

**Note d'information destinée au groupe
d'experts indépendants sur l'action
normative et le travail décent:
perspectives en matière de sécurité
sociale**

Annexes

Département des normes internationales
du travail et Service politiques
et développement de la sécurité sociale

Septembre 2003

Document de travail (distribution limitée)



Table des matières

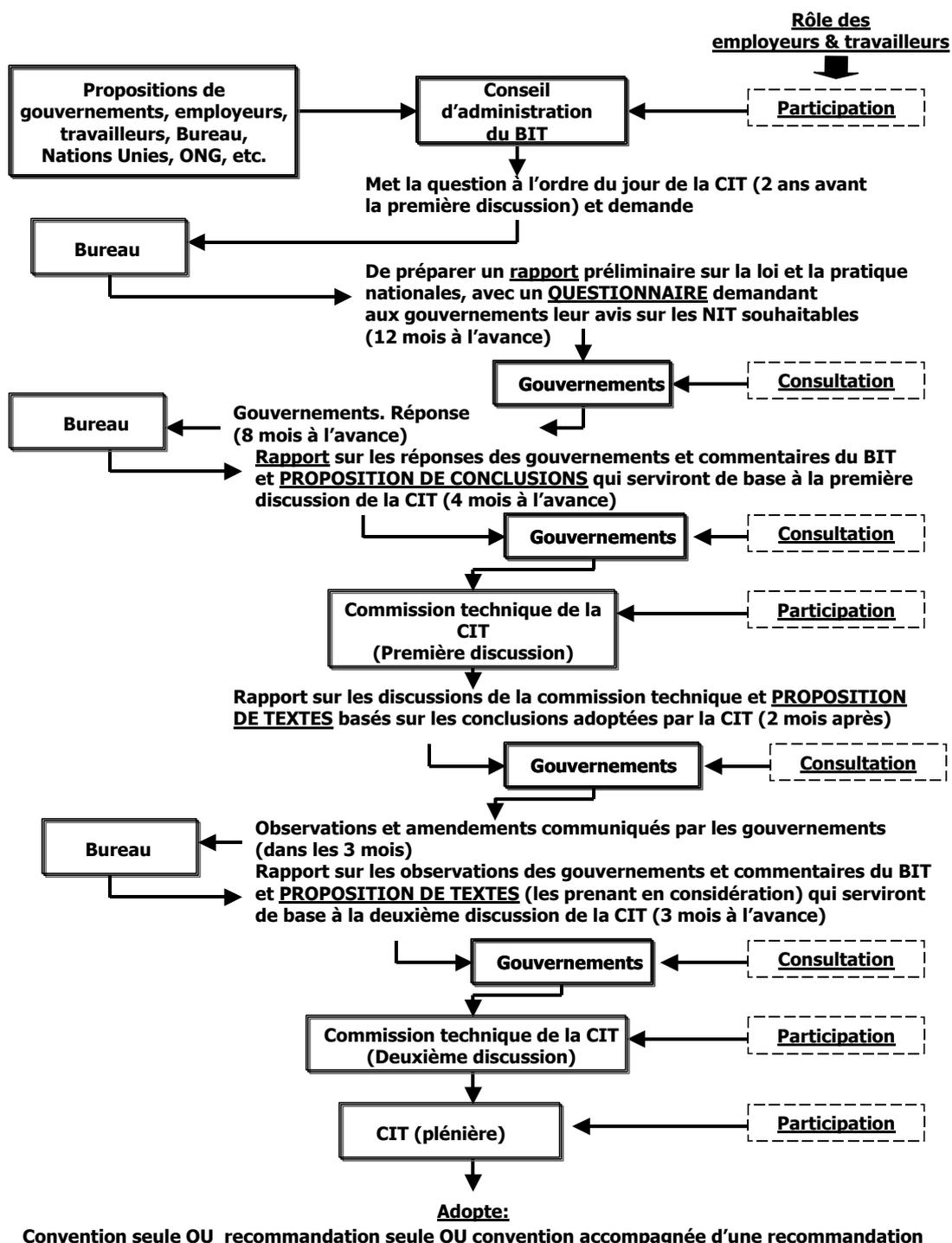
	<i>Page</i>
I. Réflexion sur les fondements des NIT	1
Annexe 1. Elaboration et adoption des NIT	3
Annexe 2. Titres officiels des conventions et recommandations adoptées par la CIT depuis 1919	4
Annexe 3. Note d'information sur l'état des travaux et les décisions prises en matière de révision des normes, document GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (mars 2002) (Tiré à part).....	16
Annexe 4. «Conclusions concernant la sécurité et la santé au travail», Rapport de la Commission de la sécurité et de la santé au travail, CRP n° 22, CIT, 91 ^e session, juin 2003	17
II. Diversité des instruments normatifs	23
Annexe 5. Suite donnée au rapport du groupe de travail du Conseil d'administration sur les normes internationales du travail, document GB.244/SC/3/3 (nov. 1989)	25
III. Complémentarité des mécanismes constitutionnels de mise en œuvre des conventions	45
Annexe 6. Tableau: Evolution des ratifications depuis 1945	47
Annexe 7. Tableau: Progrès de la ratification des conventions adoptées entre 1951 et 2003	49
Annexe 8. Tableau: Ratifications reçues par convention à jour.....	50
Annexe 9. Tableau: Ratifications des conventions de l'OIT par domaine (désignées par leur numéro).....	51
Annexe 10. Ratifications par conventions fondamentales (n ^{os} 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182) et prioritaires (n ^{os} 81, 122, 129 et 144).....	53
Annexe 11. Tableaux (2): Nombre de commentaires des organisations de travailleurs et d'employeurs sur les conventions ratifiées (par convention et par année).....	59
Annexe 12. Liste des experts de la CEACR et leurs <i>curricula</i>	65
Annexe 13. Liste des études d'ensemble depuis 1979	69
Annexe 14. Liste des réclamations (art. 24 de la Constitution)	70
Annexe 15. Liste des commissions d'enquête – Plaintes en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	80
Annexe 16. Tableau: Répartition des groupes de conventions sur les cycles biennal et quinquennal aux fins de la présentation des rapports, document GB.283/LILS/6 (mars 2002)	82
Annexe 17. Evolution des ratifications depuis 1995 des conventions à jour	84

IV. Agenda sur le travail décent: vers une meilleure effectivité des NIT	95
Annexe 18. Tableaux (4) sur les indicateurs fixés par objectif stratégique	97
Annexe 19. Etat récapitulatif des ressources du budget ordinaire, des fonds extrabudgétaires et des ressources de l'excédent 2000-01 par objectif stratégique	107
V. Coopération technique et NIT	109
Annexe 20. «Conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique», Rapport de la Commission de la coopération technique, CRP n° 22, CIT, 87 ^e session, juin 1999	111
Annexe 21. Tableaux (2):	
– Approbations par domaine technique (toutes sources de fonds confondues) 1998-2000, document GB.285/TC/1 (nov. 2002)	
– Répartition des dépenses engagées en 2001 au titre de la coopération technique, par domaine d'activité et source de financement (à l'exclusion des frais administratifs), document GB.285/TC/1 (nov. 2002)	120
VI. NIT et mondialisation	121
Annexe 22. Interprétation des principes de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale	123
VII. Economie informelle	127
Annexe 23. «Conclusions concernant la relation de travail», Rapport de la Commission de la relation de travail, CRP n° 21, CIT, 91 ^e session, 2003.....	129
Annexe 24. «Conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle», Rapport de la Commission de l'économie informelle, CRP n° 25, CIT, 90 ^e session, 2002.....	135
Annexe 25. «Conclusions concernant la sécurité sociale», Commission de la sécurité sociale, CRP n° 16, CIT, 89 ^e session, 2001	144

I. Réflexion sur les fondements des NIT

Annexe 1

Elaboration et adoption des NIT (procédure de double discussion)



Annexe 2

Titres officiels des conventions adoptées par la Conférence internationale du Travail (2003)

N°	1	Convention	sur la durée du travail (industrie), 1919
	2	"	sur le chômage, 1919
	3	"	sur la protection de la maternité, 1919
	4	"	sur le travail de nuit (femmes), 1919 (mise à l'écart)
	5	"	sur l'âge minimum (industrie), 1919
	6	"	sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919
	7	"	sur l'âge minimum (travail maritime), 1920
	8	"	sur les indemnités de chômage (naufage), 1920
	9	"	sur le placement des marins, 1920
	10	"	sur l'âge minimum (agriculture), 1921
	11	"	sur le droit d'association (agriculture), 1921
	12	"	sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921
	13	"	sur la céruse (peinture), 1921
	14	"	sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
	15	"	sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921 (mise à l'écart)
	16	"	sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
	17	"	sur la réparation des accidents du travail, 1925
	18	"	sur les maladies professionnelles, 1925
	19	"	sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
	20	"	sur le travail de nuit (boulangeries), 1925 (mise à l'écart)
	21	"	sur l'inspection des émigrants, 1926 (mise à l'écart)
	22	"	sur le contrat d'engagement des marins, 1926
	23	"	sur le rapatriement des marins, 1926
	24	"	sur l'assurance-maladie (industrie), 1927
	25	"	sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927
	26	"	sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
	27	"	sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929
	28	"	sur la protection des dockers contre les accidents, 1929 (mise à l'écart)
	29	"	sur le travail forcé, 1930
	30	"	sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930
	31	"	sur la durée du travail (mines de charbon), 1931 (retirée par la CIT – décision du 15 juin 2000)
	32	"	sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932

-
- 33 " sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932
- 34 " sur les bureaux de placement payants, 1933 (mise à l'écart)
- 35 " sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933 (mise à l'écart)
- 36 " sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933 (mise à l'écart)
- 37 " sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933 (mise à l'écart)
- 38 " sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933 (mise à l'écart)
- 39 " sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933 (mise à l'écart)
- 40 " sur l'assurance-décès (agriculture), 1933 (mise à l'écart)
- 41 " (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934 (mise à l'écart)
- 42 " (révisée) des maladies professionnelles, 1934
- 43 " des verreries à vitres, 1934 (mise à l'écart)
- 44 " du chômage, 1934 (mise à l'écart)
- 45 " des travaux souterrains (femmes), 1935
- 46 " (révisée) sur la durée du travail (mines de charbon), 1935
(retirée par la CIT – décision du 15 juin 2000)
- 47 " des quarante heures, 1935
- 48 " sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935 (mise à l'écart)
- 49 " de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935 (mise à l'écart)
- 50 " sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936 (mise à l'écart)
- 51 " de réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936
(retirée par la CIT – décision du 15 juin 2000)
- 52 " sur les congés payés, 1936
- 53 " sur les brevets de capacité des officiers, 1936
- 54 " des congés payés des marins, 1936
- 55 " sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936
- 56 " sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936
- 57 " sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
- 58 " (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936
- 59 " (révisée) sur l'âge minimum (industrie), 1937
- 60 " (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937 (mise à l'écart)
- 61 " de réduction de la durée du travail (textile), 1937
(retirée par la CIT – décision du 15 juin 2000)
- 62 " concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937
- 63 " concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938
- 64 " sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939 (mise à l'écart)
- 65 " sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939 (mise à l'écart)
- 66 " sur les travailleurs migrants, 1939
(retirée par la CIT – décision du 15 juin 2000)

-
- 67 " sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939 (mise à l'écart)
- 68 " sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946
- 69 " sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946
- 70 " sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946
- 71 " sur les pensions des gens de mer, 1946
- 72 " des congés payés des marins, 1946
- 73 " sur l'examen médical des gens de mer, 1946
- 74 " sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946
- 75 " sur le logement des équipages, 1946
- 76 " sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946
- 77 " sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946
- 78 " sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946
- 79 " sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946
- 80 " portant révision des articles finals, 1946
- 81 " sur l'inspection du travail, 1947 [Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947]
- 82 " sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947
- 83 " sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947
- 84 " sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947
- 85 " sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947
- 86 " sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947 (mise à l'écart)
- 87 " sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- 88 " sur le service de l'emploi, 1948
- 89 " sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 [Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948]
- 90 " sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948
- 91 " sur les congés payés des marins (révisée), 1949 (mise à l'écart)
- 92 " sur le logement des équipages (révisée), 1949
- 93 " sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949
- 94 " sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- 95 " sur la protection du salaire, 1949
- 96 " sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949
- 97 " sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- 98 " sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- 99 " sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- 100 " sur l'égalité de rémunération, 1951
- 101 " sur les congés payés (agriculture), 1952
- 102 " concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

-
- 103 " sur la protection de la maternité (révisée), 1952
- 104 " sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955
(mise à l'écart)
- 105 " sur l'abolition du travail forcé, 1957
- 106 " sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- 107 " relative aux populations aborigènes et tribales, 1957
- 108 " sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958
- 109 " sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958
- 110 " sur les plantations, 1958 [Protocole de 1982 relatif à la convention
sur les plantations, 1958]
- 111 " concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- 112 " sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959
- 113 " sur l'examen médical des pêcheurs, 1959
- 114 " sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959
- 115 " sur la protection contre les radiations, 1960
- 116 " portant révision des articles finals, 1961
- 117 " sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962
- 118 " sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- 119 " sur la protection des machines, 1963
- 120 " sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- 121 " sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
[tableau I modifié en 1980]
- 122 " sur la politique de l'emploi, 1964
- 123 " sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965
- 124 " sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965
- 125 " sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966
- 126 " sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966
- 127 " sur le poids maximum, 1967
- 128 " concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
- 129 " sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- 130 " concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- 131 " sur la fixation des salaires minima, 1970
- 132 " sur les congés payés (révisée), 1970
- 133 " sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970
- 134 " sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
- 135 " concernant les représentants des travailleurs, 1971
- 136 " sur le benzène, 1971
- 137 " sur le travail dans les ports, 1973

-
- 138 " sur l'âge minimum, 1973
- 139 " sur le cancer professionnel, 1974
- 140 " sur le conge-éducation payé, 1974
- 141 " sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- 142 " sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- 143 " sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- 144 " sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- 145 " sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
- 146 " sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976
- 147 " sur la marine marchande (normes minima), 1976 [Protocole de 1996
relatif à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976]
- 148 " sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- 149 " sur le personnel infirmier, 1977
- 150 " sur l'administration du travail, 1978
- 151 " sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- 152 " sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- 153 " sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979
- 154 " sur la négociation collective, 1981
- 155 " sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 [Protocole de 2002
relatif à la santé des travailleurs, 1981]
- 156 " sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- 157 " sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
- 158 " sur le licenciement, 1982
- 159 " sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- 160 " sur les statistiques du travail, 1985
- 161 " sur les services de santé au travail, 1985
- 162 " sur l'amiante, 1986
- 163 " sur le bien-être des gens de mer, 1987
- 164 " sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987
- 165 " sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987
- 166 " sur le rapatriement des marins (révisée), 1987
- 167 " sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- 168 " sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- 169 " relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- 170 " sur les produits chimiques, 1990
- 171 " sur le travail de nuit, 1990
- 172 " sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

-
- 173 " sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
- 174 " sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- 175 " sur le travail à temps partiel, 1994
- 176 " sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- 177 " sur le travail à domicile, 1996
- 178 " sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
- 179 " sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
- 180 " sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996
- 181 " sur les agences d'emploi privées, 1997
- 182 " sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- 183 " sur la protection de la maternité, 2000
- 184 " sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- 185 " Sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003

Titres officiels des recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail (2003)

N°	1	Recommandation	sur le chômage, 1919 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
	2	"	sur la réciprocité de traitement, 1919
	3	"	sur la prévention du charbon, 1919
	4	"	sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919
	5	"	sur l'inspection du travail (services d'hygiène), 1919 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
	6	"	sur le phosphore blanc, 1919
	7	"	sur la durée du travail (pêche), 1920
	8	"	sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920
	9	"	sur les statuts nationaux des marins, 1920
	10	"	sur l'assurance-chômage (marins), 1920
	11	"	sur le chômage (agriculture), 1921 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
	12	"	sur la protection de la maternité (agriculture), 1921
	13	"	sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921
	14	"	sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921
	15	"	sur l'enseignement technique (agriculture), 1921 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
	16	"	sur le logement et le couchage (agriculture), 1921
	17	"	sur les assurances sociales (agriculture), 1921
	18	"	sur le repos hebdomadaire (commerce), 1921
	19	"	sur les statistiques des migrations, 1922
	20	"	sur l'inspection du travail, 1923
	21	"	sur l'utilisation des loisirs, 1924
	22	"	sur la réparation des accidents du travail (indemnités), 1925
	23	"	sur la réparation des accidents du travail (juridiction), 1925
	24	"	sur les maladies professionnelles, 1925
	25	"	sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
	26	"	sur la protection des émigrantes à bord des navires, 1926
	27	"	sur le rapatriement des capitaines et des apprentis, 1926
	28	"	sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926
	29	"	sur l'assurance-maladie, 1927
	30	"	sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
	31	"	sur la prévention des accidents du travail, 1929
	32	"	sur les dispositifs de sécurité des machines, 1929

-
- 33 " sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1929
- 34 " sur la protection des dockers contre les accidents (consultation des organisations), 1929
- 35 " sur la contrainte indirecte au travail, 1930
- 36 " sur la réglementation du travail forcé, 1930
- 37 " sur la durée du travail (hôtels, etc.), 1930
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 38 " sur la durée du travail (spectacles, etc.), 1930
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 39 " sur la durée du travail (hôpitaux, etc.), 1930
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 40 " sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1932
- 41 " sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932
- 42 " sur les bureaux de placement, 1933
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 43 " sur l'assurance-invalidité-vieillesse-décès, 1933
- 44 " du chômage, 1934
- 45 " sur le chômage (jeunes gens), 1935
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 46 " sur l'élimination du recrutement, 1936
- 47 " sur les congés payés, 1936
- 48 " sur les conditions de séjour des marins dans les ports, 1936
- 49 " sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
- 50 " sur les travaux publics (collaboration internationale), 1937
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 51 " sur les travaux publics (organisation nationale), 1937
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 52 " sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937
- 53 " concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937
- 54 " sur l'inspection (bâtiment), 1937
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 55 " sur la collaboration pour la prévention des accidents (bâtiment), 1937
- 56 " sur l'éducation professionnelle (bâtiment), 1937
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 57 " sur la formation professionnelle, 1939
- 58 " sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939
- 59 " sur l'inspection du travail (travailleurs indigènes), 1939
(retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
- 60 " sur l'apprentissage, 1939
- 61 " sur les travailleurs migrants, 1939
- 62 " sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939

63	"	sur les livrets de contrôle (transports par route), 1939 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
64	"	sur le travail de nuit (transports par route), 1939 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
65	"	sur les méthodes de réglementation de la durée du travail (transports par route), 1939 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
66	"	sur les repos (chauffeurs particuliers), 1939 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
67	"	sur la garantie des moyens d'existence, 1944
68	"	sur la sécurité sociale (forces armées), 1944
69	"	sur les soins médicaux, 1944
70	"	sur la politique sociale dans les territoires dépendants, 1944
71	"	sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944
72	"	sur le service de l'emploi, 1944 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
73		sur les travaux publics (organisation nationale), 1944 (retirée par la CIT – décision du 18 juin 2002)
74	"	sur la politique sociale dans les territoires dépendants (dispositions complémentaires), 1945
75	"	sur les accords en matière de sécurité sociale des gens de mer, 1946
76	"	sur la fourniture de soins médicaux aux personnes à la charge des gens de mer, 1946
77	"	sur la formation professionnelle des gens de mer, 1946
78	"	concernant la fourniture d'articles de literie, d'ustensiles de table et d'articles divers (équipages de navires), 1946
79	"	sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946
80	"	sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946
81	"	sur l'inspection du travail, 1947
82	"	sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947
83	"	sur le service de l'emploi, 1948
84	"	sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
85	"	sur la protection du salaire, 1949
86	"	sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
87	"	sur l'orientation professionnelle, 1949
88	"	sur la formation professionnelle (adultes), 1950
89	"	sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
90	"	sur l'égalité de rémunération, 1951
91	"	sur les conventions collectives, 1951
92	"	sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951

93	"	sur les congés payés (agriculture), 1952
94	"	concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952
95	"	sur la protection de la maternité, 1952
96	"	sur l'âge minimum dans les mines de charbon, 1953
97	"	sur la protection de la santé des travailleurs, 1953
98	"	sur les congés payés, 1954
99	"	sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955
100	"	sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955
101	"	sur la formation professionnelle (agriculture), 1956
102	"	sur les services sociaux, 1956
103	"	sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
104	"	relative aux populations aborigènes et tribales, 1957
105	"	sur les pharmacies à bord, 1958
106	"	sur les consultations médicales en mer, 1958
107	"	sur l'engagement des gens de mer (navires étrangers), 1958
108	"	sur les conditions de vie, de travail et de sécurité des gens de mer, 1958
109	"	sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1958
110	"	sur les plantations, 1958
111	"	concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
112	"	sur les services de médecine du travail, 1959
113	"	sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960
114	"	sur la protection contre les radiations, 1960
115	"	sur le logement des travailleurs, 1961
116	"	sur la réduction de la durée du travail, 1962
117	"	sur la formation professionnelle, 1962
118	"	sur la protection des machines, 1963
119	"	sur la cessation de la relation de travail, 1963
120	"	sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
121	"	sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
122	"	sur la politique de l'emploi, 1964
123	"	sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965
124	"	sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965
125	"	sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965
126	"	sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966
127	"	sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966
128	"	sur le poids maximum, 1967

129	"	sur les communications dans l'entreprise, 1967
130	"	sur l'examen des réclamations, 1967
131	"	concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
132	"	relative aux fermiers et métayers, 1968
133	"	sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
134	"	concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
135	"	sur la fixation des salaires minima, 1970
136	"	sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970
137	"	sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970
138	"	sur le bien-être des gens de mer, 1970
139	"	sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970
140	"	sur le logement des équipages (climatisation), 1970
141	"	sur le logement des équipages (lutte contre le bruit), 1970
142	"	sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
143	"	concernant les représentants des travailleurs, 1971
144	"	sur le benzène, 1971
145	"	sur le travail dans les ports, 1973
146	"	sur l'âge minimum, 1973
147	"	sur le cancer professionnel, 1974
148	"	sur le conge-éducation payé, 1974
149	"	sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
150	"	sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
151	"	sur les travailleurs migrants, 1975
152	"	sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976
153	"	sur la protection des jeunes marins, 1976
154	"	sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
155	"	sur la marine marchande (amélioration des normes), 1976
156	"	sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
157	"	sur le personnel infirmier, 1977
158	"	sur l'administration du travail, 1978
159	"	sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
160	"	sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
161	"	sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979
162	"	sur les travailleurs âgés, 1980
163	"	sur la négociation collective, 1981
164	"	sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
165	"	sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

166	"	sur le licenciement, 1982
167	"	sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983
168	"	sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
169	"	concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
170	"	sur les statistiques du travail, 1985
171	"	sur les services de santé au travail, 1985
172	"	sur l'amiante, 1986
173	"	sur le bien-être des gens de mer, 1987
174	"	sur le rapatriement des marins, 1987
175	"	sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
176	"	sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
177	"	sur les produits chimiques, 1990
178	"	sur le travail de nuit, 1990
179	"	sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991
180	"	sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
181	"	sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
182	"	sur le travail à temps partiel, 1994
183	"	sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
184	"	sur le travail à domicile, 1996
185	"	sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
186	"	sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
187	"	sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996
188	"	sur les agences d'emploi privées, 1997
189	"	sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
190	"	sur les pires formes de travail des enfants, 1999
191	"	sur la protection de la maternité, 2000
192	"	sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
193	"	sur la promotion des coopératives, 2002
194	"	sur la liste des maladies professionnelles, 2002

Annexe 3

Groupe de travail sur la politique de révision des normes

Suivi des recommandations du groupe de travail

Note d'information sur l'état des travaux et les décisions prises
en matière de révision des normes
(Document GB.283/LILS/WP/PRS/2, mars 2002)

Final

(Tiré à part)

Annexe 4

Rapport de la Commission de la sécurité et de la santé au travail, CRP n° 22, CIT, 91^e session, 2003 (extraits)

Résolution concernant la sécurité et la santé au travail

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 91^e session, 2003,

Ayant tenu une discussion générale fondée sur une approche intégrée, sur la base du rapport VI intitulé Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail,

1. Adopte les conclusions suivantes:
2. Afin d'accroître l'impact, la cohérence et la pertinence des activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST), invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail:
 - a) à en tenir dûment compte lors de la planification des futures activités normatives de l'OIT dans le domaine de la SST, en notant qu'il est possible d'inscrire une question relative à la SST à l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail, pour autant que le Conseil d'administration en décide ainsi en novembre 2003;
 - b) à prier le Directeur général de leur accorder la priorité lors de la mise en œuvre du programme de l'exercice actuel et du programme de 2004-05, lors de l'affectation des ressources qui pourraient être dégagées au cours de l'exercice biennal 2004-05, ainsi que lors de l'élaboration des futurs plans stratégiques et programmes et budgets, en particulier pour l'exercice biennal 2006-07.

Conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail – une stratégie globale

1. L'ampleur des conséquences à l'échelle mondiale – en termes de souffrances humaines et de coûts économiques connexes – des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que des grandes catastrophes industrielles, constitue depuis longtemps un motif de préoccupation sur le lieu de travail comme aux niveaux national et international. D'importants efforts ont été déployés à tous les niveaux pour résoudre ce problème. Cependant, selon les estimations du BIT, plus de deux millions de travailleurs meurent chaque année des suites d'un accident ou d'une maladie liés au travail et ce nombre tend à s'accroître dans le monde. La sécurité et la santé au travail (SST) constituent une question centrale pour l'OIT depuis sa création en 1919 et restent l'une des conditions essentielles pour atteindre les objectifs de l'Agenda du travail décent.
2. En plus des mesures établies pour prévenir et maîtriser les dangers et risques, il convient de développer et de mettre en œuvre de nouvelles stratégies et solutions, à la fois pour les dangers et risques bien connus, tels que ceux liés à certaines substances, aux machines, aux outils et à la manutention manuelle, et pour les nouveaux problèmes, tels que les risques biologiques, les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques. Par ailleurs, la sécurité et la santé au travail font partie intégrante des relations sociales et subissent de ce fait l'influence des mêmes forces de changement que celles qui se manifestent sur le plan socio-économique aux niveaux national et mondial. Les facteurs démographiques et leur dynamique, les mutations de l'emploi et l'évolution de l'organisation du travail, la répartition différente des hommes et des femmes dans l'emploi, la taille, la structure et le cycle de vie des entreprises, la rapidité des changements technologiques figurent parmi les facteurs clés susceptibles d'entraîner l'apparition de nouveaux types ou de nouvelles formes de danger, d'exposition ou de risque. La mise au point d'une réponse appropriée à ces problèmes devrait reposer sur l'ensemble des connaissances, de l'expérience et des bonnes pratiques dans ce domaine et en tirer parti. Les mesures adoptées dans le domaine de la sécurité et de la santé visent à créer et à maintenir un

environnement de travail sûr et salubre; en outre, de telles mesures peuvent également améliorer la qualité, la productivité et la compétitivité.

3. Certes, il existe déjà des outils juridiques et techniques, des méthodologies et des mesures efficaces pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, mais ce qu'il faut c'est une plus grande prise de conscience générale de l'importance de la sécurité et de la santé au travail et un engagement politique de haut niveau en faveur de la mise en œuvre effective des systèmes nationaux de SST. Les efforts déployés pour maîtriser les problèmes en matière de SST, que ce soit au niveau international ou national, sont souvent dispersés et morcelés et, de ce fait, n'ont pas le degré requis de cohérence pour avoir un réel impact. Il est donc nécessaire d'accorder une plus grande priorité à la SST aux niveaux international, national et à celui de l'entreprise, et d'engager l'ensemble des partenaires sociaux à instaurer et à maintenir des mécanismes pour l'amélioration continue des systèmes nationaux de SST. Compte tenu de sa participation tripartite et du mandat global qui lui est reconnu dans le domaine de la SST, l'OIT est particulièrement bien armée pour exercer une influence réelle dans le monde du travail grâce à la mise en œuvre d'une stratégie globale.
4. Le développement et le maintien d'une culture préventive de sécurité et de santé au niveau national, ainsi que l'introduction d'une approche systémique de la gestion de la SST, comptent parmi les piliers essentiels d'une stratégie globale en matière de SST. Une culture préventive de sécurité et de santé au niveau national est une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où les gouvernements, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre par la mise en place d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations bien défini, et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité. Pour développer et maintenir une culture préventive de sécurité et de santé, il faut avoir recours à tous les moyens disponibles pour améliorer la prise de conscience générale, la connaissance et la compréhension des concepts de danger et de risque, ainsi que de la manière de les prévenir et de les maîtriser. Les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001), adoptés récemment, développent une approche systémique de la gestion de la SST au niveau de l'entreprise. Fondée sur ce concept et sur la méthodologie qui y est liée, la stratégie globale en matière de SST préconise l'application d'une approche systémique à la gestion des systèmes nationaux de SST.

Plan d'action de l'OIT pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail

I. Promotion, sensibilisation et mobilisation

5. L'encouragement et la promotion d'une culture préventive de sécurité et de santé sont d'une importance fondamentale pour améliorer les résultats obtenus dans le domaine de la SST à long terme. De multiples approches peuvent être adoptées à cette fin. La promotion d'une telle culture préventive étant dans une large mesure une question de mobilisation au plus haut niveau, l'OIT se doit de plaider en faveur des différentes initiatives prises en la matière. Aussi l'OIT devrait-elle:
 - entériner l'instauration d'une manifestation ou d'une campagne internationale annuelle (Journée ou Semaine mondiale pour la sécurité et la santé) afin de susciter une plus large prise de conscience de l'importance de la sécurité et de la santé au travail et de promouvoir le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre. Une telle initiative devrait respecter la célébration à la mémoire des travailleurs organisée, depuis 1984, tous les 28 avril;
 - rechercher les moyens d'accroître la visibilité de l'OIT et de ses instruments relatifs à la SST;
 - lancer une campagne mondiale d'information et de sensibilisation centrée sur la promotion du concept de «gestion rationnelle de la sécurité et de la santé au travail» en tant que moyen le plus efficace pour créer une culture de prévention forte et durable, tant au niveau national qu'à celui de l'entreprise;
 - faire des réunions internationales – notamment le Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, organisé tous les trois ans par le BIT et l'AISS – un outil stratégique pour la promotion d'une culture préventive de sécurité et de santé;
 - mettre elle-même en œuvre, au niveau interne, ses principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la SST;

- encourager le lancement, par les pouvoirs publics au plus haut niveau, de programmes nationaux en matière de SST.

II Instruments de l'OIT

6. L'élaboration d'un nouvel instrument établissant un cadre promotionnel dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail devrait être prioritaire. Le principal but de cet instrument serait de veiller à ce que la SST bénéficie d'une priorité au niveau national, et de susciter un engagement politique en faveur de l'élaboration – dans un cadre tripartite et sur la base d'une culture préventive de sécurité et de santé, ainsi que de l'approche fondée sur les systèmes de gestion – de stratégies nationales visant à l'amélioration de la SST. En tant qu'instrument faitier dont les dispositions seraient de nature promotionnelle plutôt que contraignante, il contribuerait également à l'accroissement de l'impact des instruments à jour de l'OIT et à l'amélioration continue des systèmes nationaux de SST – législation, mesures de soutien et mise en œuvre incluses. Un tel instrument pratique et constructif devrait notamment promouvoir le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre; les responsabilités respectives des gouvernements, des employeurs et des travailleurs; la mise en place de mécanismes de consultation tripartite dans le domaine de la SST; la formulation et la mise en œuvre de programmes nationaux de SST qui reposeraient sur les principes d'évaluation et de gestion des dangers et des risques sur le lieu de travail; les initiatives en faveur d'une culture préventive de sécurité et de santé; ainsi que la participation et la représentation des travailleurs à tous les niveaux pertinents. Il faudrait chercher à éviter de reprendre dans cet instrument les dispositions de ceux qui existent. Afin de permettre l'échange des expériences et bonnes pratiques dans le domaine de la SST, l'instrument devrait prévoir un mécanisme de rapport sur les résultats obtenus et les progrès réalisés.
7. S'agissant des révisions, priorité devrait être donnée à la révision de la convention (n° 119) et de la recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963, et à la révision de la recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919, de la recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919, de la convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921, de la convention (n° 136) et de la recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971, en les consolidant par l'adoption d'un protocole à la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990.
8. En vue de rendre les instruments de l'OIT plus pertinents, il conviendrait d'accorder la plus haute priorité à l'élaboration de nouveaux instruments dans les domaines de l'ergonomie et des risques biologiques. Priorité devrait également être donnée à l'élaboration d'un nouvel instrument sur la protection des machines sous la forme d'un recueil de directives pratiques. Il faudrait aussi prêter attention aux risques psychosociaux liés au travail dans les futures activités de l'OIT.
9. La sécurité et la santé au travail sont un domaine dans lequel les techniques évoluent constamment. Les instruments de haut niveau à élaborer devraient dès lors se concentrer sur les principes de base. Les prescriptions qui risquent le plus de devenir obsolètes devraient faire l'objet d'orientations détaillées sous forme de recueils de directives pratiques et de principes directeurs à caractère technique. Le BIT devrait mettre au point une méthodologie pour la mise à jour systématique de ces recueils et principes directeurs.

III. Assistance et coopération techniques

10. Il importe d'assurer un soutien consultatif technique et financier aux pays en développement ainsi qu'aux pays en transition pour leur permettre de renforcer en temps opportun leurs capacités et programmes nationaux dans le domaine de la SST. Ce soutien est particulièrement important étant donné l'évolution rapide de l'économie mondiale et des technologies. Lors de l'élaboration des programmes de coopération technique, priorité devrait être donnée aux pays qui ont le plus besoin d'assistance et qui manifestent un engagement en faveur d'actions durables, par exemple ceux qui disposent de programmes nationaux de SST. La formulation et la mise en œuvre des projets de coopération technique, après une évaluation des besoins aux niveaux national, régional et international, constituent à cet égard des moyens efficaces. Là où cela est possible, ces projets devraient produire un effet multiplicateur au niveau régional et être autosuffisants à long terme. De concert avec ses mandants, le BIT devrait déployer des efforts particuliers pour solliciter à cette fin l'appui de pays donateurs et d'institutions, et rechercher de nouvelles sources de financement, tout en augmentant le nombre des experts en SST dans les régions. Les enseignements tirés des projets de coopération technique devraient être largement partagés, notamment au niveau régional.

-
11. La formulation des programmes nationaux de SST, que l'OIT a encouragée ces dernières années, constitue une manière efficace de conjuguer les efforts tripartites déployés à l'échelle nationale pour améliorer les systèmes de SST. Le cautionnement et le lancement d'un programme national de SST par la plus haute instance de l'Etat – par exemple le chef de l'Etat, le gouvernement ou le Parlement – contribueraient pour beaucoup à renforcer les capacités nationales en matière de SST et à mobiliser les ressources nationales et internationales. Il est essentiel de s'assurer que les employeurs, les travailleurs et toutes les institutions publiques pertinentes participent activement à la formulation et à la mise en œuvre d'un tel programme. Ce dernier devrait être élaboré sur la base des réalisations et des besoins de chaque pays et viser à améliorer les systèmes nationaux de SST, leur capacité et leurs résultats en matière de SST.
 12. Les programmes nationaux de SST devraient notamment couvrir les principaux aspects suivants: une politique nationale, un engagement et une vision de haut niveau qui seraient publiquement exprimés et argumentés, ainsi qu'une stratégie nationale comprenant l'établissement d'un profil national en matière de SST, de cibles, d'indicateurs, de responsabilités, de ressources, ainsi qu'une impulsion des pouvoirs publics. De tels programmes renforceraient, au niveau national, les ministères et leurs systèmes d'inspection et de contrôle de l'application dans le domaine de la SST, les structures des services de SST, les organisations d'employeurs et de travailleurs spécialisées dans le domaine de la SST, les centres et les réseaux d'information, les systèmes d'éducation et de formation pluridisciplinaires, les structures de recherche et d'analyse, les régimes de réadaptation et de réparation des lésions et des maladies professionnelles comprenant la tarification par incidence et des incitations, les programmes et structures tripartites adoptés sur une base volontaire, ainsi que les activités de promotion et de mobilisation.
 13. Lors de l'élaboration de méthodologies visant à faciliter l'établissement et la mise en œuvre de programmes nationaux de SST, il conviendrait de s'intéresser à l'élaboration d'indicateurs pratiques et adéquats, relatifs aux activités, progrès et résultats. L'évaluation des progrès réalisés par les mandants, ainsi que les révisions périodiques et la définition de futures priorités pour l'action visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles devraient s'appuyer sur ces indicateurs.
 14. Les capacités et le savoir-faire des structures extérieures de l'OIT dans le domaine de la SST devraient être renforcés pour mieux répondre aux besoins des mandants. Il faudrait pour cela rationaliser et améliorer la communication entre le siège de l'OIT et ses bureaux extérieurs afin que les données disponibles dans les pays puissent être analysées et exploitées de manière efficace aux fins de la planification et de la mise au point des projets.

IV. Développement, gestion et diffusion des connaissances

15. Dans le domaine de la SST, des capacités adéquates permettant de développer, de traiter et de diffuser des connaissances qui répondent aux besoins des gouvernements, des employeurs et des travailleurs – qu'il s'agisse de normes internationales, de législation nationale, d'orientations techniques, de méthodologies, de statistiques sur les accidents et les maladies, de bonnes pratiques, d'outils pédagogiques ou didactiques, de résultats de recherche ou de données sur l'évaluation des dangers et des risques, quels que soient le support, la langue ou le format nécessaires – sont une condition préalable à l'identification des priorités fondamentales, au développement de stratégies cohérentes et pertinentes et à la mise en œuvre de programmes nationaux de SST. Le BIT devrait continuer à améliorer ses moyens pour aider les mandants à développer leurs capacités dans ce domaine et répondre à leurs besoins spécifiques, notamment en créant de nouveaux centres nationaux ou de collaboration du Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS) de l'OIT, en renforçant ceux qui existent, en les reliant, grâce à Internet, en réseaux régionaux et en systèmes mondiaux d'échanges d'information dans le domaine de la SST qui pourraient également servir de cheville ouvrière à un système mondial d'alerte sur les dangers.
16. L'OIT devrait encourager la recherche sur des thèmes particulièrement prioritaires dans le domaine de la SST, de préférence en collaboration avec d'autres organisations intéressées pour permettre la prise de décision et l'action.
17. Un accès gratuit aux informations du BIT en matière de SST devrait être offert à toutes les personnes qui en ont besoin, et ce par tous les réseaux et moyens de diffusion existants, tels que CD-ROM et Internet. Il est essentiel d'apporter une aide aux mandants pour la traduction, dans les langues vernaculaires, des documents et matériels clés du domaine. Le BIT devrait

collaborer avec les autres organisations et organismes intéressés pour intégrer les centres et les réseaux d'information du BIT à des réseaux mondiaux d'information en SST plus larges, conçus pour assurer aux mandants un accès facile à des informations et à des bases de données multilingues de haute qualité dans le domaine de la SST, en particulier dans les domaines suivants: législation, guides d'orientation technique et scientifique, matériels de formation et d'enseignement et bonnes pratiques. Le moyen le plus efficace de faciliter l'élaboration de mesures préventives pratiques pour répondre aux problèmes, nouveaux ou traditionnels, serait de partager, avec tous les acteurs de la sécurité et de la santé, les expériences et approches qui ont été couronnées de succès. L'accès à ce fonds de connaissances devrait aussi aider le BIT à identifier les grandes tendances et à actualiser en conséquence ses instruments.

18. Le BIT devrait contribuer aux efforts internationaux et nationaux destinés à développer des méthodes harmonisées pour la collecte et l'analyse de données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Des méthodologies devraient aussi être conçues pour familiariser les mandants avec les techniques de collecte, d'analyse, de traitement et de diffusion de l'information, et les former à l'utilisation d'informations fiables aux fins de la planification, de l'établissement des priorités et de la prise de décision.
19. Il est essentiel de dispenser à tous un enseignement visant à accroître la prise de conscience des problèmes de SST, des écoles jusqu'aux autres établissements d'enseignement et de formation. En outre, certaines catégories devraient bénéficier d'un enseignement et d'une formation plus avancés dans le domaine de la SST, notamment les cadres, les agents de maîtrise, les travailleurs et leurs représentants, ainsi que les fonctionnaires responsables de la sécurité et de la santé.
20. S'agissant des secteurs essentiels de la sécurité et de la santé au travail, le BIT devrait mettre au point des matériels pédagogiques pratiques et faciles à utiliser, basés sur l'approche «former les formateurs», et améliorer les capacités de ses structures extérieures, notamment celles des centres de formation de l'OIT, en ce qui concerne la diffusion de l'information et les activités de formation. L'OIT devrait aider les pays en développement à élaborer des mécanismes pertinents de formation en SST dont puissent bénéficier tous les travailleurs et leurs représentants ainsi que les employeurs. La formation devrait être axée sur le soutien à l'action préventive et sur la recherche de solutions pratiques. Il conviendrait d'accorder une attention particulière aux travailleurs vulnérables et à ceux de l'économie informelle. Le module de formation du BIT sur l'amélioration du travail dans les petites entreprises (WISE) a été utilisé dans de nombreux pays avec des résultats concrets au niveau des entreprises. Ce module et d'autres matériels pédagogiques devraient être encore améliorés et largement diffusés pour un prix modique. Il conviendrait d'élaborer, au niveau approprié, des programmes d'enseignement en matière de SST.

V. *Collaboration internationale*

21. La collaboration avec les organisations et instances internationales engagées dans diverses activités en rapport avec la sécurité et la santé au travail, en particulier avec l'OMS, s'est révélée être un moyen très efficace pour que les valeurs et les vues de l'OIT soient prises en compte et servent de fondement à l'élaboration de normes et de méthodologies techniques en matière de SST. Cette collaboration confère à l'OIT une position centrale dans un ensemble mondial de réseaux et d'alliances qui constituent des mécanismes essentiels pour assurer l'actualité de ses bases de données techniques et influencer sur les autres organismes. Elle permet également d'assurer très efficacement la complémentarité des mandats des uns et des autres et d'éviter les doublons, tout en permettant aux spécialistes employeurs et travailleurs de faire valoir leurs vues sur des questions qui ne relèvent pas de la compétence de l'OIT.
22. Dans le cadre des mesures qui seraient prises pour mieux rationaliser le rôle de l'OIT et améliorer sa visibilité et son impact, il faudrait envisager de procéder à un examen périodique des activités menées à cette fin et de faire rapport au Conseil d'administration du BIT sur les points et les résultats essentiels obtenus. Ce genre de collaboration devrait être davantage encouragé et renforcé, notamment dans les secteurs où plusieurs organisations ont des missions et des intérêts communs et dont les activités débouchent sur des résultats qui bénéficient aux mandants de l'OIT, comme dans le cas des travaux du Comité mixte OIT/OMS sur la santé au travail, du Programme international sur la sécurité chimique, du Programme interorganisations pour une gestion rationnelle des produits chimiques (IOMC) ou encore de la Commission internationale de la santé au travail (CIST). En ce qui concerne les efforts que déploient actuellement le Programme des Nations Unies pour l'environnement, le

Forum intergouvernemental sur la sécurité chimique et l'IOMC en vue de mettre au point une approche stratégique de la gestion intégrée des produits chimiques, le BIT devrait contribuer à ces travaux et veiller à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs y participent pleinement, afin que leurs vues et intérêts soient dûment pris en compte. Le résultat final de ce processus devrait être soumis à l'examen des organes de décision de l'OIT.

Considérations générales

23. Lors de la mise au point et de l'exécution de la stratégie globale, l'OIT devrait faire un effort spécial pour les pays qui ont particulièrement besoin d'assistance et sont désireux d'améliorer leurs capacités dans le domaine de la SST. D'autres moyens pourraient être envisagés dans les stratégies visant à améliorer les conditions de travail dans les entreprises – y compris les PME et les unités de production de l'économie informelle – ainsi que celles des travailleurs vulnérables, notamment des travailleurs jeunes, handicapés et migrants, et des travailleurs indépendants, par exemple: l'extension de la couverture des prescriptions légales, le renforcement des moyens d'application de la législation et des systèmes d'inspection et l'exploitation de ces moyens aux fins de la fourniture de conseils et d'une assistance techniques dans le domaine de la SST; le recours à des incitations financières; des initiatives pour renforcer les liens entre les systèmes de soins de santé primaires et la santé au travail; l'inscription des notions de danger, de risque et de prévention aux programmes des écoles et des établissements d'enseignement en général (prévention par l'éducation) afin de susciter sur une base permanente une culture préventive de sécurité et de santé, solide et durable. La nécessité de tenir compte des facteurs sexospécifiques dans le cadre des normes, des autres instruments, des systèmes de gestion et de la pratique en matière de SST est une question qui mérite également de retenir l'attention. Dans le cadre du Bureau, l'intégration de la SST aux autres activités de l'Organisation devrait être améliorée. De plus, l'approche intégrée devrait être progressivement appliquée à tous les autres domaines d'activité de l'OIT. Enfin, il faudrait que l'allocation de ressources suffisantes pour la mise en œuvre de ce plan d'action soit dûment prise en considération.

II. Diversité des instruments normatifs

Annexe 5

Suite donnée au rapport du groupe de travail du Conseil d'administration sur les normes internationales du travail Document GB.244/SC/3/3 (novembre 1989)

Troisième question à l'ordre du jour

SUITE DONNÉE AU RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES NORMES
INTERNATIONALES DU TRAVAIL

1. Parmi les mesures qu'il a adoptées pour donner suite à la discussion sur les normes internationales du travail à la Conférence internationale du Travail en 1984, le Conseil d'administration a décidé, lors de sa 228^e session (novembre 1984)¹, de constituer un groupe de travail sur les normes internationales du travail. Le rapport de ce groupe a été approuvé par le Conseil d'administration à sa 235^e session (février-mars 1987)².

2. Parmi les points examinés par le groupe de travail figuraient les formules de souplesse des conventions³. Le groupe de travail a noté dans son rapport que le Bureau préparait une étude à ce sujet.

3. Cette étude des formules de souplesse est aujourd'hui achevée, et elle est soumise à la commission pour information.

Genève, 9 octobre 1989.

