60.** Ces diverses initiatives ont permis à l'OIT de s'attacher à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en veillant à intégrer systématiquement cette thématique dans ses programmes, mais aussi à renforcer les capacités du Bureau et des mandants à en tenir dûment compte dans leurs activités.

Eléments clés pouvant servir de base à un débat lors de la Conférence

- 61.** Compte tenu des éléments évoqués ci-dessus, l'inscription à l'ordre du jour de la Conférence de 2007 de la question de l'égalité entre hommes et femmes permettrait aux mandants de présenter, en vue d'un débat, les stratégies les plus efficaces mises en œuvre pour assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et l'égalité entre hommes et femmes à tous les échelons de la relation de travail. Ces stratégies pourraient porter sur les domaines les plus divers – accès à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle et aux services de placement; procédures de recrutement et entrée sur le marché du travail; accès à la formation; perspectives de carrière, promotions, maintien dans l'emploi; salaires; conditions de travail; sécurité sociale et retraite. Un débat sur l'évolution du monde du travail, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, entre activités professionnelles et responsabilités familiales, sur l'aide qu'il convient d'apporter aux femmes qui montent leur propre entreprise, sur la transformation des rôles respectifs des hommes et des femmes sur le marché du travail pourrait en outre contribuer à enrichir la politique et les plans d'action de l'OIT en matière d'égalité entre les sexes.
- 62.** La tenue d'un débat tripartite lors de la Conférence permettrait de mettre en lumière les pratiques les plus utiles mises en œuvre par les employeurs, les travailleurs et les gouvernements sur le lieu de travail, notamment celles qui montrent à l'évidence que les mesures en faveur de l'égalité entre hommes et femmes ont un impact favorable sur la productivité et l'efficacité. Un tel débat pourrait également constituer une source d'indications précieuses pour le travail de sensibilisation et de mobilisation de l'OIT et la prise en compte des questions d'égalité dans les programmes de coopération technique.
- 63.** Pour mettre en valeur les mesures les plus efficaces prises dans le monde du travail et dans les principales institutions régissant le marché du travail et dégager les enseignements dont d'autres institutions pourraient s'inspirer, il serait souhaitable d'orienter le débat sur les bonnes pratiques mises en œuvre dans les domaines suivants:
- a) formation professionnelle et développement des compétences;
 - b) emploi des jeunes;
 - c) équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales et vie privée.
- 64.** Un tel débat permettrait enfin de consacrer le rôle décisif de l'égalité entre les sexes dans la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent et de mettre en valeur les approches intégrées et les stratégies susceptibles d'accélérer une instauration effective de l'égalité.

Activités futures de l'OIT

- 65.** Les participants au débat pourraient recenser les domaines dans lesquels le Bureau pourra aider les mandants à relever tous ces défis. Il sera possible d'octroyer cette aide selon une perspective institutionnelle – auquel cas l'action sera axée sur le renforcement des capacités des mandants à prendre systématiquement en compte la question de la parité des sexes, et/ou dans une perspective technique – il s'agira alors, entre autres, d'améliorer

l'accès à la formation professionnelle et d'élaborer des politiques visant à assurer l'égalité des chances dans l'emploi. Le débat pourrait déboucher sur la décision de rédiger un guide des bonnes pratiques, ainsi que sur la définition d'un plan d'action prévoyant un calendrier précis ainsi qu'un ensemble clairement défini d'objectifs, de résultats, d'indicateurs et de moyens de vérification s'inspirant du suivi de la résolution de la Conférence de 2004. Il s'agira principalement d'aider les mandants à instaurer l'égalité des chances dans l'emploi et l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

Genève, le 26 septembre 2005.

Point appelant une décision: paragraphe 7.