¹ Documents GB.228/4/2, paragr. 10, 11 et 20, et GB.228/PV(Rev.), p. X/5.

² Le rapport du groupe de travail et ses annexes ont été publiés dans le Bulletin officiel du BIT, vol. LXX, 1987, série A.

³ Voir rapport, *ibid.*, paragr. 6 à 8.

LA SOUPLESSE DANS LES NORMES DE L'OIT

I. Introduction

1. La Constitution de l'OIT dispose que lors de l'élaboration des conventions et recommandations il faut prendre en considération la nécessité de la souplesse pour tenir compte des différences de situations entre pays. Aux termes de l'article 19, alinéa 3:

En formant une convention ou une recommandation d'une application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays.

2. Ce principe a guidé les activités normatives de l'Organisation depuis leur début en 1919. A la première session de la Conférence cette année-là, une commission distincte avait examiné les clauses se référant spécifiquement à des pays donnés à inclure dans les textes à l'étude. Plusieurs des conventions qui ont été adoptées à l'issue de cette session excluaient totalement certains pays nommément désignés, en autorisaient plusieurs autres à appliquer des normes moins strictes, ou permettaient en général de moduler certaines obligations en fonction des facteurs climatiques. Avec les années, toute une gamme de ce que l'on appelle maintenant des "formules de souplesse" ont été mises au point. Dans le processus d'élaboration des normes de l'OIT, on prête tout particulièrement attention à la nécessité éventuelle de la souplesse pour tenir compte des différences de niveaux de développement, de conditions et de pratiques entre les Etats Membres de l'OIT. L'approche à adopter à cet égard a été discutée à maintes reprises, notamment à la session de la Conférence de 1984, lors de l'examen du rapport du Directeur général sur les activités normatives de l'OIT; au Conseil d'administration, dans les années soixante-dix, lorsque le Conseil a passé en revue ces activités et a établi une classification des normes existantes et des sujets susceptibles de faire l'objet de nouvelles normes ou de normes révisées, puis dans les années 1984-1987, lorsqu'il a examiné des questions qui avaient été soulevées lors des discussions de la Conférence en 1984 et a établi une classification révisée des normes existantes ou qui pourraient être adoptées; et à des réunions régionales, dans le cadre de l'examen périodique de l'application des instruments de l'OIT.

3. Ces diverses discussions ont mis en évidence l'existence d'un accord sur un certain nombre de principes¹, à savoir:

- a) l'action normative de l'OIT demeure importante comme moyen de promouvoir un développement équilibré, dans la justice et la liberté, et comme source d'inspiration des politiques sociales;

¹ Document GB.228/4/2 (nov. 1984), paragr. 2, 24 et 25, et Rapport du Groupe de travail sur les normes internationales du travail, Bulletin officiel, vol. LXX, 1987, série A, numéro spécial, paragr. 6 et 7.

- b) l'adoption de normes internationales du travail devrait se poursuivre dans une perspective universelle. Elles devraient, cependant, être élaborées dans un esprit de réalisme et d'efficacité, de manière à répondre aux besoins de l'ensemble des Membres;
- c) comme la Constitution le prévoit, les normes de l'OIT devraient être élaborées en tenant compte des différences de niveaux et de conditions de développement, afin de permettre au plus grand nombre de pays d'assurer progressivement la protection envisagée;
- d) il y a des limites à la souplesse. En particulier, on estime de façon générale qu'il n'y a pas place pour la souplesse dans les conventions sur les libertés et droits fondamentaux de l'homme, et que les normes visant à protéger la vie et la santé des travailleurs devraient être également d'application universelle.

4. Bien que les principes ci-dessus fassent l'objet d'un large consensus, il existe des divergences de vues sur le degré de souplesse souhaitable. Ces divergences se sont manifestées en particulier dans les positions prises par les représentants des employeurs et des travailleurs¹. Les représentants des employeurs estiment que, pour être universellement applicables, les normes de l'OIT devraient avoir un large champ d'application et n'être ni trop détaillées ni trop en avance sur la pratique de la plupart des pays, et qu'elles devraient comporter des clauses de souplesse. À leur avis, lorsqu'une convention n'est ratifiée que par un petit groupe de pays, cela porte atteinte à la pression morale qui incite les États à ratifier les conventions en général. L'adoption de conventions minimales complétées par des recommandations plus détaillées serait un moyen de rendre les instruments plus généralement applicables, et les recommandations devraient aussi être utilisées en tant qu'instruments autonomes. Les représentants des travailleurs considèrent que les normes de l'OIT devraient fixer des objectifs à atteindre et indiquer la voie dans laquelle devrait s'engager le progrès social. Il n'y a aucun sens, à leur avis, à fixer aux normes un niveau peu élevé dans le seul but de permettre leur ratification car, en pareil cas, le système manquerait de dynamisme. Ces différentes opinions ont également été exprimées par des gouvernements. Ceux des pays du tiers monde, en particulier, ont souligné la nécessité d'incorporer des clauses de souplesse appropriées dans les instruments de l'OIT aussi bien au moment de l'adoption de normes sur de nouveaux sujets que lors de la révision des textes existants.

5. La question n'est donc pas de savoir si la souplesse est nécessaire, mais de déterminer jusqu'où il convient d'aller dans ce sens et si l'on accorde toute l'attention voulue à cette nécessité. C'est la question que la présente note a pour objet d'examiner. Nous passerons ici en revue les diverses formules de souplesse utilisées et nous verrons dans quelle mesure elles ont été appliquées dans les normes adoptées ces vingt dernières années (autrement dit de 1969 à 1988)². Nous verrons aussi les dispositions de procédure qui ont été prises pour faire en sorte que la question de la souplesse bénéficie de toute l'attention voulue.

¹ Voir, plus précisément, les points de vue exprimés au sein du groupe de travail mentionné dans la note 1, tels qu'ils sont consignés dans l'annexe I du rapport de ce groupe.

² Pour un examen systématique antérieur des formules de souplesse dans les instruments de l'OIT, voir J.F. McMahon: "The legislative techniques of International Labour Organisation", *British Year Book of International Law*, vol. 41, 1965-66, pp. 31-69.

II. Nature des formules de souplesse et étendue de leur utilisation

Conventions et recommandations

6. L'objectif essentiel de la souplesse est de permettre un choix en ce qui concerne l'étendue, la nature et le niveau de la protection à assurer, au lieu d'imposer un ensemble rigide d'obligations. Le type d'instrument dans lequel est énoncée telle ou telle norme est un facteur déterminant. Contrairement aux conventions, qui une fois ratifiées doivent être appliquées intégralement, sous la seule réserve des éventuelles dérogations ou limitations qu'elles autorisent expressément, les recommandations ne sont pas destinées à créer des obligations et peuvent être acceptées dans telle mesure, ou sous réserve de telles dérogations ou modifications que le gouvernement jugera appropriées. Une recommandation peut être adoptée soit comme un instrument autonome, soit pour compléter une convention. Le recours au premier type de recommandations est aujourd'hui chose relativement rare: sur les quarante-quatre recommandations adoptées depuis 1969, cinq seulement (dont trois sur le travail maritime) ne complètent pas une convention. En revanche, il est aujourd'hui pratique courante de donner aux normes la forme d'une convention complétée par une recommandation: sur les quarante conventions adoptées depuis 1969, quatre seulement (dont trois sur le travail maritime) ne sont pas complétées par une recommandation. Dans cette approche, l'inclusion de règles particulières - généralement plus détaillées ou fixant une norme supérieure - dans la recommandation a pour effet de laisser leur acceptation, ou l'étendue de celle-ci, à l'appréciation de chaque Etat¹.

Conventions promotionnelles

7. Une forme importante de souplesse est assurée par l'adoption de conventions "promotionnelles". Au lieu de fixer des règles explicites, ces conventions demandent aux Etats qui les ratifient d'accepter et de poursuivre certains objectifs déterminés, tout en leur laissant une grande liberté pour décider de la nature et de l'étalement dans le temps des mesures à prendre en vue d'atteindre ces objectifs. Le degré de souplesse que permettent les conventions promotionnelles n'est pas uniforme. Par exemple, la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, non seulement requiert la poursuite d'une politique visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, mais donne une définition précise de ce qui constitue une discrimination et énumère une série de mesures à prendre pour appliquer la politique en question (y compris l'abrogation ou la modification de toute disposition législative ou pratique administrative incompatible avec ladite politique, ainsi que la poursuite de cette politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale). D'autres conventions promotionnelles sont moins explicites, comme la convention (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la convention (no 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. L'approche prescriptive et l'approche promotionnelle peuvent aussi être combinées. C'est ce qui a été fait dans la convention (no 141) concernant les organisations de travailleurs ruraux, 1975. Cette convention commence par énumérer une série de garanties à accorder aux travailleurs ruraux et à leurs organisations, puis énonce les mesures à prendre par les gouvernements pour encourager et faciliter la création et le développement de ces organisations. Ces exemples tendent à montrer que, même dans les

¹ Rappelons que les conventions de l'OIT ne peuvent pas être ratifiées sous réserve. Voir Code international du Travail 1951, vol. I, pp. CV-CX.

instruments ayant trait aux droits fondamentaux de l'homme, les considérations de souplesse ne sont pas exclues.

8. L'approche promotionnelle a été largement utilisée dans les conventions adoptées ces vingt dernières années. Sans oublier que les dispositions promotionnelles et prescriptives coexistent souvent, on peut citer comme exemple les conventions concernant le congé-éducation payé (no 140, 1974), la mise en valeur des ressources humaines (no 142, 1975), la négociation collective (no 154, 1981), la sécurité et la santé des travailleurs (no 155, 1981), les travailleurs ayant des responsabilités familiales (no 156, 1981), la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (no 159, 1983), et les services de santé au travail (no 161, 1985). On trouve également des éléments promotionnels dans diverses autres conventions, comme celles concernant les manutentions portuaires, les organisations de travailleurs ruraux, la continuité de l'emploi des gens de mer et le personnel infirmier.

Clauses de souplesse

9. En plus de la souplesse dans la conception même des instruments, on trouve dans les conventions de l'OIT toute une série de clauses de souplesse plus spécifiques. Ces clauses se rapportent soit au champ d'application de la convention, soit à ses dispositions de fond, soit aux moyens d'application. Nombreuses sont les conventions qui combinent tous ces éléments de souplesse. Afin de donner une idée du degré de souplesse contenu dans les conventions, on examinera ici quelques textes à titre d'exemple avant de procéder à une analyse plus détaillée des types de clauses actuellement utilisés.

10. Convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973. Cette convention laisse une grande liberté s'agissant de fixer les paramètres de son application. Tout Etat qui la ratifie doit spécifier l'âge général d'admission à l'emploi, qui ne doit pas être inférieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire ni à 15 ans (avec la possibilité, lorsque l'économie et les institutions scolaires d'un pays ne sont pas suffisamment développées, de fixer l'âge minimum à 14 ans en une première étape). L'âge spécifié au départ peut être relevé par la suite. Les travaux légers peuvent être autorisés, dans certaines conditions, pour les personnes de 13 à 15 ans (ou de 12 à 14 ans lorsque l'âge minimum général est de 14 ans). Une autorisation peut aussi être accordée en ce qui concerne la participation des enfants à des spectacles artistiques. Si la convention fixe à 18 ans l'âge minimum pour l'emploi à des travaux dangereux ou insalubres, elle laisse, en revanche, les autorités de chaque Etat déterminer les types de travaux visés; en outre, sous réserve de certaines sauvegardes, l'emploi à de tels travaux peut être autorisé dès l'âge de 16 ans. Un pays dont l'économie et les services administratifs ne sont pas suffisamment développés peut limiter, en une première étape, le champ d'application de la convention à certaines branches d'activité déterminées. Par ailleurs, des catégories limitées de travail, pour lesquelles l'application de l'instrument soulèverait des difficultés spéciales ou importantes, peuvent aussi être exclues. Sous réserve de certaines conditions, le travail effectué dans des établissements d'enseignement général, des écoles professionnelles ou techniques ou d'autres institutions de formation ou à des fins d'enseignement ou de formation dans les entreprises, est exclu du champ d'application de la convention. Celle-ci prévoit que des mesures, y compris des sanctions, doivent être prises pour assurer l'application effective de ses dispositions. Il appartient toutefois à chaque Etat de déterminer la nature de ces mesures et sanctions. La recommandation complémentaire sur l'âge minimum contient des dispositions plus détaillées sur les divers aspects réglementés par la convention, mais il

s'agit de normes non obligatoires dont le but est de fournir des orientations seulement.

11. Convention (no 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979. Cette convention s'applique aux conducteurs salariés de véhicules automobiles effectuant à titre professionnel des transports intérieurs ou internationaux par route de marchandises ou de personnes. Peuvent cependant être exclues de l'application de ses dispositions certaines catégories de transports, comme les transports urbains, compte tenu des conditions d'exploitation qui leur sont propres et des conditions locales, les transports par taxi et les transports qui, en raison des types de véhicules utilisés, de leur capacité, des parcours limités qu'ils effectuent ou des vitesses maxima autorisées, sont considérés par les autorités nationales comme n'exigeant pas une réglementation en matière de durée de conduite et de repos. Il appartient à chaque pays de déterminer dans quelle mesure les périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité doivent être considérées comme faisant partie de la durée du travail. La convention limite à quatre heures la période de conduite continue sans pause, mais elle autorise diverses modifications à cette règle: les autorités nationales peuvent, compte tenu des conditions particulières sur le plan national, autoriser un dépassement d'une heure au maximum de cette période de conduite continue, et elles peuvent préciser des cas où cette disposition sera inapplicable parce qu'elles considèrent que les conducteurs bénéficient de pauses suffisantes en raison de la nature du travail. La durée de la pause et, le cas échéant, son fractionnement sont aussi laissés à l'appréciation de chaque pays. La convention fixe une durée totale maximum de conduite de neuf heures par jour et de quarante-huit heures par semaine, mais elle autorise le calcul de ces maxima en moyenne sur un nombre de jours ou de semaines à déterminer par chaque pays. La durée de conduite doit être réduite dans les transports s'effectuant dans des conditions particulièrement difficiles, la convention laissant toutefois aux autorités nationales le soin de déterminer quels sont ces transports et de fixer les maxima moins élevés à respecter dans ce cas. La convention prévoit un repos journalier d'au moins dix heures consécutives; cependant les systèmes nationaux de calcul en moyenne peuvent réduire la durée de ce repos à huit heures deux fois par semaine. Il peut être dérogé à ces dispositions sur le repos pour les véhicules dont l'équipage comprend deux conducteurs et pour les véhicules empruntant un ferry-boat ou un train. Des dérogations temporaires aux diverses dispositions de la convention peuvent être autorisées pour les travaux indispensables dans certains cas, à savoir en cas d'accident, de dépannage, de retard imprévu ou d'interruption du trafic. En outre, lorsque les conditions nationales ou locales dans lesquelles les transports routiers sont effectués ne se prêtent pas à la stricte observation de la convention, un Etat peut, à condition de fournir des précisions dans une déclaration annexée à sa ratification, autoriser des prolongations de la durée de conduite ou de la durée du travail continu et des réductions de la durée du repos journalier. La convention ne fixe aucune limite à ces dérogations et se borne à prescrire à l'Etat concerné d'indiquer dans ses rapports sur la convention tout progrès réalisé. Les divers éléments de souplesse autorisés par la convention no 153 sont beaucoup plus importants que ceux de la convention précédente (no 67, 1939) qu'elle révisé. En outre, plusieurs des questions traitées dans la convention précédente (comme la réglementation de la durée du travail, par opposition à la durée de conduite, et l'étalement maximum de la durée de travail quotidien) n'ont pas été reprises dans la nouvelle convention mais figurent dans la recommandation complémentaire (no 161).

12. Convention (no 160) sur les statistiques du travail, 1985. Tout Etat qui ratifie cette convention s'engage à régulièrement recueillir, compiler et publier des statistiques de base du travail. La convention énumère neuf

domaines (population active, emploi et chômage; structure de la population active; gains et durée du travail; structure des salaires; coût de la main-d'oeuvre; indice des prix à la consommation; dépenses des ménages; lésions et maladies professionnelles; et conflits du travail) auxquels ces statistiques doivent progressivement s'étendre. La partie II de la convention définit des obligations plus spécifiques concernant la compilation de statistiques sur chacun des domaines ainsi énumérés, mais laisse aux Etats qui la ratifient le choix d'accepter ces obligations en ce qui concerne un ou plusieurs de ces domaines - en spécifiant les domaines retenus dans leur ratification - avec la possibilité d'étendre leurs obligations par la suite. La convention permet également à un Etat de limiter, dans un premier temps, les statistiques pour lesquelles il a accepté des obligations à certaines catégories de travailleurs, certains secteurs de l'économie, certaines branches d'activité économique ou certaines régions géographiques, à condition d'indiquer ces restrictions dans son premier rapport sur l'application de la convention et en exposant dans les rapports ultérieurs les progrès qui auront pu être réalisés. Un Etat peut également, par une déclaration communiquée au Directeur général, apporter, sur le plan technique, des limitations ultérieures au champ des statistiques pour lesquelles il a accepté les obligations découlant de la convention. Il convient aussi de noter que les obligations énumérées dans la partie II de la convention sont définies de manière très succincte et en termes généraux, par exemple comme suit: "Des statistiques courantes sur la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays." Des indications plus détaillées sont données dans la recommandation complémentaire (no 170). Cette approche contraste avec celle adoptée dans la convention (no 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, révisée par la convention no 160; le premier texte précisait de façon détaillée le champ et le contenu des statistiques requises.

13. Les exemples présentés donnent la mesure des efforts qui ont été déployés dans les activités normatives récentes de l'OIT pour conférer aux normes une certaine souplesse. Il s'agit maintenant d'analyser les diverses formules utilisées à cet effet.

14. Souplesse dans le champ d'application. Le champ d'application des conventions varie en fonction de la matière traitée. Certaines portent sur le travail dans des secteurs particuliers de l'économie, tels que le secteur rural, le secteur public, le commerce et les bureaux, les transports routiers, les soins infirmiers, la construction, la navigation maritime ou les plantations. D'autres, comme les conventions relatives aux droits fondamentaux, à l'emploi ou à la formation, ont une portée générale. Un certain nombre de conventions précises s'appliquent en principe à toutes les branches d'activité, même si elles contiennent des clauses permettant de limiter l'étendue des obligations acceptées.

15. De telles limitations ont été autorisées particulièrement à l'égard de deux secteurs, l'agriculture et la navigation maritime, cette dernière étant toutefois largement réglementée par des instruments séparés. Depuis sa création, l'OIT a tenu des sessions maritimes distinctes de la Conférence internationale du Travail pour traiter des questions concernant les gens de mer, et les conventions générales relatives à l'emploi et aux conditions de travail - par opposition aux conventions relatives aux droits fondamentaux ou autres questions intéressant l'ensemble des travailleurs - ne sont en principe pas applicables à ceux-ci¹. Ainsi, la convention (no 132) sur les congés

¹ Voir Code international du travail 1951, vol. 1, pp. 855-857.

payés (révisés), 1970, exclut les gens de mer et une convention séparée sur les congés payés annuels (gens de mer) (no 146) a été adoptée en 1976. Tout Etat peut accepter séparément les obligations de la convention no 132 pour les personnes employées dans les secteurs autres que l'agriculture et pour les personnes employées dans l'agriculture. La convention (no 128) concernant les prestations d'invalidité, de veillesse et de survivants, 1967, et la convention (no 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, permettent aux Etats qui les ratifient et dont la législation protège des salariés d'exclure provisoirement de leur application les salariés du secteur agricole qui, à la date de la ratification, ne seraient pas encore protégés par une législation conforme à leurs dispositions. Les gens de mer et les agents de la fonction publique peuvent également être exclus de l'application de ces conventions s'ils sont protégés par des régimes spéciaux qui octroient, au total, des prestations au moins équivalentes à celles qu'elles prévoient (des normes séparées ont été adoptées en la matière pour les gens de mer).

16. On peut donner beaucoup de souplesse au champ d'application des conventions en y insérant des clauses qui prescrivent la protection de pourcentages spécifiés de travailleurs ou de résidents. Ainsi, la convention no 130 prévoit différentes formules pour définir les personnes protégées en ce qui concerne les soins médicaux, à savoir, soit tous les salariés (ainsi que leurs épouses et enfants), soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 75 pour cent au moins de l'ensemble de celle-ci (ainsi que leurs épouses et enfants), soit encore des catégories prescrites de résidents, formant au total 75 pour cent au moins de l'ensemble des résidents. Toutefois, un pays dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant peut limiter ses obligations à la protection, soit de catégories prescrites de salariés, formant au total 25 pour cent au moins de l'ensemble des salariés (ainsi que leurs épouses et enfants), soit de catégories prescrites de salariés des entreprises industrielles, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés occupés dans des entreprises industrielles (ainsi que leurs épouses et enfants). On trouve des clauses plus ou moins analogues dans la partie de la convention qui traite des prestations de maladie ainsi que dans d'autres conventions sur la sécurité sociale, notamment la convention (no 128) concernant les prestations d'invalidité, de veillesse et de survivants, 1967, et la convention (no 158) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988. Cette dernière convention prévoit que la protection contre le chômage devrait en principe s'appliquer à 85 pour cent de l'ensemble des salariés, mais un Etat qui la ratifie peut limiter ses obligations à la protection, soit de catégories prescrites de salariés formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés, soit, si le niveau de développement le justifie, de catégories prescrites de salariés formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles employant 20 personnes au moins.

17. Dans certains cas, lorsqu'une convention s'applique en principe à toutes les branches d'activité économique, elle prévoit la possibilité d'en exclure certaines de son application lorsque celle-ci soulèverait des problèmes particuliers revêtant une certaine importance. On trouve une telle clause dans la convention (no 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, et dans la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Cette dernière donne comme exemple de branches qui peuvent être exclues de son application la navigation maritime et la pêche (la convention no 134 de 1970 établit des normes séparées en ce qui concerne la prévention des accidents pour les gens de mer). D'autres instruments définissent les exclusions autorisées en des termes plus restrictifs, en se référant à des catégories limitées de travailleurs ou

d'emplois, lorsque l'application à ces catégories soulèverait des problèmes particuliers revêtant une certaine importance. C'est le cas de la convention (no 132) sur les congés payés (révisée), 1970, et de la convention (no 158) sur le licenciement, 1962. Quant à la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, elle autorise aussi, entre l'exclusion de branches particulières d'activité économique, celle de catégories limitées de travailleurs pour lesquelles il existe des problèmes particuliers d'application.

18. La convention (no 110) sur les plantations, 1958, s'appliquait à l'origine à toute exploitation agricole située dans une région tropicale ou subtropicale qui employait régulièrement des travailleurs salariés et où étaient pratiquées, à des fins commerciales, des cultures spécifiques; seules étaient exclues de son application les entreprises familiales ou de petite dimension produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés. On a estimé que cette définition empêchait un certain nombre de pays d'accepter la convention. Le protocole relatif à celle-ci, adopté en 1982, permet de lui substituer une définition révisée aux termes de laquelle les exploitations dont la superficie ne dépasse pas cinq hectares (12,5 acres), et qui n'occupent pas plus de dix travailleurs dans une période quelconque au cours d'une année civile, peuvent être exclues de l'application de la convention.

19. Outre les dispositions permettant des dérogations, la souplesse du champ d'application des conventions peut prendre la forme d'une faculté d'étendre les obligations qu'elles entraînent ou de les appliquer de façon progressive. Ainsi, la convention (no 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, dispose que le système d'inspection qu'elle prévoit s'applique aux entreprises agricoles où travaillent des salariés ou des apprentis; tout Etat qui la ratifie peut, par une déclaration accompagnant sa ratification ou faite ultérieurement, s'engager à étendre ses obligations à des catégories données de travailleurs non salariés, tels que les fermiers et métayers et les membres de coopératives agricoles. La convention (no 161) sur les services de santé au travail, 1985, prescrit aux Etats qui la ratifient d'instituer progressivement des services de santé au travail pour tous les travailleurs, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises.

20. La convention (no 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dispose que les représentants des travailleurs doivent bénéficier d'une protection contre les mesures qui pourraient leur porter préjudice et que des facilités doivent leur être accordées de manière à leur permettre de remplir leurs fonctions. Les termes "représentants des travailleurs", aux fins de cette convention, désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient des représentants syndicaux ou des représentants élus par les travailleurs de l'entreprise. La convention laisse à la législation nationale, aux conventions collectives, aux sentences arbitrales ou aux décisions judiciaires le soin de déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui doivent avoir droit à la protection et aux facilités visées par elle. De même, la convention (no 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, qui prévoit l'établissement d'un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection, laisse à l'autorité compétente de chaque pays le soin de déterminer, après avoir consulté les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, les groupes de salariés qui doivent être protégés.

21. *Souplesse dans les dispositions de fond.* De nombreuses formules ont été utilisées pour donner une certaine souplesse aux prescriptions de fond des conventions de l'OIT.

2142B-v,2

22. L'une de ces formules consiste à permettre aux Etats de n'accepter que certaines parties d'une convention. On y a eu recours en particulier dans le domaine de la sécurité sociale. Ainsi, la convention (no 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, qui traite de neuf branches de sécurité sociale, peut être ratifiée par un Etat qui accepte les obligations en découlant pour au moins trois de ces branches. Les obligations de la convention (no 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, peuvent être acceptées pour l'une seulement ou plusieurs de ces branches. La convention (no 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, peut être ratifiée pour l'une ou plus des trois catégories de prestations visées. La convention (no 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987, dispose que tout Etat qui la ratifie doit accorder aux gens de mer auxquels la législation nationale est applicable une protection en matière de sécurité sociale non moins favorable que celle dont bénéficient les travailleurs à terre, à l'égard de chacune des neuf branches de sécurité sociale pour laquelle il possède une législation en vigueur. Tout Etat qui ratifie l'instrument doit en outre accepter des normes spécifiées de protection en ce qui concerne trois au moins de ces branches, soit à un niveau minimum défini par référence aux dispositions de la convention (no 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, soit à un niveau supérieur défini par référence à plusieurs conventions ultérieures (nos 121, 128 et 130).

23. L'acceptation partielle est également autorisée par certaines conventions dans d'autres domaines que la sécurité sociale. Ainsi, un Etat qui ratifie la convention (no 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, peut accepter l'une seulement des deux parties contenant ses dispositions de fond, qui concernent respectivement les migrations dans des conditions abusives et l'égalité de chances et de traitement. Les obligations prévues par la convention (no 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, peuvent être acceptées séparément en ce qui concerne chacun de ces trois risques. Comme nous l'avons déjà indiqué en résumant les dispositions de la convention (no 160) sur les statistiques du travail, 1985, celle-ci permet à tout Etat qui la ratifie de choisir les domaines dans lesquels il accepte des obligations spécifiques concernant la compilation de statistiques.

24. Certaines conventions laissent à l'Etat qui ratifie la possibilité de déterminer le niveau précis des normes qu'il garantira, sous réserve d'un minimum déterminé. Ainsi, la convention (no 132) sur les congés payés (révisée), 1970, prescrit à tout Etat qui la ratifie de spécifier la durée minimum du congé annuel payé, qui ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service. On trouve une disposition analogue dans la convention (no 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976, qui prévoit un congé minimum de trente jours civils pour une année de service. La convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, dispose que tout Etat Membre qui la ratifie doit spécifier un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail qui, toutefois, ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à 15 ans (ou 14 ans dans les pays dont l'économie ou les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées). L'âge minimum d'admission à l'emploi à des travaux légers varie aussi selon l'âge minimum qui a été spécifié en général (15 ou 14 ans).

25. Il existe dans les conventions de nombreux types de clauses autorisant des exclusions partielles. Les clauses qui permettent d'exclure des catégories d'emploi ou de travail lorsque l'application de la convention en ce qui les concerne soulèverait des difficultés peuvent aussi servir à exclure les travailleurs ou les emplois visés de certaines seulement des obligations découlant de l'instrument. Certaines clauses mentionnent spécifiquement cette

possibilité. La convention (no 162) sur l'amiante, 1986, permet à un Etat qui la ratifie d'exclure des branches d'activité économique ou des entreprises particulières de l'application de certaines de ses dispositions lorsqu'il s'est assuré, sur la base d'une évaluation des risques qui existent pour la santé ainsi que des mesures de sécurité appliquées, que leur application à ces branches ou à ces entreprises n'est pas nécessaire.

26. Comme nous l'avons déjà indiqué en résumant les clauses de souplesse prévues dans la convention (no 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, cette convention permet aux Etats qui la ratifient, moyennant une déclaration en ce sens annexée à la ratification, d'autoriser des écarts par rapport à ses dispositions de fond relatives à la durée de conduite et de travail et aux périodes de repos, "lorsque les conditions nationales ou locales dans lesquelles les transports routiers sont effectués ne se prêtent pas à la stricte observation" des articles pertinents; la convention ne fixe pas de limites à ces écarts. Il a aussi été noté que la convention (no 160) sur les statistiques du travail, 1985, outre qu'elle permet aux Etats de limiter sensiblement les obligations qu'ils acceptent au moment de la ratification, les autorise aussi à apporter sur le plan technique d'autres limitations ultérieures au champ des statistiques couvertes par les articles pour lesquels ils ont accepté des obligations. La convention (no 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, permet à tout Etat qui la ratifie d'accorder des dérogations totales ou partielles à ses dispositions lorsqu'il s'agit soit de manutentions portuaires effectuées dans un lieu où le trafic est irrégulier et limité à des navires de faible tonnage, soit de manutentions portuaires relatives aux bateaux de pêche ou à certaines catégories de bateaux de pêche, à condition que les travaux soient effectués dans des conditions de sécurité et que l'autorité compétente se soit assurée, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, que de telles dérogations peuvent raisonnablement être accordées compte tenu de toutes les circonstances. Par ailleurs, certaines exigences particulières découlant des mesures techniques prescrites par la convention peuvent être modifiées si, après consultation des organisations intéressées, l'autorité compétente s'est assurée que les modifications garantissent des avantages équivalents et que, dans son ensemble, la protection ainsi assurée n'est pas inférieure à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la convention. La convention (no 136) sur le benzène, 1971, s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition des travailleurs au benzène ou aux produits dont le taux en benzène dépasse 1 pour cent en volume et dispose que, toutes les fois que des produits de remplacement inoffensifs ou moins nocifs sont disponibles, ils doivent être substitués au benzène ou aux produits en renfermant conformément à la définition. Toutefois, la convention prévoit la possibilité d'octroyer des dérogations temporaires à la teneur en benzène de 1 pour cent, à partir de laquelle un produit est soumis à ses dispositions ainsi qu'à l'obligation de substitution du benzène par des produits de remplacement inoffensifs, dans des limites et des délais à fixer après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Elle dispose aussi que les travailleurs appelés à effectuer des travaux entraînant l'exposition au benzène ou à des produits en renfermant doivent être soumis à un examen médical approfondi d'aptitude, préalable à l'emploi, et à des examens ultérieurs périodiques; toutefois, après consultation des organisations les plus représentatives, l'autorité compétente dans chaque pays peut accorder des dérogations à ces obligations à l'égard de catégories déterminées de travailleurs.

27. La convention (no 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970, outre qu'elle ne s'applique pas à certains navires de petite taille, établit des prescriptions relatives au logement des équipages qui varient selon le tonnage du navire. Des dérogations peuvent être autorisées pour tout navire si l'autorité compétente s'est assurée, après

consultation des organisations d'amateurs et de gens de mer, que les modalités de la dérogation entraîneront des avantages ayant pour effet d'établir des conditions qui, dans l'ensemble, ne seront pas moins favorables que celles qui auraient découlé de la pleine application de la convention.

28. On notera que plusieurs des clauses susmentionnées autorisent des dérogations ou des écarts, à condition que la protection générale ne soit pas inférieure ou moins favorable à celle prévue par la convention. On retrouve le concept de "protection équivalente" dans plusieurs conventions. Ainsi, la convention (no 158) sur le licenciement, 1982, prévoit la possibilité d'exclure de l'application de l'instrument ou de certaines de ses dispositions des catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, paraît assurer une protection au moins équivalente à celle offerte par la convention. La convention (no 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976, dispense que tout Etat qui la ratifie s'engage à édicter une législation concernant les normes de sécurité, la sécurité sociale et (dans la mesure où ils ne sont pas couverts par des conventions collectives ou déterminés par des tribunaux compétents) les conditions d'emploi à bord et les arrangements relatifs à la vie à bord, et à vérifier que les dispositions d'une telle législation équivalent, dans l'ensemble, à d'autres conventions ou articles de conventions spécifiés de l'OIT.

29. On a vu que les conventions relatives à la sécurité sociale définissent leur champ d'application quant aux personnes par des critères statistiques en laissant aux Etats qui les ratifient le choix entre diverses formules. Le niveau des prestations en espèces est établi selon une méthode semblable. Ces conventions contiennent aussi diverses autres clauses de souplesse. Ainsi, la convention (no 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, permet aux pays dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant de fournir un éventail de soins médicaux plus restreint que les pays plus avancés. Elle leur offre aussi la possibilité de limiter la durée d'attribution des indemnités de maladie à vingt-six semaines au minimum pour chaque cas d'incapacité, alors qu'en général la durée minimum est de cinquante-deux semaines. La convention (no 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, prévoit que tout Etat peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, restreindre ses obligations à plusieurs égards, et notamment en ce qui concerne le pourcentage de salariés protégés, le montant des indemnités, la fourniture d'indemnités en cas de chômage partiel, la durée du délai d'attente avant le versement des indemnités, la durée de versement des indemnités, la fourniture de soins médicaux aux bénéficiaires d'indemnités de chômage et aux personnes à leur charge, la prise en considération des périodes au cours desquelles ces indemnités sont versées pour l'acquisition du droit aux prestations de sécurité sociale et l'extension de la protection aux nouveaux demandeurs d'emploi. La convention (no 44) du chômage, 1934 - révisée par la convention no 168 -, définissait en termes précis la notion d'emploi convenable, dont le refus peut disqualifier le chômeur du droit aux indemnités prévues. En revanche, la convention no 168 se borne à mentionner, en termes généraux, certains facteurs qu'il convient de prendre en compte pour évaluer si un emploi est convenable ou non; seule la recommandation complémentaire énonce des critères plus précis.

30. On peut citer divers autres exemples où une convention qui en révisé une autre est formulée en des termes qui offrent sensiblement plus de souplesse que le texte antérieur. Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, la révision des instruments relatifs à la durée du travail et aux périodes de repos dans les transports routiers et aux statistiques du travail s'est inscrite dans la même tendance, dont un autre exemple frappant nous est donné par les normes sur la sécurité dans les manutentions portuaires. Alors que la

convention (no 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932, établissait une série de normes techniques précises (y compris des détails tels que la largeur des passages et la hauteur des garde-corps), la convention (no 152) qui l'a révisée en 1979, est formulée en termes de principes généraux. Tout Etat qui ratifiait la convention (no 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937, s'engageait à avoir une législation assurant l'application des dispositions générales de la convention et habilitant une autorité compétente d'édicter des règlements donnant effet, dans la mesure où il était possible et désirable de le faire étant donné les conditions existant dans le pays, à des prescriptions conformes ou équivalentes à celles d'un règlement type annexé à la recommandation complémentaire. Lorsqu'en 1988 la Conférence a adopté la convention (no 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 - qui révisait la convention no 62 -, elle a décidé de ne pas y inclure une obligation semblable en ce qui concerne les normes énoncées dans la recommandation complémentaire¹.

31. Nous avons vu que les conventions peuvent tirer leur souplesse non seulement de clauses qui autorisent des dérogations partielles ou totales ou d'autres écarts, mais aussi, souvent, d'un libellé formulant les obligations en termes généraux qui laissent un large choix quant aux méthodes d'application. On peut citer divers autres exemples de ce procédé. Ainsi, les principales prescriptions de la convention (no 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, sont d'une part, que les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités, et que, d'autre part, des facilités doivent leur être accordées dans l'entreprise de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions. La recommandation complémentaire indique divers moyens d'application possibles et énumère, à titre d'exemple, les mesures que "pourraient inclure" les dispositions à prendre pour assurer la protection des représentants des travailleurs. La convention (no 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, dispose que l'autorité compétente devra fixer les critères permettant de définir les risques d'exposition à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail et, le cas échéant, devra préciser, sur la base de ces critères, les limites d'exposition. Elle ne définit pas la nature de ces critères et limites d'exposition, mais se borne à imposer une certaine marche à suivre, à savoir que l'autorité compétente devra prendre en considération l'avis de personnes qualifiées du point de vue technique, désignées par les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, en vue de fixer les critères et les limites d'exposition, lesquels devront être complétés et révisés à des intervalles réguliers, à la lumière des connaissances et des données nouvelles nationales et internationales. La convention dispose que, dans la mesure du possible, tout risque dû à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations devra être éliminé sur les lieux de travail par des mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception et de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants, ou encore, lorsque cela n'est pas possible, par des mesures complémentaires d'organisation du travail. Lorsque ces mesures ne réduisent pas la pollution de l'air, le bruit et les vibrations

¹ BIT: La sécurité et la santé dans la construction, Conférence internationale du Travail, 75e session, Genève 1988, rapport IV (2R), p. 8 (art. 4 b)), et Compte rendu des travaux, Conférence internationale du Travail, 75e session, Genève 1988, pp. 25/6-25/7, paragr. 56-57.

sur le lieu de travail aux limites spécifiées, l'employeur devra fournir l'équipement de protection individuelle approprié. La convention prévoit en outre que l'état de santé des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit ou aux vibrations sur les lieux de travail devra être soumis à une surveillance, à des intervalles appropriés, dans les circonstances et conformément aux modalités fixées par l'autorité compétente. Cette surveillance devra comporter un examen médical préalable à l'affectation et des examens périodiques dans des conditions déterminées par l'autorité compétente. Toutes les personnes intéressées devront être informées de manière adéquate et appropriée des risques professionnels susceptibles de se présenter sur les lieux de travail du fait de la pollution de l'air, du bruit et des vibrations et devront également recevoir des instructions adéquates quant aux moyens disponibles pour prévenir ces risques et les limiter. Toutes ces dispositions laissent une grande latitude pour déterminer la façon dont sera mise en oeuvre la convention; c'est ainsi que les limites d'exposition doivent être spécifiées "le cas échéant", tandis que d'autres mesures doivent être prises "dans la mesure du possible", "de manière adéquate et appropriée", "à des intervalles appropriés" ou "dans les circonstances et conformément aux modalités fixées par l'autorité compétente". On trouve des expressions de ce genre dans beaucoup d'autres conventions.

32. On notera que la convention (no 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, au lieu de fixer elle-même des critères techniques précis, prescrit aux Etats qui la ratifient d'établir un cadre institutionnel permettant d'évaluer les risques et d'y parer de façon appropriée au moyen d'une réglementation et de mesures pratiques. Cette démarche caractérise beaucoup des conventions adoptées ces vingt dernières années. On peut en donner pour exemple la convention (no 150) sur l'administration du travail, 1978, la convention (no 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, la convention (no 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la convention (no 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la convention (no 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970, la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (no 161) sur les services de santé au travail, 1985, et la convention (no 149) sur le personnel infirmier, 1977. Il est intéressant aussi de noter qu'un assez petit nombre de conventions adoptées pendant cette période traitent des conditions d'emploi (durée du travail, congés payés, âge minimum d'admission à l'emploi) qui appellent des normes plus précises; néanmoins, même ces instruments, comme on l'a vu, comportent de nombreux éléments de souplesse.

33. Souplesse dans les méthodes d'application. Lorsque nous avons examiné les formules de souplesse incorporées dans les dispositions de fond, nous avons indiqué que les Etats ont souvent une grande liberté dans le choix des méthodes d'application des conventions, soit que leurs prescriptions soient formulées en termes généraux, soit que la détermination des paramètres de la protection soit explicitement laissée aux autorités de chaque pays. On examinera ici deux types de formules fréquemment employées à cet effet.

34. La première concerne le moyen par lequel la convention est mise en oeuvre. Ainsi, il doit être donné effet à la convention (no 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987, "par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements intérieurs, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou par tout autre moyen adapté aux conditions nationales". D'autres conventions - notamment la convention (no 158) sur le licenciement, 1982 - disposent que "pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de

conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale".

35. La deuxième formule consiste à prévoir que les mesures prescrites par la convention devront être adaptées ou déterminées conformément aux conditions et à la pratique nationales. On trouve ce genre de dispositions en particulier dans les conventions promotionnelles et dans celles qui prévoient un cadre institutionnel, dont il a été question plus haut. Il arrive fréquemment aussi que les mesures à prendre pour assurer l'application de la convention soient définies d'une manière qui laisse à chaque Etat la liberté d'en choisir la forme et le contenu. Ainsi, la convention (no 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, prévoit que l'Etat qui la ratifie doit "prendre toutes les mesures nécessaires, notamment les sanctions et les mesures correctives appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la convention" et mettre en place "des services d'inspection appropriés pour le contrôle de l'application des mesures à prendre conformément aux dispositions de la convention et doter ces services des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches ou s'assurer qu'une inspection appropriée est effectuée".

III. Questions de procédure

36. Après avoir vu dans quelle mesure la souplesse trouve sa place dans les normes adoptées, il y a lieu de mentionner diverses questions de procédure qui peuvent influencer sur les décisions prises.

37. L'attention portée à la nécessité de la souplesse dans l'élaboration des normes de l'OIT. Le Bureau a pour pratique de faire figurer dans tous les questionnaires annexés aux rapports sur la législation et la pratique qui marquent la première étape du processus d'élaboration des instruments de l'OIT une section intitulée "problèmes particuliers". Il y demande des informations sur toutes particularités de la législation ou de la pratique nationales susceptibles de créer des difficultés dans l'application des instruments envisagés, ainsi que d'éventuelles suggestions tendant à résoudre ces difficultés. Il demande aussi aux gouvernements des Etats fédératifs des indications sur les autorités dont relèverait la question traitée. Enfin, il s'enquiert de l'existence éventuelle d'autres problèmes qui ne seraient pas visés par le questionnaire et dont il conviendrait de tenir compte lors de la rédaction des instruments envisagés. Les réponses à ces questions amènent naturellement les commissions compétentes de la Conférence, au cours de leurs discussions, et le Bureau, lors de la préparation des rapports ultérieurs à la Conférence, à prêter une grande attention à la nécessité de la souplesse. Ces considérations influent sur les décisions prises en ce qui concerne le type d'instrument à adopter, l'inclusion de telle ou telle question dans une convention ou dans une éventuelle recommandation qui la complète et les termes précis des diverses dispositions.

38. Dans son rapport sur les normes internationales du travail présenté à la Conférence en 1984, le Directeur général rappelait que, pour les questions traitées selon la procédure de double discussion, la pratique était de décider à la première discussion de la forme à donner à l'instrument, de façon à ménager un délai suffisant pour rédiger les textes proposés et les soumettre à consultation avant la seconde discussion. Il relevait qu'il était arrivé plusieurs fois, au cours des dernières années, qu'après avoir décidé en première discussion que l'instrument serait une recommandation on ait renversé cette décision en seconde discussion pour adopter une convention complétée par une recommandation. Ce genre de décision avait le double inconvénient que les textes définitifs étaient établis à la hâte et que les instruments adoptés

21/03/85 - 5

n'avaient pas été l'objet de la "consultation appropriée" prescrite par la Constitution de l'OIT. De ce fait, la nécessité de la souplesse risquait aussi de ne pas être prise suffisamment en considération¹. Après discussion de la question au Conseil d'administration, la Conférence a modifié son Règlement en 1987. S'il reste possible de décider, au cours de la seconde discussion, d'adopter une convention (ou une convention complétée par une recommandation) au lieu d'une recommandation, cette décision exige maintenant la majorité des deux tiers des suffrages exprimés au sein de la commission compétente².

39. Le temps disponible pour l'élaboration des normes de l'OIT. Le rapport précité sur les normes internationales du travail soulevait aussi la question de savoir s'il ne serait pas possible de modifier le calendrier des décisions du Conseil d'administration en ce qui concerne l'ordre du jour de la Conférence de façon à pouvoir envoyer plus tôt le premier rapport sur la législation et la pratique, ce qui donnerait aux gouvernements plus de temps pour préparer leurs réponses au questionnaire et consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs à ce sujet³. Le Conseil d'administration a étudié cette suggestion, mais a décidé de ne pas modifier le calendrier habituel⁴. L'occasion de revoir la question sous un angle quelque peu différent pourrait toutefois se présenter. Le Conseil d'administration a récemment engagé des discussions sur les modifications qui pourraient éventuellement être apportées au système des réunions de l'OIT, y compris la Conférence internationale du Travail⁵. Si ces modifications étaient adoptées, elles amèneraient à adapter les arrangements concernant l'établissement et la diffusion des rapports destinés à la Conférence. Une grande attention serait portée à l'opportunité de ménager un délai plus long pour l'étude des propositions et les consultations.

40. Faciliter une plus grande participation des pays en développement au processus normatif. Puisque la souplesse présente un intérêt particulier pour les pays en développement, il importe que leurs besoins et leurs vues bénéficient d'une attention particulière lors de l'élaboration des instruments de l'OIT, non seulement au cours des consultations par écrit, mais aussi durant les discussions à la Conférence. Il a été reconnu que, faute de ressources financières suffisantes, il était difficile à de nombreux pays en développement d'envoyer à la Conférence des délégations assez nombreuses pour pouvoir suivre les discussions au sein de toutes les commissions. Aussi, le rapport sur les normes internationales du travail soumis à la Conférence en 1984 suggérait-il que l'on envisage à nouveau la prise en charge par le budget de l'Organisation des frais des délégations à la Conférence⁶. Cette idée a été examinée ultérieurement par un groupe de travail du Conseil d'administration. Jusqu'ici, l'accord n'a pu se faire. La question reste à l'étude, dans le contexte des modifications qui pourraient être apportées à l'organisation des réunions⁷.

¹ BIT: Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 70e session, 1984, partie I, p. 21.

² Art. 40, paragr. 2, du Règlement de la Conférence.

³ Rapport du Directeur général, *op. cit.*, p. 19.

⁴ Document GB.234/13/24, paragr. 8.

⁵ Document GB.242/13/4 (fév.-mars 1989).

⁶ Rapport du Directeur général, *op. cit.*, p. 19.

⁷ Documents GB.241/15/17 (nov. 1988) et GB.242/13/4 (fév.-mars 1989).

41. La structure des conventions. Au cours du débat sur les normes internationales du travail à la Conférence en 1984, et lors des discussions ultérieures au Conseil d'administration, le gouvernement de l'Inde a suggéré que les conventions pourraient être divisées en trois parties: la première énoncerait les principes et objectifs, la deuxième prescrirait des normes minimales à la portée même des pays en développement, et la troisième fixerait des normes plus élevées en tant qu'objectif à long terme¹. L'effet global des formules de souplesse est souvent semblable à celui que visait la proposition de l'Inde et, dans des cas particuliers, il pourrait être possible de structurer les conventions selon le schéma suggéré. Toutefois, il semble difficile d'y recourir à titre de méthode générale. Comme on l'a vu, la souplesse, souvent, ne consiste pas à prévoir des règles distinctes pour les pays qui en sont à des stades de développement différents, mais résulte du caractère général des termes employés et de la latitude qui est laissée aux gouvernements de déterminer la forme et l'échelonnement des mesures à prendre pour mettre en oeuvre les dispositions de l'instrument. Cela est vrai tout particulièrement des conventions promotionnelles et de ce qui a été décrit comme les conventions prévoyant un cadre institutionnel. Même lorsque la souplesse concerne des aspects techniques particuliers, il n'est pas toujours facile d'établir des distinctions rigides entre les règles appropriées aux pays à différents stades de développement. On peut le voir, par exemple, dans le cas de la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, en ce qui concerne des questions telles que la réglementation de l'accès à l'emploi dans les professions dangereuses, l'exclusion de catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de l'instrument à ces catégories soulèverait des difficultés importantes, et la possibilité d'autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum général d'admission à l'emploi. De même, les diverses clauses de souplesse de la convention (no 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, ne se prêtent pas à être classées selon le type de pays susceptibles d'en faire usage.

42. Eu égard à la proposition de l'Inde, il pourrait néanmoins y avoir lieu d'examiner si, dans des cas donnés, on ne pourrait pas rédiger les conventions de façon à préciser clairement les diverses - ou du moins les principales - formes de souplesse qu'elles autorisent, par exemple en énumérant les clauses en question dans un article initial (comme cela s'est fait, du reste, pour diverses conventions sur la sécurité sociale). De façon plus générale, il serait souhaitable que le Bureau, dans ses activités promotionnelles et consultatives, s'efforce d'amener les mandants de l'Organisation à prendre mieux conscience des possibilités de souplesse que comportent les conventions existantes.

43. Révision des conventions qui n'ont pas obtenu un taux élevé de ratifications. Au cours des discussions récentes sur les normes internationales du travail, les représentants des employeurs ont souligné l'inconvénient qu'il y a à ce que des conventions soient ratifiées par un très petit nombre de pays, car cela porte atteinte à la pression morale qui incite à ratifier les conventions en général. Ils ont suggéré que, avant de se pencher sur l'adoption de nouvelles normes, on procède à un examen systématique des nombreuses conventions qui n'ont pas obtenu un taux élevé de ratifications, afin de voir comment elles pourraient être révisées².

¹ Document GE.228/4/2 (nov. 1984), paragr. 24, et Rapport du Groupe de travail sur les normes internationales du travail, op. cit., p. 13, paragr. 11.

² Rapport du Groupe de travail sur les normes internationales du travail, op. cit., pp. 10-11, paragr. 5-7.

44. L'utilisation du nombre de ratifications comme critère de valeur des conventions, avec les conséquences que les représentants des employeurs en ont tirées en ce qui concerne la recherche de la souplesse, a été contestée par les représentants des travailleurs ainsi que par divers gouvernements¹.

45. Il n'est pas question ici de discuter les arguments que les diverses parties ont avancés à ce sujet. Par contre, il pourrait être utile de voir jusqu'où le processus de révision a déjà été poussé.

46. De 1919 à 1939, soixante-sept conventions ont été adoptées. Sur ce nombre:

- trente-neuf ont été révisées formellement par des conventions ultérieures;
- dans le cas de sept autres conventions, des normes ont été adoptées ultérieurement sur la même question, mais sans révision formelle²;
- trois autres conventions n'ont jamais atteint le nombre de ratifications requis pour leur entrée en vigueur et peuvent donc être considérées comme caduques³;
- sept conventions ont été désignées comme dépassées par le Conseil d'administration et il n'est plus demandé de rapports détaillés sur leur application⁴.

Sur les soixante-sept conventions précitées, il n'en reste donc que onze (environ une sur six) qui n'aient pas été affectées par l'adoption ultérieure d'autres normes et qui ne soient pas non plus considérées comme dépassées. A une exception près, toutes sont désignées comme des instruments à promouvoir en priorité dans la classification des instruments existants de l'OIT que le Conseil d'administration a approuvée en 1987, aucune comme un instrument à réviser.

47. De 1946 à 1960, quarante-huit autres conventions ont été adoptées. Sur ce nombre:

- deux traitaient de questions de pure procédure (révision des articles finals de conventions précédentes et déclarations concernant les territoires non métropolitains);

¹ Ibid., pp. 28-29, paragr. 51-53.

² Les normes sur la durée du travail (conventions nos 1, 30 et 47) ont été réexaminées à l'époque de l'adoption de la recommandation no 116. Les questions se rapportant au chômage dont traite la convention no 2 ont fait l'objet de normes plus détaillées concernant la politique de l'emploi, les services de l'emploi et les prestations de chômage (notamment, conventions nos 89, 122 et 168). Le droit d'association dans l'agriculture (convention no 11) fait l'objet de nouvelles normes énoncées dans les conventions nos 87 et 141. L'égalité de traitement en ce qui concerne la répartition des accidents (convention no 19) est aussi traitée dans la convention no 118. Les méthodes de fixation des salaires minimaux (convention no 26) font aussi l'objet de nouvelles normes, contenues dans la convention no 131.

³ Conventions nos 86, 51 et 61.

⁴ Conventions nos 20, 21, 43, 49, 50, 54 et 65.

- huit ont été révisées formellement et une est en cours de révision;
- dans cinq cas, des normes ont été adoptées ultérieurement sur la même question, mais sans révision formelle¹;
- deux conventions ont été désignées comme dépassées et il n'est plus demandé de rapports détaillés sur leur application².

Sur les trente conventions restantes, toutes sauf trois (qui se rapportent aux territoires non métropolitains) ont été désignées comme des conventions à promouvoir en priorité dans la classification approuvée en 1987 par le Conseil d'administration. Quatre seulement ont été désignées comme des instruments à réviser: trois de celles-ci concernent le travail de nuit (question dont la Conférence est actuellement saisie), la quatrième traite des salaires, de la durée du travail à bord et des effectifs.

48. En gros, il ressort de ce qui précède qu'au fil des années un effort substantiel a été fait pour réviser ou réexaminer les conventions adoptées aux époques antérieures de l'existence de l'OIT et que seule une poignée des conventions restantes ont été désignées par le Conseil d'administration comme appelant une révision. Si les conclusions auxquelles le Conseil d'administration est parvenu en 1987 ne sont nullement définitives, il faudrait à la fois, pour justifier que l'on engage le processus de révision d'autres conventions, des motifs de fond suffisants et la perspective d'un consensus suffisant. Pour les conventions qui ont été adoptées plus récemment, ces considérations auraient d'autant plus de poids que toute révision impliquerait la réouverture de conclusions de relativement fraîche date; de plus, ces conventions n'auraient en général pas encore eu le temps d'être ratifiées par tous les pays susceptibles de le faire. Il ne faut pas non plus perdre de vue que les conventions non ratifiées influent souvent sur la politique et la législation nationale³, et remplissent en fait une fonction correspondant à celles des recommandations (forme d'instruments sur la valeur desquels les porte-parole des employeurs ont particulièrement insisté).

IV. Conclusions

49. Les principales conclusions qui se dégagent de l'examen qui précède sont les suivantes:

¹ Le logement des équipages (dont traitait initialement la convention no 92) a fait l'objet de dispositions complémentaires (convention no 133). Il en est de même pour les travailleurs migrants (conventions nos 97 et 143). La fixation des salaires minima dans l'agriculture (convention no 99) est aussi visée dans la convention no 131. Les questions sur lesquelles porte la convention no 102 (norme minimum de sécurité sociale) ont fait l'objet d'une série d'autres conventions, dont la ratification a en général pour effet de remplacer les obligations prévues par la partie correspondante de l'instrument antérieur. La convention relative au travail dans les plantations (no 110) a fait l'objet d'un protocole adopté en 1982.

² Conventions nos 86 et 104.

³ Voir BIT: L'impact des conventions et recommandations internationales du travail, 1976, chap. 2.

-
- a) Toute une gamme de formules de souplesse ont été mises au point en vue de donner effet aux dispositions de l'article 19, paragraphe 3, de la Constitution de l'OIT, selon lesquelles, en élaborant les conventions et les recommandations, il convient d'avoir égard aux différences de conditions et de niveaux de développement.
 - b) Par suite de l'attention systématique portée à la nécessité de la souplesse au cours de l'élaboration des normes de l'OIT, les instruments adoptés au cours des vingt dernières années comportent des formules de souplesse nombreuses et variées. La souplesse peut résulter non seulement de clauses autorisant expressément des dérogations ou autres écarts, mais aussi de la conception même des textes - c'est le cas, par exemple, lorsqu'on adopte une convention promotionnelle ou une convention prévoyant un cadre institutionnel - ou de la distinction faite entre les normes à inclure dans une convention et celles qui ne sont jugées appropriées que pour une recommandation non obligatoire. La souplesse peut intéresser le champ d'application des instruments quant aux personnes ou à la matière, leurs dispositions de fond ou les moyens de mise en oeuvre.
 - c) Des efforts substantiels ont été faits pour réviser les conventions adoptées aux époques antérieures de l'existence de l'OIT. Souvent, les conventions révisant un instrument antérieur offrent des possibilités de souplesse beaucoup plus grandes que le texte qu'elles sont censées remplacer.
 - d) La souplesse dépend non seulement des décisions prises sur tel et tel point au cours du processus normatif, mais aussi d'un certain nombre d'arrangements pratiques et de dispositions de procédure qui peuvent faciliter la reconnaissance et la prise en compte des besoins des pays dont le stade de développement est différent. Certaines de ces questions de procédure demandent à être examinées dans le cadre de discussions plus larges concernant le fonctionnement de l'Organisation.
 - e) Au cours de ses activités promotionnelles et consultatives, le Bureau devrait s'efforcer d'amener les mandants de l'Organisation à prendre mieux conscience des formules de souplesse existantes.

50. La nécessité de la souplesse doit continuer de faire l'objet d'une attention systématique et bien informée. Il faut cependant reconnaître que le degré de souplesse à permettre dans un cas donné ne saurait résulter d'une analyse automatique ni être dicté de façon bureaucratique. Il incombe aux mandants de l'Organisation de prendre cette question dûment en considération à tous les stades de l'élaboration des normes. Les décisions elles-mêmes restent à prendre dans le cadre d'un processus délibératif démocratique. Elles refléteront les vues différentes des participants sur l'équilibre à maintenir entre l'impératif du réalisme et la nécessité d'imprimer aux normes internationales du travail une impulsion dynamique.

III. Complémentarité des mécanismes constitutionnels de mise en œuvre des conventions

Annexe 6

Evolution des ratifications depuis 1945

Décennie	Amériques	Afrique	Asie et Pacifique	Europe	Total	Nombre total de ratifications	Nombre total de conventions
<i>Situation au 31 décembre 1944</i>							
– Nombre total de ratifications	237	11	87	521	856	856	
– Nombre d'Etats Membres au 31.12.44	22	4	9	26	61		
– Taux moyen de ratification au 31.12.44	10,8	2,8	9,7	20,0	14,0		67
<i>1945 – 1954</i>							
– Nouvelles ratifications	156	7	112	331	606	1 462	
– Nombre d'Etats Membres au 31.12.54	22	5	17	30	74		
– Taux moyen de ratification au 31.12.54	17,9	3,6	11,7	28,4	19,8		103
<i>1955 - 1964</i>							
– Nouvelles ratifications	258	690	190	377	1 515	2 977	
– Nombre d'Etats Membres au 31.12.64	24	34	23	31	112		
– Taux moyen de ratification au 31.12.64	27,1	20,8	16,9	39,6	26,6		122
<i>1965 - 1974</i>							
– Nouvelles ratifications	285	253	171	367	1 076	4 053	
– Nombre d'Etats Membres au 31.12.74	26	37	33	33	129		
– Taux moyen de ratification au 31.12.74	36,0	26,0	17,0	48,4	31,4		140

Décennie	Amériques	Afrique	Asie et Pacifique	Europe	Total	Nombre total de ratifications	Nombre total de conventions
<i>1975 - 1984</i>							
– Nouvelles ratifications	338	281	149	346	1 114	5 167	
– Nombre d'Etats Membres au 31.12.84	33	49	36	34	152		
– Taux moyen de ratification au 31.12.84	38,6	25,3	19,7	57,1	34,0		159
<i>1985 - 1994</i>							
– Nouvelles ratifications	130	92	71	700	993	6 160	
– Nombre d'Etats Membres au 31.12.94	33	51	37	50	171		
– Taux moyen de ratification au 31.12.94	42,5	26,2	21,1	52,8	36,0		175
<i>1995 - 2003</i>							
– Nouvelles ratifications	189	251	169	316	925	7 085	
– Nombre d'Etats Membres au 09/ 07/ 2003	35	52	39	50	176		
– Taux moyen de ratification	45,6	30,5	24,3	59,2	39,9		185
<i>1945 – 2003</i>							
– Nouvelles ratifications	1 356	1 574	862	2 437	6 226		
– Accroissement du nombre d'Etats Membres	13	48	30	24	115		
Nombre total de ratifications 1919 - 2003	1 593	1 585	949	2 958	7 085		

Annexe 7

Progrès de la ratification des conventions adoptées entre 1951 et 2003

Périodes	Nombre moyen de ratifications par convention				
	Fin 1963	Fin 1973	Fin 1983	Fin 1993	2003
Conventions adoptées en 1951-1960	20	35	44	49	58
Conventions adoptées en 1961-1970	-	18	27	34	37
Conventions adoptées en 1971-1980	-	-	21	31	43
Conventions adoptées en 1981-1990	-	-	-	14	22
Conventions adoptées en 1991-2000	-	-	-	-	20 (9) ¹
Conventions adoptées en 2001-2003	-	-	-	-	2

¹ Le chiffre en parenthèse ne tient pas compte des ratifications de la convention n° 182.

Annexe 8

Ratifications par convention à jour

Ratifications	1 à 20	21 à 40	41 à 60	61 à 80	81 à 100	Plus de 100
Numéro de la convention	110, 128, 130, 145, 146, 152, 157, 163-175, 177-181, 183, 184	78, 102, 118, 121, 139-141, 149, 154-156, 161, 162	77, 94, 115, 120, 124, 129, 131, 147, 148, 150, 151, 160	106, 108, 135, 142, 159	95, 122	14, 29, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 182

Annexe 9

Ratifications des conventions de l'OIT par domaine (désignées par leur numéro)

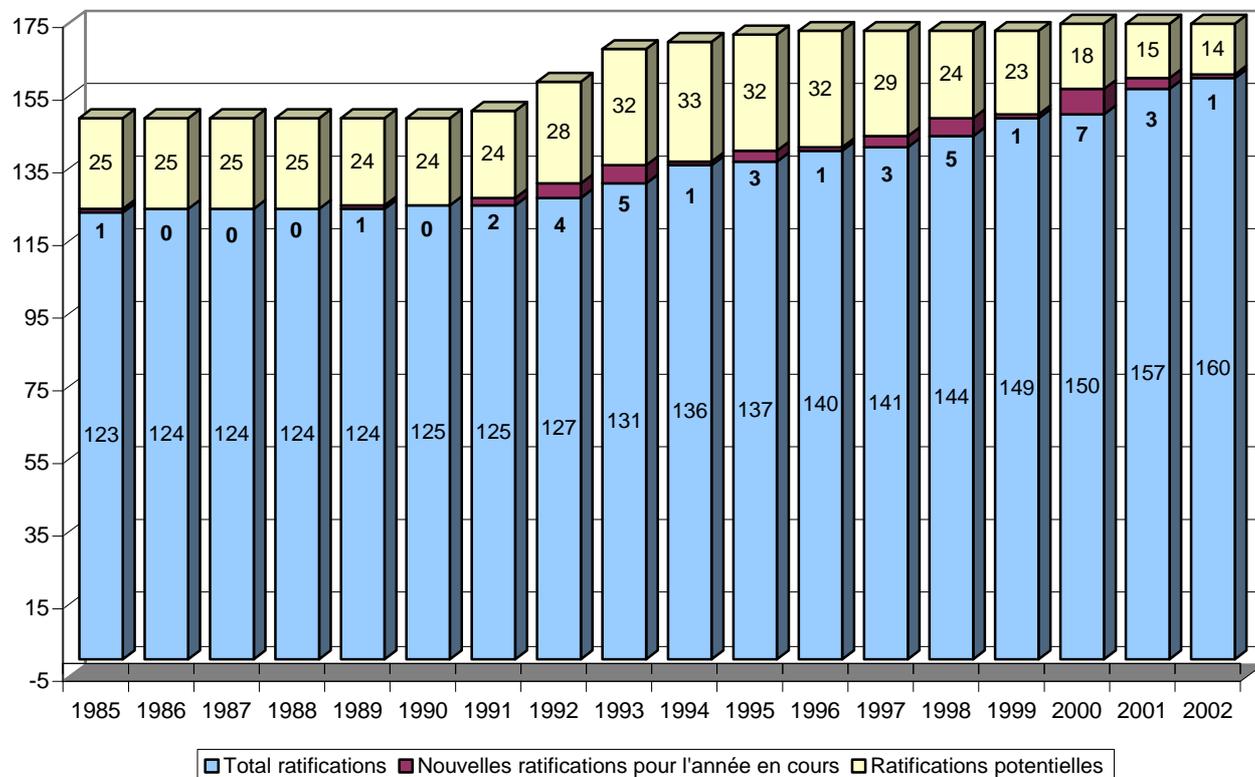
Domaine	Nombre de ratifications					
	1-20	21-40	41-60	61-80	81-100	Plus de 100
Droits fondamentaux						
Liberté syndicale		141	151	135		87, 98
Travail forcé						29, 105
Égalité de chances et de traitement		156	160			100, 111
Travail des enfants						138, 182
Emploi						
Politique de l'emploi					122	
Service de l'emploi et bureau de placement payants	181					
Orientation et formation professionnelles				142		
Réadaptation et emploi des personnes handicapées				159		
Sécurité de l'emploi						
Politique sociale						
Administration du travail						
Général			150			
Inspection du travail			129			81
Statistiques			160			
Consultation tripartite						144
Relations professionnelles		154				
Conditions de travail						
Salaires	173		94, 131		95	
Conditions générales de l'emploi	171, 175, 177	140		106		14
Sécurité et hygiène du travail	152, 167, 170, 174, 184	139, 155, 161, 162	115, 120, 148			
Sécurité sociale						
Normes d'ensemble	157	102, 118				
Protection dans les différentes branches de sécurité sociale	128, 130, 168, 183	121				
Emploi des femmes	183					
Emploi des enfants et des adolescents		78	77, 124			
Travailleurs âgés						
Travailleurs migrants						

Domaine	Nombre de ratifications					
	1-20	21-40	41-60	61-80	81-100	Plus de 100
Peuples indigènes et tribaux, travailleurs indigènes dans les territoires non métropolitains	169					
Catégories particulières de travailleurs						
Marins	145, 146, 163, 164, 165, 166, 178, 179, 180		147	108		
Pêcheurs						
Navigation intérieure						
Dockers	152					
Plantations	110					
Fermiers et métayers						
Personnel infirmier		149				
Hôtels et restaurants	172					

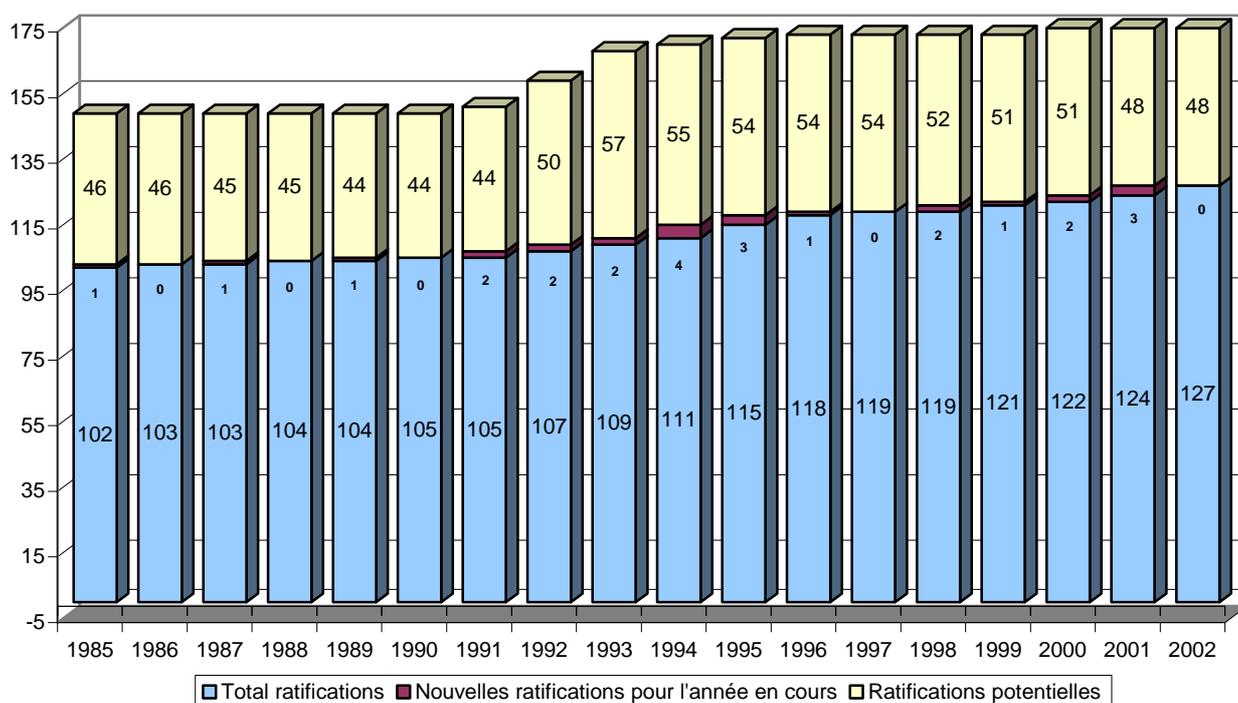
Annexe 10

Ratifications par conventions fondamentales et prioritaires

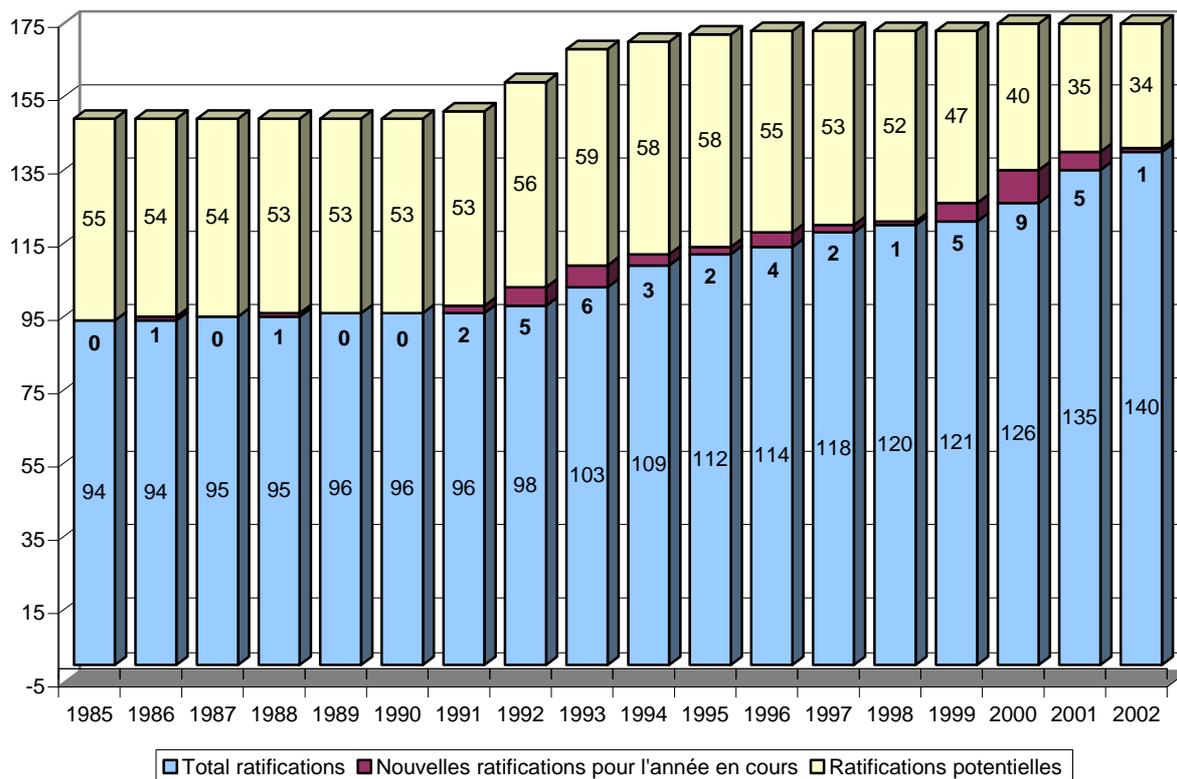
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930



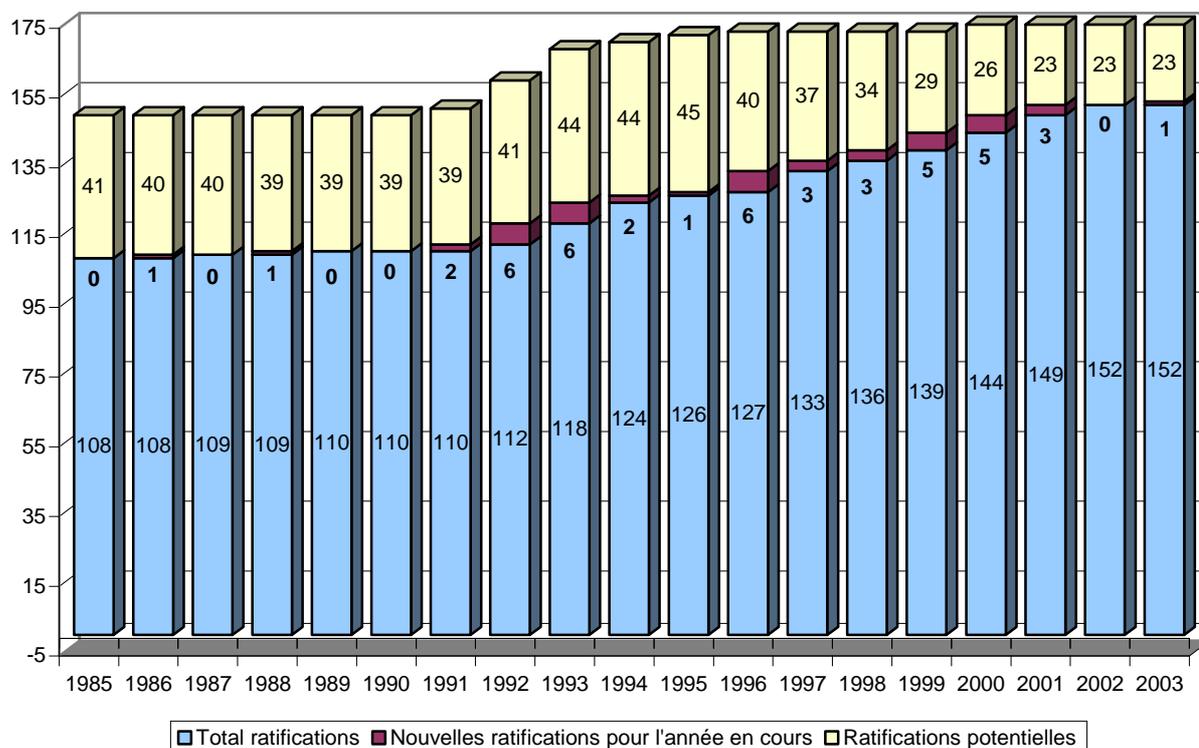
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947



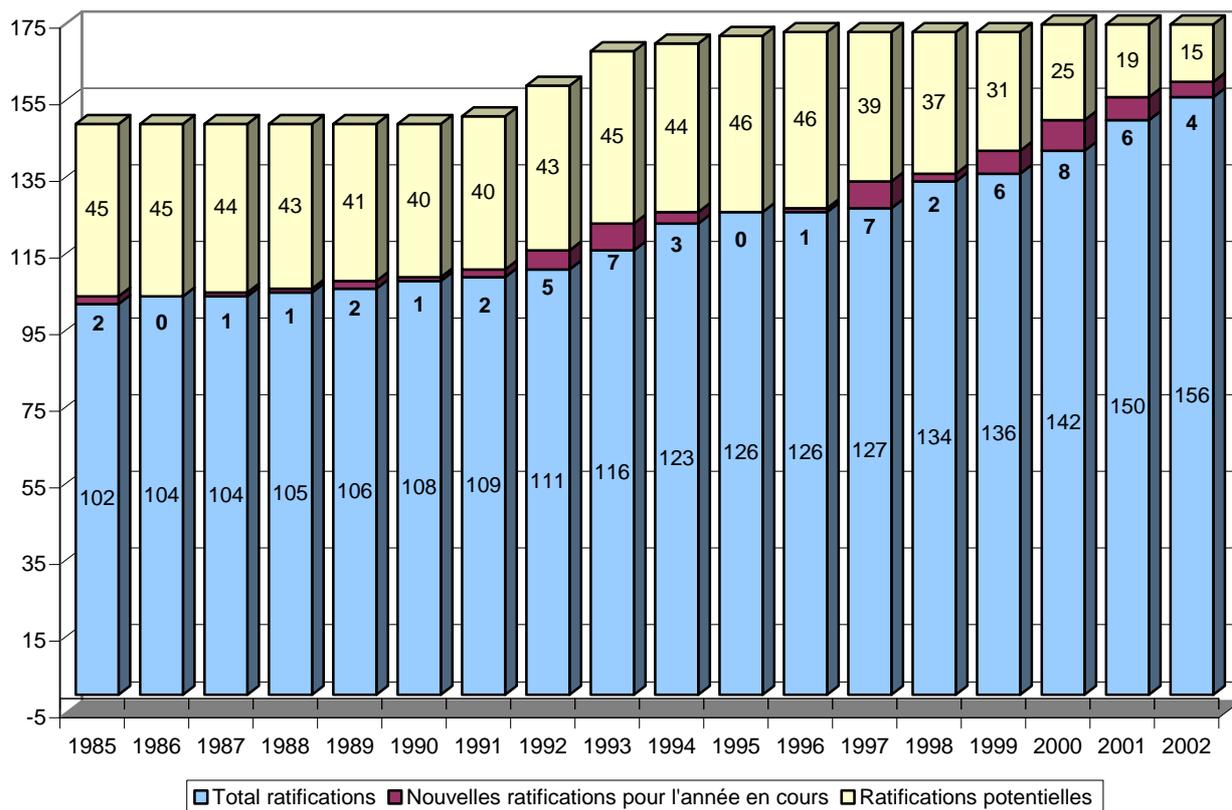
**Convention (n° 87) sur la liberté syndicale
et la protection du droit syndical, 1948**



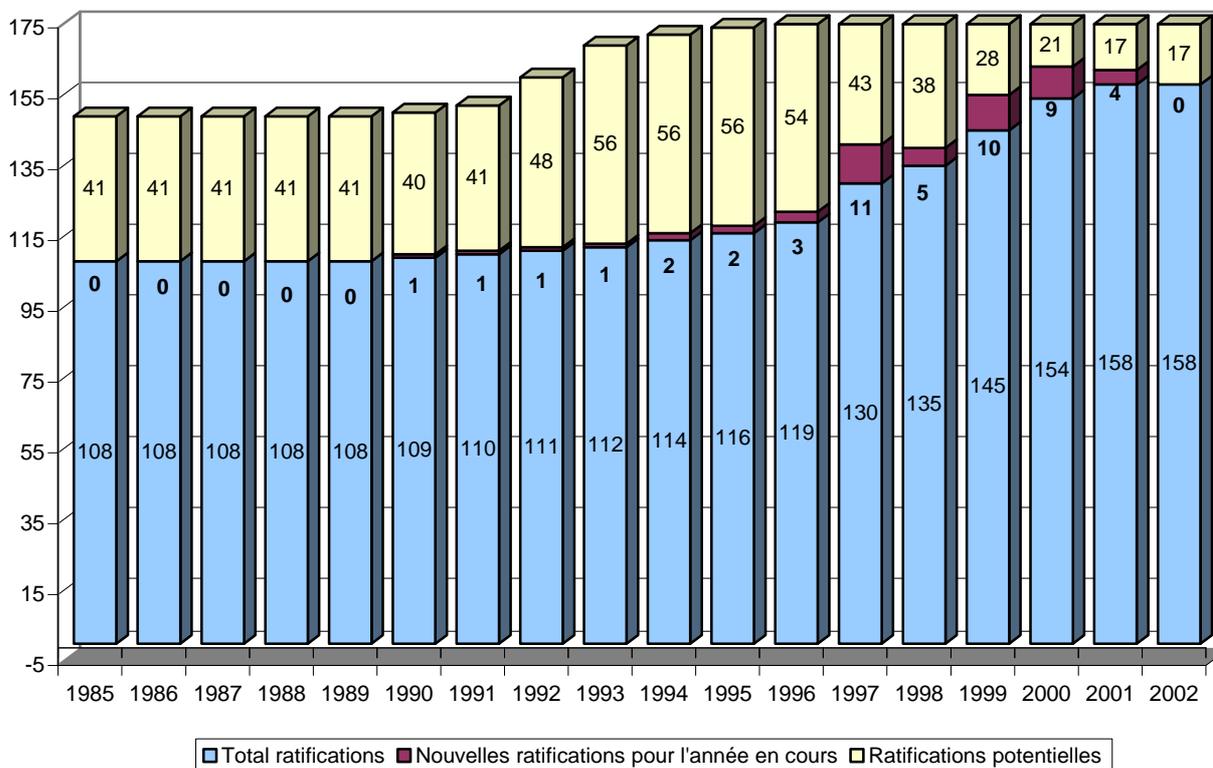
**Convention (n° 98) sur le droit d'organisation
et de négociation collective, 1949**



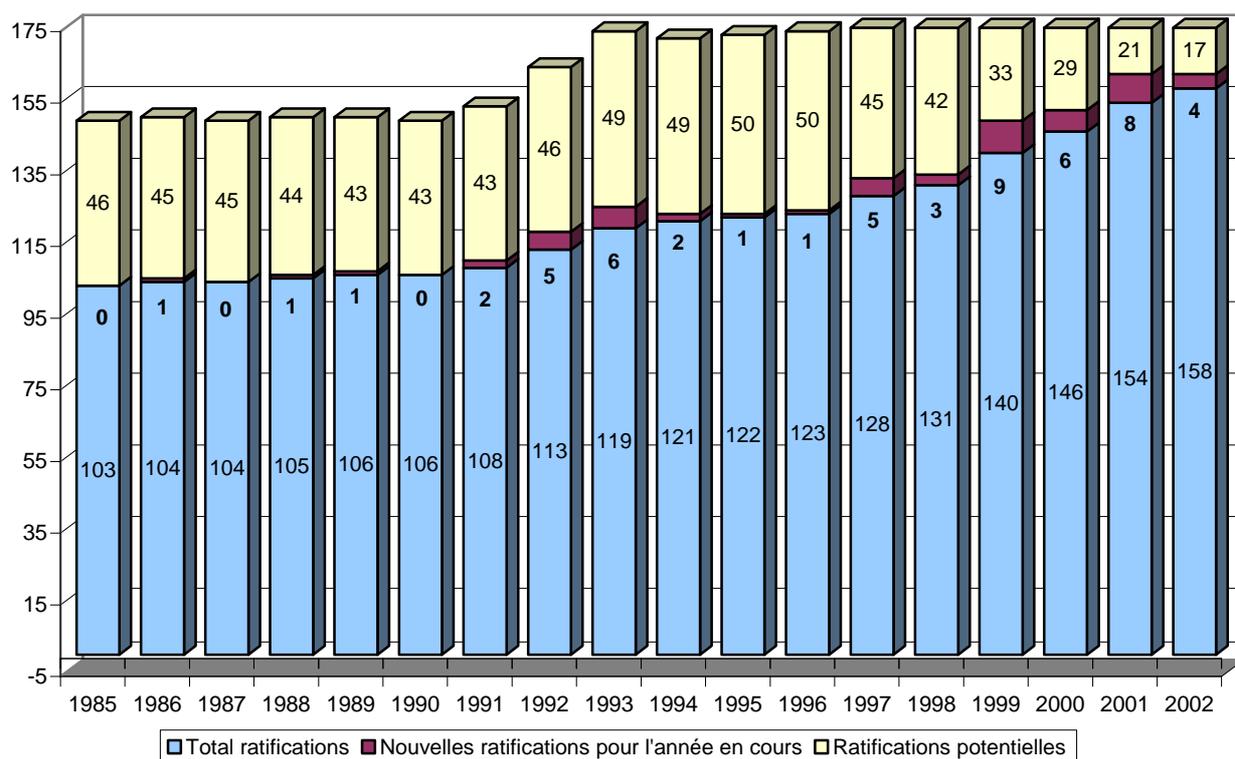
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951



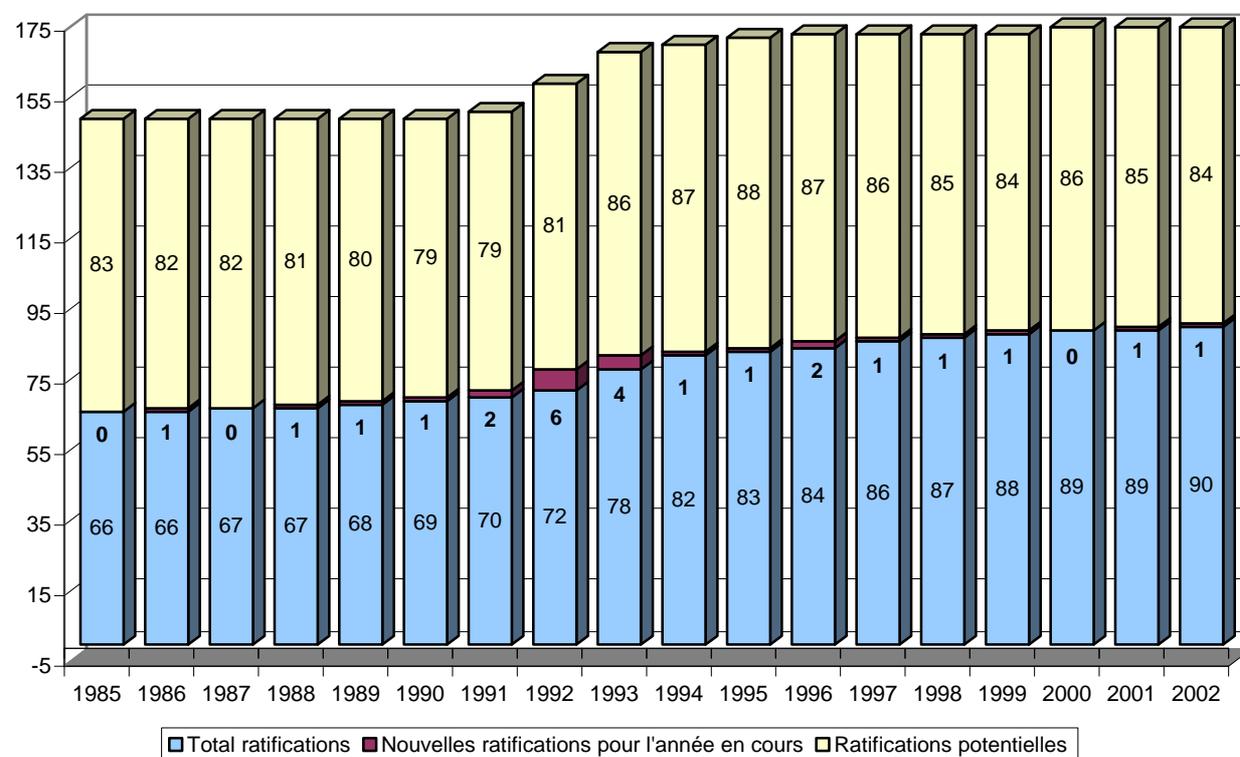
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957



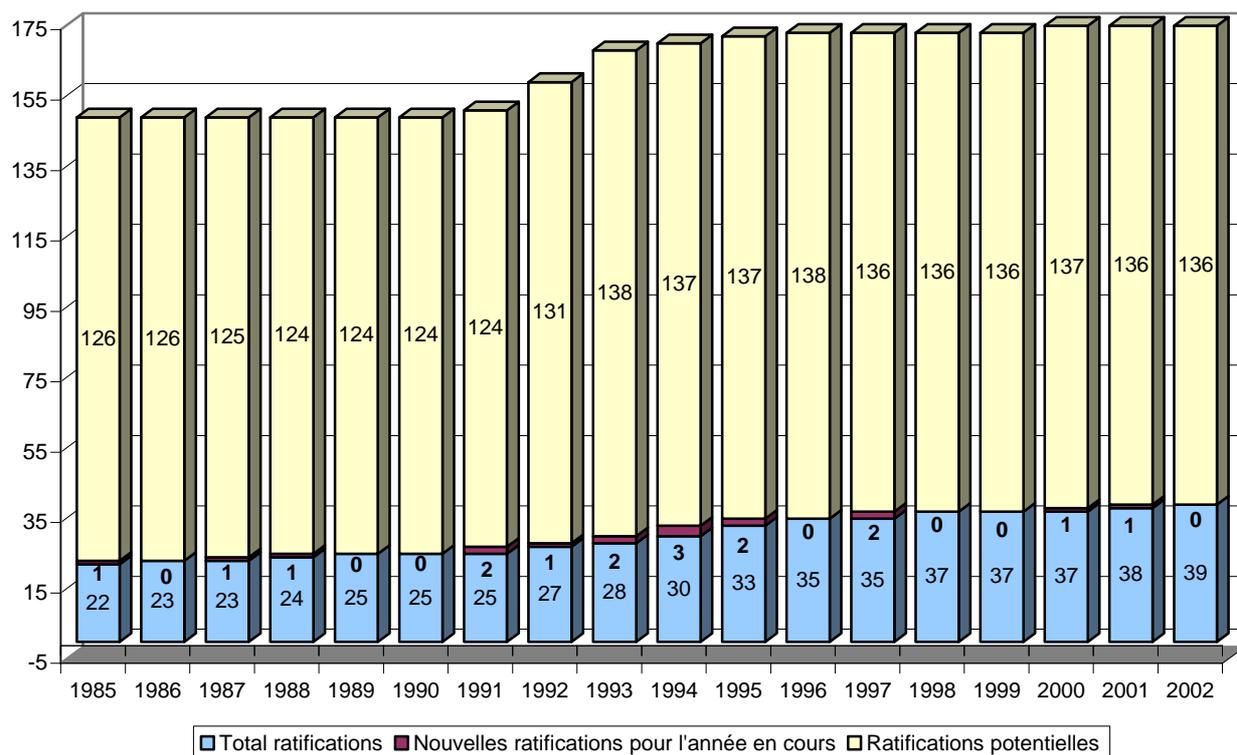
**Convention (n° 111) concernant la discrimination
(emploi et profession), 1958**



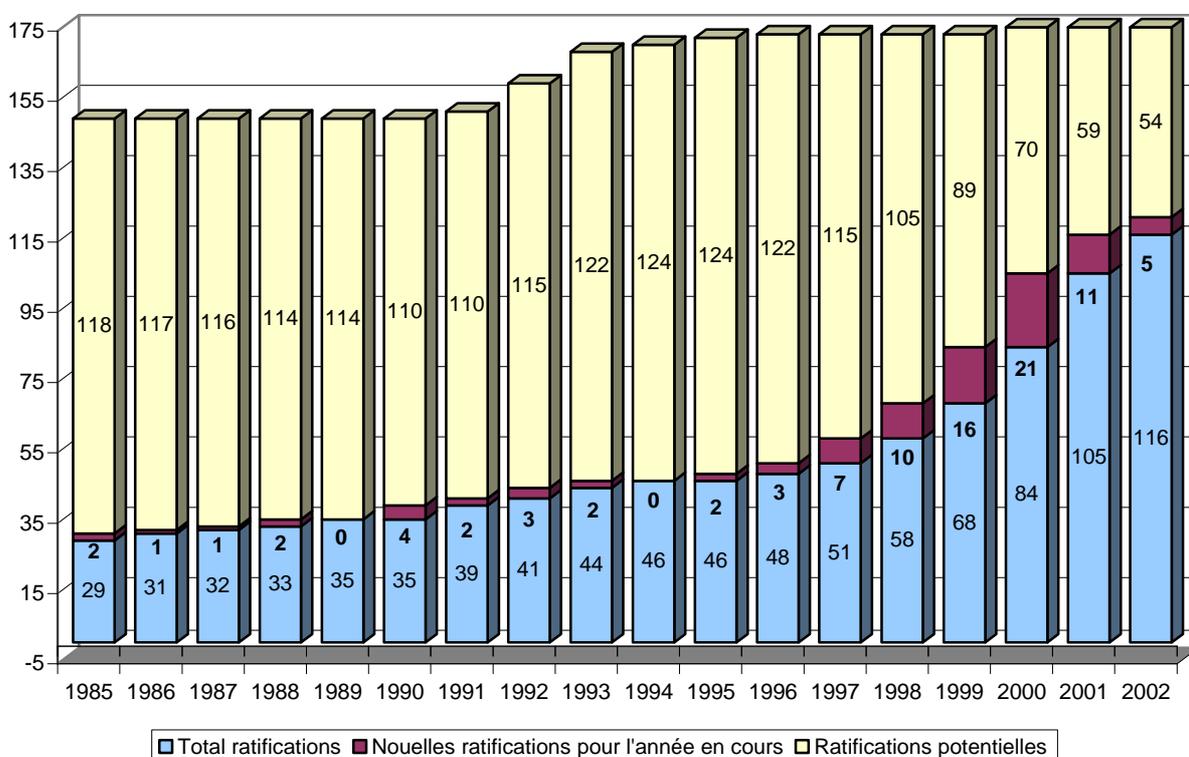
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964



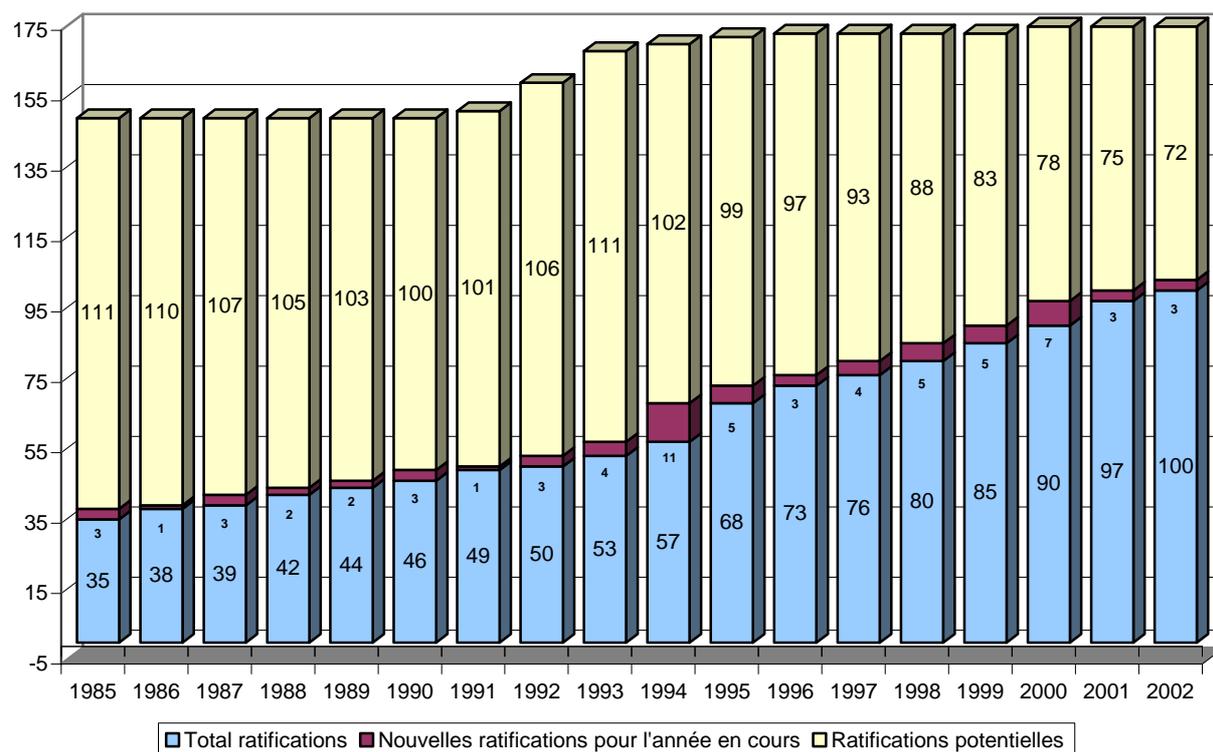
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969



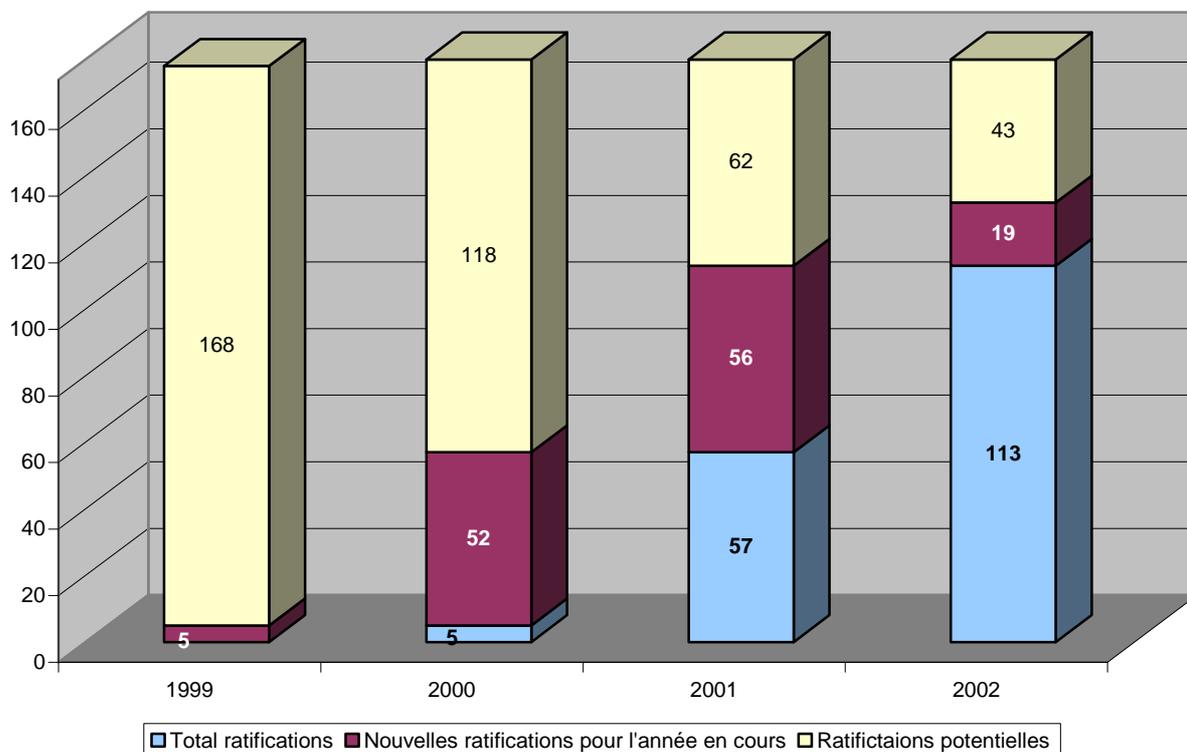
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973



Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976



Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999



Annexe 11

Nombre de commentaires des organisations de travailleurs et d'employeurs sur les conventions ratifiées (par convention)

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
C1		1	2	2	1		1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	31
C2			1	3			1	4	1	1	1	2	1				2	1				18
C3						2				2	1	1							1	1	1	9
C4						3			1													4
C5				1						1												2
C6								1						1					1			3
C7										1												1
C8	4				3					2	1	1	4	1	2			2				20
C9	1	1	2	2	3	1	2	2		1	4	5	6	1	2	2					1	36
C10											1					1				2		4
C11	2	1		2	2	1	1	1	6	3	7		3					5	3			37
C12				1		1		2		1		3		1				4				13
C13						1														1		2
C14	2				6	1	1		3	2	1	2	8	3			1		11	2	1	44
C15									1		1	1	1		1							5
C16		1				1				2	2	2	1		3	1						13
C17				1				1	1	2	2	3	2		1		2	5	1	2		23
C18										1		2	1					3				7
C19		2				2				5		1								1	3	14
C20				1		1					1	1										4
C21																						-
C22		1			4	1	2	2	3	3	1	4	7	1	4	1			4		1	39
C23										1	1	1	4		2						1	10
C24											2	1	2				1		1		1	8
C25										1		1										4
C26	1	2	10		1	2	4	1	2		9	3	7	4	3	5		3	1	2	7	67
C27		2			1			1	1	1	1						1					8
C28	1																					1
C29	1	1	4	4	2	7	4	5	7	13	4	8	4	5	13	12	14	14	22	16	37	197
C30							2				1				1		2	1				8

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total	
C31																							-
C32										3		1	1	2	1						3		11
C33																1					1		2
C34												1											
C35											1	2	2	1	1	1	1	1	8				18
C36												1					1		8				10
C37							1	1				1						1	8				12
C38												1							8				9
C39												1											1
C40												1											1
C41								1															1
C42				1	1			2				3	5		2		2	7	1				24
C43																							-
C44	3				1	1			2		1	1	5	1	1		4	1				1	22
C45								1		1		4	1	1			4						12
C46																							-
C47			1							1	1						2						5
C48																2	1		1				4
C49																							-
C50																							-
C51																							-
C52									2		1	1	3	2	3	1			4				17
C53		1			2	1	1			2	1	2	2	1	4								17
C54																							-
C55					1								2					11	1		2		17
C56		2			1	2	1	1		1	1			1				11	1		3		25
C57																							-
C58					1						3	3	4		3	2	2						18
C59		1								1	1			2		1	4						10
C60																						1	1
C61																							-
C62		1				1				2					3					1			8
C63										1								2					3
C64																							-
C65																							-
C66																							-
C67																							-
C68				1		1	2			1	5	1	1		1					1	1		15
C69					1	1	2				2	1	1		2								10

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total	
C70																							-
C71		1			1		1			1			2		1		1		1	1	2		12
C72																							-
C73											1	2	2		3	1					1		10
C74		2			1					1	1	1	1		2						3		12
C75																							-
C76																							-
C77													3							4			7
C78									1	1		1	1							1		1	6
C79								2				1											5
C80																							-
C81		3	1	11	2	5	2	12	4	13	10	15	10	17	7	18	6	19	6	12	10	183	
C82																							-
C83																							-
C84	1								1														2
C85																							-
C86																							-
C87	6	4	13	11	13	6	15	12	14	14	18	11	14	9	18	10	20	16	34	23	52	333	
C88	3				1		1	3	2	1	2	7	2	3			8	2		2	2	39	
C89					5		1		3			1	3					2				15	
C90					2				3			1	1							1		9	
C91					2						1					1						5	
C92		1	2				1	1			4	2	3		2							18	
C93																							-
C94							2				1			4	1	1	1			2		14	
C95	1			1	3	6	3	1		6	3	2	4	11	8	20	7	12	7	11	5	6	117
C96		5			1	1	4	1		1	5	4	4	2	1	1		2	1		1		34
C97					5		1	1	1	2	1	3	2	3						2			22
C98	8	2	7	10	12	4	11	8	21	14	14	23	13	14	21	22	18	19	25	28	40	334	
C99					2			3	1	2		4	1	1		3	2			1		3	23
C100	1	5	1	13	1	12		6	1	8	6	14	7	3	13	2	12	4	16	8	35	168	
C101	1												2							2			5
C102					1	1		2	2	2	1	7	3	7	2	5	7	3	4	3	4	4	58
C103		1	5					3	1	1		3	3	1		2	2	2	1	1	5		31
C104																							-
C105					1	2	1	3	5	3	5	6	3	1	4	3	4	7	1	12	3	8	86
C106						2				5	2	1		2						3			15
C107		1	1	1	4	4	1	1	1	1	1		2			3	1						22
C108											1	3	1			2		2				1	10

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total	
C109																							-
C110																						3	3
C111	4	2	9	1	9	10	17	8	6	11	20	6	10	20	6	15	4	16	10	11	16	16	211
C112																							-
C113						2						1											3
C114		1																					1
C115					1	1			1		1		5							6	1		16
C116																							-
C117					2	2						2	2		1								9
C118						2					3			3		1	1		3		2		15
C119		1					2							1	1		4	1	1			3	14
C120		1	1			1					4		1	1					2			3	14
C121			1	2				5		1						1			3	1			14
C122	7	4	12	2	12	10	11	1	9	4	18	6	11	4	9	6	12	4	14	4	14	4	174
C123						2					1		1								1	2	7
C124						2						1											3
C125						1																	1
C126																							-
C127	1							1				2									1		5
C128	1		1		1		3		2		2			1	2	1		1					15
C129		1		3	1	1	1	1	1	1	3	3			2	2	3		3	1	5		32
C130			1						2	1	1		1				2		1				9
C131	1		1	2	4	4	4	2	1		3	1	1	1	1	4	3	1	41			9	84
C132	1				1	1			1	1			1								2		8
C133											1	2	2		2							1	8
C134	1	1				1				3	1	1	1		2						1		12
C135		1		3		7		5	3	3	5	1	4	3	1	4	5	2				9	56
C136	1				1	2	1	1		1													7
C137			1		1		2	1	1		3				2	9	1	1				2	24
C138	1			4						1		1			1			1	6	3	18	36	
C139		1				1				1					6	1		1		1	1	1	13
C140	1	2			2				3	2	1		4					2		3	3		23
C141							2	1			1					3						2	9
C142	1	4			1	5	1		1	6	3			2				7		3	2		36
C143			5								2			1							1		9
C144	3		13		9		7	1	13	4	10	2	11	13	5	16	8	16	1	12			144
C145	3	1		1	3	1	1	1	1	2			5	1							2	1	23
C146		2	1	1	1	1	1	1			4	1	1		2	1							17
C147	1	1		2	1	2	1	2		1	1	7	3		3			1	1	1			28

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Total
C148	1	1		7	3			6				1	4	2			1	2	2			30
C149		2		2		1		2		1		6						1	4			19
C150	2		4	5		1			2		1	1	3					2				21
C151		2	3	2	2		1	6	1	6	1	2	1	3		3	1	1	3		2	40
C152		1	1			1					1	2			1	1	3				3	14
C153											1		1	1							1	4
C154				1		1		3		1	2	1		2	2	1	1	4			2	21
C155						2	2	1		2		2	4	2	4	1	1	3	6			30
C156				4		3						6	1		1		1	3	4	2	1	26
C157																						-
C158						1	1	1		2		3	1	7	12	8	1	3		2		42
C159						2		2				1						4	2		1	12
C160							1			1	1	2	2	1			1	9				18
C161											2		3					3			1	9
C162												1						1	1		1	4
C163											3				8	2					1	14
C164												1							1		2	4
C165																						-
C166																					1	1
C167													2									2
C168												4					3					7
C169															1	1	2	3	1	5	1	14
C170																	1	1			2	4
C171																1		1				2
C172																		1			1	2
C173																	1				4	5
C174																						-
C175																						-
C176																				1		1
C177																					3	3
C178																						-
C179																						-
C180																						-
C181																						-
C182																				4	13	17
C183																						-
C184																						-

Nombre de commentaires des organisations de travailleurs et d'employeurs (par année)

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Organisations de travailleurs	61	79	95	98	121	123	113	118	127	153	187	208	245	121	232	174	205	189	258	161	327
Organisations d'employeurs	21	23	54	49	34	59	41	35	56	48	47	43	60	38	13	37	41	53	53	34	73
Total	82	102	149	147	155	182	154	153	183	201	234	251	305	159	245	211	246	246	311	195	400

Annexe 12

Liste des experts de la CEACR et leurs *curricula*

(extrait du rapport de la CEACR, 2003)

M. Rafael Alburquerque (République dominicaine)

Docteur en droit; titulaire de la chaire de droit international, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra; ministre du Travail de 1991 jusqu'en août 2000; représentant spécial du Directeur général du BIT pour la coopération avec la Colombie de septembre 2000 jusqu'en juin 2001; docteur en droit *honoris causa* de l'Université centrale de l'Est de la République dominicaine; conseiller pédagogique de l'Université San Martín de Porres (Lima); membre du comité de rédaction du Code du travail et de son règlement d'application; membre de l'Académie ibéro-américaine de droit du travail et de la sécurité sociale; ancien président et ancien secrétaire général de l'Institut latino-américain de droit du travail et de la sécurité sociale.

M. Anwar Ahmad Rashed Al-Fuzaie (Koweït)

Professeur de droit privé à l'Université du Koweït; avocat; membre de la Cour internationale d'arbitrage à la Chambre de commerce internationale (CCI); membre du conseil d'administration du Centre d'arbitrage de la Chambre de commerce et d'industrie du Koweït; ancien directeur des affaires juridiques à la municipalité du Koweït; ancien conseiller à l'ambassade du Koweït à Paris.

M^{me} Janice R. Bellace (Etats-Unis)

Titulaire de la chaire Samuel Blank et professeur de droit et de gestion à la Wharton School, Université de Pennsylvanie; fondatrice et vice-présidente de la Management University, Singapour; rédactrice en chef du «Comparative Labor Law and Policy Journal»; membre du Conseil exécutif de l'Association internationale de relations professionnelles; membre du Bureau exécutif de la section américaine de l'Association internationale de droit du travail et de la sécurité sociale; membre du Public Review Board du Syndicat uni des travailleurs de l'industrie de l'automobile, de l'industrie aérospatiale et de l'industrie des machines agricoles; ancienne secrétaire de la section de droit du travail de l'Association américaine du Barreau.

M. Prafullachandra Natvarlal Bhagwati (Inde)

Ancien président de la Cour suprême de l'Inde; ancien premier président de la Haute Cour du Gujarat; ancien président de la Commission d'assistance juridique et de la Commission des réformes judiciaires du gouvernement du Gujarat; ancien président de la Commission sur l'assistance juridique du gouvernement de l'Inde; ancien président de la commission nommée par le gouvernement de l'Inde pour mettre en œuvre les systèmes d'assistance judiciaire dans le pays; membre de la Commission internationale sur les droits de l'homme de l'Association du droit international; membre du Comité de rédaction des rapports du Commonwealth; président du Conseil consultatif du Centre pour l'indépendance des juges et des avocats (Genève); vice-président de «El Taller»; président du Groupe permanent indépendant d'examen et de contrôle des grands projets hydroélectriques en Inde; président du Comité des droits de l'homme des Nations Unies; ancien membre du Groupe international de personnalités chargées par l'OUA d'enquêter sur les causes du génocide au Rwanda; conseiller régional du Haut Commissaire aux droits de l'homme pour la région Asie et Pacifique; membre du Conseil consultatif international de la Banque mondiale pour la réforme juridique et judiciaire; membre associé de l'Académie américaine des arts et des sciences.

M^{me} Laura Cox, QC (Royaume-Uni)

Juge de la High Court, Queen's Bench Division. LLB, LL.M. de l'Université de Londres; ex-avocate spécialisée en droit du travail, discrimination et droits de l'homme; doyenne de Cloisters Chambers, Temple (Londres); présidente de la Commission contre la discrimination sexuelle (de

1995 à 1999) et de la Commission de l'égalité de chances du Barreau (de 1999 à 2002); Bencher of the Inner Temple; membre (et ex-membre du conseil) de JUSTICE, organisation indépendante de défense des droits de l'homme et membre fondatrice de LAWYERS of LIBERTY (National Council for Civil Liberties); ex-vice-présidente de l'Institut des droits touchant à l'emploi et membre du groupe d'experts chargé de superviser l'étude critique indépendante de la législation antidiscrimination menée par l'Université de Cambridge. Actuellement présidente du comité directeur d'INTERIGHTS, Centre international pour la protection juridique des droits de l'homme.

M^{me} Blanca Ruth Esponda Espinosa (Mexique)

Docteur en droit; professeur de droit international public à la Faculté de droit de l'Université nationale autonome de Mexico; ancienne présidente du Sénat de la République (1989) et de la Commission des relations extérieures; ancienne présidente de la Commission de la population et du développement de la Chambre des députés et membre de la Commission du travail et de la prévoyance sociale; ancienne présidente du Groupe parlementaire interaméricain de la population et du développement et ancienne vice-présidente du Forum mondial des dirigeants spirituels et parlementaires; membre de la Fédération nationale des avocats et du Forum des avocats du Mexique, lauréate du Mérite juridique de «L'avocat de l'année» (1993); ancienne directrice générale de l'Institut national des études du travail; ancienne commissaire de l'Institut national des migrations et ancien éditeur de la Revue mexicaine du travail.

M^{me} Robyn A. Layton, QC (Australie)

LL.M., Avocate; directrice de la Société nationale des chemins de fer; présidente de la Commission des droits de l'homme de la Société des juristes de l'Australie-Méridionale; ancienne commissaire, membre de la Commission de l'assurance santé; ancienne présidente de la Commission australienne de déontologie médicale du Conseil national de la santé et de la recherche médicale; ancienne avocate honoraire du Conseil de l'Australie-Méridionale pour les libertés civiles; ancienne avocate du Conseil central des terres aborigènes; ancienne présidente du Conseil de l'Australie-Méridionale sur la discrimination sexuelle; ancienne juge et vice-présidente du Tribunal et de la Commission du travail de l'Australie-Méridionale; ancienne vice-présidente du Tribunal fédéral des recours administratifs.

M^{me} Ewa Letowska (Pologne)

Professeur de droit civil (Institut d'études juridiques de l'Académie des sciences de la Pologne); ancienne ombudsman parlementaire; ancienne juge de la Haute Cour de l'administration; juge du Tribunal Constitutionnel; membre du Comité Helsinki; membre de la Commission internationale de juristes; membre de l'Académie des arts et des sciences de la Pologne; membre de l'Académie internationale de droit comparé, Paris.

M. Pierre Lyon-Caen (France)

Avocat général à la Cour de cassation (Chambre sociale); président de la Commission arbitrale des journalistes; ancien directeur adjoint du Cabinet du Garde des sceaux, ministre de la Justice; ancien élève de l'Ecole nationale de la magistrature.

M. Sergey Petrovitch Mavrin (Fédération de Russie)

Professeur de droit du travail (Faculté de droit de l'Université d'Etat de Saint-Pétersbourg); docteur en droit; chef du Département du droit du travail; ancien directeur de l'Association interrégionale des facultés de droit; expert auprès de la Commission du travail de la douma de l'Etat et de l'Assemblée législative régionale de Saint-Pétersbourg.

Baron Bernd von Maydell (Allemagne)

Professeur de droit civil, de droit du travail et de droit de la sécurité sociale; ancien directeur de l'Institut Max Planck pour le droit social étranger et international (Munich); vice-président de l'Association de droit du travail et de la sécurité sociale et président de la section allemande de cette société.

M. Cassio Mesquita Barros (Brésil)

Avocat, spécialiste des relations professionnelles (Sao Paulo); professeur titulaire de droit du travail à la Faculté de droit de l'Université de Sao Paulo et à l'Université catholique pontificale de Sao Paulo; président de la Fondation Arcadas de soutien à la Faculté de droit de Sao Paulo; fondateur et président du Centre d'études des normes internationales du travail de l'Université de Sao Paulo; professeur *honoris causa* de l'Université ICA du Pérou et de l'Université Constantin Brancusi (Roumanie); conseiller académique de l'Université de San Martín de Porres (Lima); membre honoraire de l'Association d'avocats spécialistes des questions de travail (Sao Paulo); président honoraire de l'Association ibéro-américaine de droit du travail et de la sécurité sociale (Buenos Aires); président honoraire de l'Académie nationale de droit du travail (Rio de Janeiro); membre de l'Académie internationale de droit et d'économie de Sao Paulo; membre de la Commission permanente de droit social, organe consultatif du ministère du Travail du Brésil; membre de l'Académie ibéro-américaine de droit du travail et de la sécurité sociale (Madrid).

M. Benjamin Obi Nwabueze (Nigéria)

LLD (Londres); Hon. LLD (Université du Nigéria); avocat principal (Senior Advocate) du Nigéria; titulaire de l'Ordre national du mérite du Nigéria; ancien professeur de droit à l'Université du Nigéria; ancien professeur et doyen de la Faculté de droit de l'Université de Zambie; ancien membre du conseil d'administration de l'Institut des affaires internationales du Nigéria; membre de l'Institut des hautes études juridiques du Nigéria; ancien membre du Conseil de l'enseignement juridique (Nigéria); ancien ministre de l'Education du Nigéria; ancien conseiller constitutionnel des gouvernements du Kenya (1992), de l'Ethiopie (1992) et de la Zambie (1993); membre distingué de quatre établissements d'enseignement supérieur du Nigéria; nommé «International Intellectual of the Year» pour l'année 2001.

M. Edilbert Razafindralambo (Madagascar)

Premier président honoraire de la Cour suprême de Madagascar; ancien président de la Haute Cour de justice; ancien professeur de droit à l'Université de Madagascar et à l'Institut d'études judiciaires malgache; ancien arbitre du CIRDI et de l'Organisation de l'aviation civile internationale; ancien membre du Conseil international pour l'arbitrage commercial; ancien membre de la Cour internationale d'arbitrage de la Chambre de commerce internationale; arbitre à la Cour commune de justice et d'arbitrage de la CEDEAO (Afrique); ancien juge du Tribunal administratif de l'OIT; ancien président suppléant du Comité d'appel du personnel de la Banque africaine pour le développement; ancien vice-président de la Commission du droit international des Nations Unies.

M. Miguel Rodriguez Piñero y Bravo Ferrer (Espagne)

Docteur en droit; président de la deuxième section du Conseil d'Etat (justice, travail et questions sociales); professeur de droit du travail; docteur *honoris causa* de l'Université de Ferrare (Italie); président émérite du Tribunal constitutionnel; vice-président de l'Association espagnole de droit du travail et de la sécurité sociale; membre de l'Académie européenne de droit du travail, de l'Académie ibéro-américaine de droit du travail et de l'Académie andalouse de sciences sociales et de l'environnement; directeur de la Revue Relaciones Laborales; président du club SIGLO XXI; décoré de la médaille d'or de l'Université de Huelva; ancien président de la Commission consultative nationale des conventions collectives et président du Conseil andalou des relations professionnelles; ancien doyen de la Faculté de droit de l'Université de Séville; ancien directeur du Collège universitaire de la Rábida.

M. Amadou Sô (Sénégal)

Président honoraire du Conseil d'Etat; juge au Conseil constitutionnel.

M. Boon Chiang Tan (Singapour),

BBM(L), PPA, LLB (Londres), Dip. Arts; avocat et avoué à Singapour; ancien président de la Cour d'arbitrage des conflits du travail de Singapour; ancien membre de la Cour et du conseil de

l'Université de Singapour; ancien vice-président pour l'Asie du comité exécutif de l'Association internationale de droit du travail et de la sécurité sociale.

M. Budislav Vukas (Croatie)

Professeur de droit international public à la Faculté de droit de l'Université de Zagreb; vice-président du Tribunal international du droit de la mer; membre de l'Institut de droit international; membre de la Cour permanente d'arbitrage; membre de la Cour de conciliation et d'arbitrage de l'OSCE; membre du Conseil international du droit de l'environnement; membre de la Commission du droit de l'environnement de l'Union mondiale pour la conservation de la nature et de ses ressources.

M. Toshio Yamaguchi (Japon)

Professeur honoraire de droit à l'Université de Tokyo; ancien président de la Commission centrale des relations du travail du Japon; ancien membre du comité exécutif de l'Association internationale de droit du travail et de la sécurité sociale; membre titulaire de l'Académie internationale de droit comparé.

Annexe 13

Liste des études d'ensemble depuis 1979

2003	91 ^e session	C.95/R.85	Protection du salaire
2002	90 ^e session	C.137/R.145	Travail dans les ports
2001	89 ^e session	C.4, 41, 89	Travail de nuit des femmes dans l'industrie
2000	88 ^e session	C.144/R.152	Consultations tripartites
1999	87 ^e session	C.97/R.86 C.143/R.151	Travailleurs migrants
1998	86 ^e session	C.159/R.168	Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées
1997	85 ^e session	C.150/R.158	Administration du travail
1996	83 ^e session	C.111/R.111	Egalité dans l'emploi et la profession
1995	82 ^e session	C.158/R.166	Protection contre le licenciement injustifié
1994	81 ^e session	C.87/C.98	Liberté syndicale et négociation collective
1993	80 ^e session	C.156/R.165	Travailleurs ayant des responsabilités familiales
1992	79 ^e session	C.26/R.30 C.99/R.89 C.131/R.135	Salaires minima
1991	78 ^e session	C.140/R.148 C.142/R.150	Mise en valeur des ressources humaines
1990	77 ^e session	C.147/R.155	Normes du travail dans les navires marchands
1989	76 ^e session	C.102 C.128/R.131	Protection de la vieillesse par la sécurité sociale
1988	75 ^e session	C.111/R.111	Egalité dans l'emploi et la profession
1987	73 ^e session	C.119/R.118 C.148/R.156	Sécurité du milieu de travail
1986	72 ^e session	C.100/R.90	Egalité de rémunération
1985	71 ^e session	C.81/R.82 C.129/R.133	L'inspection du travail
1984	70 ^e session	R.116 C.14 C.106/R.103 C.132	Le temps de travail
1983	69 ^e session	C.97/C.98 C.141	Liberté syndicale et négociation collective
1982	68 ^e session	C.144/R.152	Consultations tripartites
1981	67 ^e session	C.138/R.148	Age minimum
1980	66 ^e session	C.97/C.143 R./86/R.51	Travailleurs migrants
1979	65 ^e session	C.29/C.105	Abolition du travail forcé

Annexe 14

Liste des réclamations

(art. 24 de la Constitution de l'OIT)

09/07/03

- 1924 Réclamation de l'Union des marins japonais concernant l'application par le **Japon** de la convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920 (Code international du Travail, Tome I, p. 862, note 16)
- 1930 Réclamation du Bureau central des syndicats de Lettonie concernant l'application par la **Lettonie** de la même convention (*Ibidem*, pp. 862-863)
- 1935 Réclamation du syndicat des travailleurs du Chemin de fer de Madras et du Mahratta méridional concernant l'application par la **France** des conventions ratifiées par ce pays aux Etablissements français de l'Inde (*Ibidem*, pp. 1225-1227)
- 1936 Réclamation du syndicat des travailleurs du textile de Madras concernant l'application par l'**Inde** de la convention (n° 2) sur le chômage, 1919 (*Ibidem*, pp. 45-48)
- 1937 Réclamation du syndicat des travailleurs agricoles d'**Estonie** concernant l'application par ce pays de la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 (*Ibidem*, pp. 777-779)
- 1937 Réclamation du Parti travailliste de l'**Ile Maurice** concernant la non-application à cette île de certaines conventions ratifiées par le Royaume-Uni (*Ibidem*, p. 1227)
- 1937 Réclamation de la Société de bienfaisance des travailleurs de l'**Ile Maurice** concernant la non-application à cette île de certaines conventions ratifiées par le Royaume-Uni (*Ibidem*, p. 1227)
- 1955 Réclamation de la Confédération internationale des syndicats libres concernant l'application par les **Pays-Bas** de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, aux Antilles néerlandaises¹ (*Bulletin officiel*, vol. XXXIX, 1956, n° 4)
- 1965 Réclamation de l'Association des fonctionnaires fédéraux de l'Etat de Sao Paulo concernant l'application par le **Brésil** de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (*Bulletin officiel*, vol. L, 1967, n° 2)
- 1970 Réclamation de la Confédération générale de l'agriculture italienne concernant l'application par l'**Italie** de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 (*Bulletin officiel*, vol. LV, 1972, n°s 2, 3, 4)
- 1975 Réclamation du Syndicat des dockers suédois au sujet de l'inexécution par la **France**, les **Pays-Bas** et la **Pologne** de la convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929 (GB.202/5/1)

¹ Pays-Bas: la question a été renvoyée au Comité de la liberté syndicale.

- 1976 Réclamation soumise par la Fédération syndicale mondiale alléguant l'inexécution de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, par la **République fédérale d'Allemagne**, l'**Italie**, les **Pays-Bas** et le **Danemark** (GB.202/6/3, GB.205/8/17)
- 1977 Réclamation soumise par la Confédération internationale des syndicats libres alléguant l'inexécution de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, par la **Tchécoslovaquie** (GB.202/16/8, *Bulletin officiel*, vol. LXI, 1978, série A, n° 3, suppl.)
- 1978 Réclamation soumise par la Fédération syndicale mondiale alléguant l'inexécution de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, par la **République fédérale d'Allemagne** (GB.205/21/11, *Bulletin officiel*, vol. LXIII, série A, 1980, n° 1)
- 1981 Réclamation présentée par l'Organisation internationale des employeurs au sujet de l'inexécution de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, par le **Nicaragua** (GB.219/16/8, *Bulletin officiel*, vol. LXVI, 1983, série B, n° 1)
- 1982 Réclamation présentée par la Fédération norvégienne des syndicats au sujet de l'inexécution de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, par la **Norvège** (GB.220/16/28, *Bulletin officiel*, vol. LXVI, 1983, série B, n° 1)
- 1982 Réclamation présentée par la Confédération générale des syndicats de Norvège au sujet de l'inexécution des conventions (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, par la **Turquie**¹ GB.220/16/27, *Bulletin officiel*, vol. LXV, 1982, série B, n° 3; vol. LXVI, 1983, série B, n°s 1, 2, 3; *Bulletin officiel*, vol. LXVII, 1984, série B, n°s 2 et 3; vol. LXVIII, 1985, série B, n° 3; *Bulletin officiel*, vol. LXIX, 1986, série B, n°s 2,3; *Bulletin officiel*, vol. LXX, 1987, série B, n° 1; *Bulletin officiel*, vol. LXXI, 1988, série B, n° 3; *Bulletin officiel*, vol. LXXII, 1989, série B, n°s 1, 2; *Bulletin officiel*, vol. LXXIII, 1990, série B, n°s 1, 2, 3; *Bulletin officiel*, vol. LXXIV, 1991, série B, n° 3; *Bulletin officiel*, vol. LXXV, 1992, série B, n° 1)
- 1982 Réclamation présentée par la Confédération suédoise des syndicats, l'Organisation centrale suédoise des employés et la Confédération internationale des syndicats libres alléguant l'inexécution de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, par la **Suède** (GB.221/19/22, GB.222/18/25)
- 1983 Réclamation présentée par l'Association portugaise des employés de banque pour la coopération alléguant l'inexécution par le **Portugal** de la Déclaration des buts et objectifs de l'OIT (GB.223/14/14)
- 1983 Réclamation présentée par la Fédération générale du travail de Belgique alléguant l'inexécution par la **Belgique** des conventions internationales du travail n°s 1, 4, 6, 14, 41, 87, 89, 98 et 102 (GB.223/14/15, GB.225/20/15)
- 1983 Réclamation présentée par le Conseil national de coordination syndicale du Chili (CNS) au sujet de l'inexécution des conventions internationales du travail n°s 1, 2, 29, 30 et 122 par le **Chili** (GB.223/14/39, *Bulletin officiel*, vol. LXVIII, 1985, série B, supplément spécial 2/1985)
- 1984 Réclamation présentée par la Confédération des employeurs privés de Bolivie alléguant l'inexécution par la **Bolivie** de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 (GB.226/13/9, GB.227/5/1, *Bulletin officiel*, vol. LXVIII, 1985, série B, supplément spécial 1/1985)

¹ Turquie: la question a été renvoyée au Comité de la liberté syndicale.

- 1984 Réclamation présentée par la Confédération authentique des travailleurs démocratiques (CATD), la Confédération unitaire des travailleurs (CUT), la Confédération des travailleurs démocratiques du Costa Rica et la Confédération nationale des travailleurs (CNT) alléguant l'inexécution par le **Costa Rica** des conventions internationales du travail n^{os} 81, 95, 102, 122, 127, 130, 131, 138 et 144 (GB.227/8/13, GB.230/11/13, *Bulletin officiel*, vol. LXVIII, 1985, série B, supplément spécial 3/1985)
- 1984 Réclamation présentée par la Fédération syndicale mondiale alléguant l'inexécution par la **République fédérale d'Allemagne** de la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958¹ (GB.227/8/14, GB.229/5/11, GB.231/5/15)
- 1985 Réclamation présentée par le Conseil national de coordination syndicale du Chili (CNS) au sujet de l'inexécution par le **Chili** des conventions internationales du travail n^{os} 1, 2, 24, 29, 30, 35, 37, 38 et 111 (GB.234/23/28)
- 1986 Réclamation présentée par la Confédération des syndicats égyptiens alléguant l'inexécution par la **Jamahiriya arabe libyenne** de la convention (n^o 95) sur la protection du salaire, 1949, et de la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (GB.232/17/32, GB.238/22/31, GB.240/14/25, GB.251/20/7)
- 1986 Réclamation présentée par la Confédération générale du travail de France alléguant l'inexécution par la **France** des conventions n^{os} 87, 98, 11, 135 et 151² (GB.232/17/31)
- 1986 Réclamation présentée par des syndicats japonais alléguant l'inexécution par le **Japon** de la convention (n^o 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 (*Bulletin officiel*, vol. LXXI, 1988, série B, suppl. 1)
- 1986 Réclamation présentée par le Syndicat des travailleurs de la construction et du bâtiment de Naplouse et 13 autres organisations syndicales alléguant l'inexécution par **Israël** de la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (GB.233/16/30)
- 1986 Réclamation présentée par la Fédération étatique d'associations d'employés et de travailleurs de l'administration de l'Etat alléguant l'inexécution par l'**Espagne** de la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n^o 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 (*Bulletin officiel*, vol. LXXI, 1988, série B, suppl. 1)
- 1987 Réclamation présentée par l'Association des pilotes de ligne helléniques en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et alléguant l'inexécution par la **Grèce** de la convention (n^o 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n^o 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (*Bulletin officiel*, vol. LXXI, 1988, série B, suppl. 1)
- 1987 Réclamation soumise par l'Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, AFL-CIO, en vertu de l'article 24 de la Constitution et alléguant l'inexécution par la **République fédérale d'Allemagne** des conventions n^{os} 29, 62, 81, 87, 98, 99, 100, 102, 111, 132, 135, 138, 139, 144, 148, 154, 155 et 156 (GB.235/17/11)
- 1987 Réclamation présentée par la Fédération de l'enseignement secondaire de l'Ontario (The Ontario Secondary School Teachers' Federation) alléguant l'inexécution de la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention

¹ République fédérale d'Allemagne: renvoyée à une commission d'enquête en vertu de l'article 26 de la Constitution, en application de l'article 10 du règlement relatif à l'examen des réclamations.

² France: sauf en ce qui concerne les conventions n^{os} 111 et 151 (pour lesquelles la réclamation a été déclarée non recevable), les questions soulevées ont été renvoyées au Comité de la liberté syndicale.

-
- (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, par le gouvernement de l'**URSS** (GB.238/22/7, GB.244/18/4)
- 1988 Réclamation présentée par la Confédération syndicale des commissions ouvrières en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et alléguant l'inexécution de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, par l'**Espagne** (GB.239/18/15, GB.243/6/22)
- 1988 Réclamation présentée par l'Organisation internationale des employeurs en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et alléguant l'inexécution de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par le **Panama**¹ (*Bulletin officiel*, vol. LXXII, 1989, série B, n° 2)
- 1988 Réclamation présentée par l'Union industrielle argentine (UIA), en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, au sujet de l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par le gouvernement de la **République argentine**² (*Bulletin officiel*, vol. LXXIII, 1990, série B, n° 2)
- 1990 Réclamation présentée par la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, et de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, par la **Mauritanie** (*Bulletin officiel*, vol. LXXIV, 1991, série B, suppl. 1)
- 1990 Réclamation présentée par la Fédération des syndicats égyptiens en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et alléguant la non-observation par l'**Iraq** de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (GB.248/20/21, GB.250/15/25)
- 1991 Réclamation présentée par la Confédération internationale des syndicats libres en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, par la **Yougoslavie** (GB.250/15/27, GB.253/15/27)
- 1991 Réclamation présentée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Fédération vénézuélienne des Chambres et Associations de commerce et de production (FEDECAMARAS) alléguant l'inexécution par le **Venezuela** des conventions internationales du travail n°s 4, 81, 87, 88, 95, 98, 100, 111, 143, 144 et 158³ (GB.251/20/15, GB.256/15/16). (*Bulletin officiel*, vol. LXXVI, 1993, série B, n° 2 - pour les conventions n°s 87 et 98, GB.262/7/2)
- 1991 Réclamation présentée par l'Association syndicale de Bohême, Moravie et Slovaquie alléguant l'inexécution de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, par la **République fédérale tchèque et slovaque** (*Bulletin officiel*, vol. LXXV, 1992, série B, suppl. 1)
- 1993 Réclamation présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution de la convention

¹ Panama: cette question a été renvoyée au Comité de la liberté syndicale.

² Argentine: cette question a été renvoyée au Comité de la liberté syndicale.

³ Venezuela: les aspects portant sur l'exécution des conventions n°s 87 et 98 ont été renvoyés au Comité de la liberté syndicale (GB.256/7/15).

-
- (n° 29) sur le travail forcé, 1930, par le *Myanmar* (GB.255/12/8, GB.261/13/7)
- 1993 Réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération suédoise des syndicats (LO), la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés de Suède (TCO) et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) alléguant l'inexécution par la *Suède* de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (GB.255/12/9, GB.258/13/14)
- 1993 Réclamation présentée par l'Entente nationale des syndicats en Pologne (OPZZ) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et alléguant l'inexécution par la *Pologne* de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964¹ (GB.257/4/3, GB.265/12/5)
- 1993 Réclamation présentée par la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, par le *Brésil* (GB.258/14/5, GB.264/16/7)
- 1994 Réclamation présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), et par l'Internationale des services publics (ISP), en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par le *Guatemala* de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (GB.259/15/20, GB.267/15/3)
- 1994 Réclamation présentée par la Confédération générale des travailleurs – Force ouvrière en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par la *France* des conventions (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 (GB.259/15/30)
- 1994 Réclamation présentée par l'Association syndicale de Bohême, Moravie et Silésie (OS-CMS) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par la *République tchèque* de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (GB.260/6/5, GB.264/16/2)
- 1994 Réclamation présentée par le Syndicat indépendant et autogéré «Solidarnosc» en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par la *Pologne* de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (GB.260/6/6)
- 1994 Réclamation présentée par l'Organisation internationale de l'énergie et des mines (OIEM) alléguant l'inexécution par le *Congo* de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (GB.261/14/8, GB.265/12/6, GB.265/12/6(Corr.))
- 1994 Réclamation présentée par la Centrale latino-américaine des travailleurs alléguant l'inexécution par le *Costa Rica* de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (GB.261/14/9, GB.266/8/1)
- 1994 Réclamation présentée par la Fédération des travailleurs des mines, du pétrole et assimilés (FETRAMIP du Congo) et par l'Organisation internationale de l'énergie et des mines (OIEM) alléguant l'inexécution par le *Gabon* de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (GB.261/14/10)

¹ Pologne: cette question a été renvoyée au Comité de la liberté syndicale.

-
- 1994 Réclamation présentée par la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) alléguant l'inexécution par le **Nicaragua** de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, de la convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, et de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (GB.261/14/11, GB.264/16/3)
- 1994 Réclamation présentée par la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) alléguant l'inexécution par le **Paraguay** de la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (GB.261/14/12, GB.264/16/4)
- 1994 Réclamation présentée par la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) alléguant l'inexécution par le **Pérou** de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (GB.261/14/13, GB.264/16/1, GB.264/16/6)
- 1994 Réclamation présentée par la Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TURK-IS) alléguant l'inexécution par la **Turquie** de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948¹ (GB.261/14/14, GB.265/6/2)
- 1994 Réclamation présentée par l'Assemblée intersyndicale des travailleurs – Convention nationale des travailleurs (PIT-CNT) et son organisation affiliée, le Syndicat national unitaire de la construction et des branches connexes (SUNCA) alléguant l'inexécution par l'**Uruguay** des conventions (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937, (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 (GB.261/14/15, GB.267/15/4)
- 1994 Réclamation présentée par la Fédération syndicale mondiale (FSM) alléguant l'inexécution par la **France** des conventions (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947 (GB.261/14/25, GB.265/12/7)
- 1995 Réclamation présentée par le Syndicat des marins de Russie en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par la **Fédération de Russie** de la convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958 (GB.263/5/1, GB.265/12/8)
- 1995 Réclamation présentée par la Fédération des associations des fonctionnaires du ministère du Travail de Grèce en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par la **Grèce** de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (GB.264/17/1, GB.268/14/7)
- 1995 Réclamation présentée par la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC), en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par le **Congo** de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 (GB 265/13/1, GB.268/14/6)
- 1995 Réclamation présentée par la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par le **Pérou** de la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919; de la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934; de la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, et de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (GB.264/17/2, GB.266/8/4)
- 1995 Réclamation présentée par le Syndicat unique et démocratique des enseignants du Sénégal en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et alléguant l'inexécution par le **Sénégal** de la convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1957, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 (GB.265/13/3, GB.270/15/3)

¹ Turquie: cette question a été renvoyée au Comité de la liberté syndicale.

-
- 1995 Réclamations présentées par la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) et la Confédération unitaire des travailleurs du Pérou (CUT), en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par le **Pérou** de la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention (no. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (GB.265/13/2, GB.267/15/2)
- 1996 Réclamation présentée par la Confédération des syndicats turcs (TÜRK-IS), en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par la **Turquie** de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982 (GB.265/13/4, GB.268/14/5)
- 1996 Réclamation présentée par la Confédération ibéro-américaine des inspecteurs du travail en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT alléguant l'inexécution par le **Pérou** de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (GB.266/9/2)
- 1996 Réclamation présentée par le Syndicat danois des journalistes, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par le **Danemark** de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (GB.266/9/3)
- 1996 Réclamation présentée par la Confédération des travailleurs du Venezuela (CTV), la Centrale unitaire des travailleurs du Venezuela (CUTV), la Confédération générale des travailleurs du Venezuela (CGT), la Confédération des syndicats autonomes (CODESA), le Syndicat national des employés et fonctionnaires publics du pouvoir judiciaire et le Conseil de la magistrature (ONTRAT), en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par le **Venezuela** de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982 (GB.267/16/1, GB.268/14/9)
- 1996 Réclamation présentée par le Syndicat des travailleurs de la construction et du mobilier de Santos, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par le **Brésil** de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982 (GB.267/16/3, GB.268/14/4)
- 1996 Réclamation présentée par l'Association danoise des salariés du secteur des transports aériens, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par l'**Allemagne**, l'**Autriche**, la **Belgique**, le **Danemark**, l'**Espagne**, la **Finlande**, la **France**, la **Grèce**, l'**Irlande**, l'**Islande**, l'**Italie**, la **Norvège**, les **Pays-Bas**, le **Portugal**, le **Royaume-Uni** et la **Suède** de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (GB.267/16/4)
- 1996 Réclamation présentée au nom du Mouvement des machinistes licenciés à Esbjerg, du Mouvement des éboueurs syndiqués d'Arhus, du Mouvement unifié du personnel de Gate Gourmet, du Mouvement des travailleurs sur échafaudages d'Arhus, de l'Entente des enseignants de Tarnby et de Dragor, de l'Association des travailleurs du Parti socialiste populaire du Danemark, de l'Association nationale des travailleurs du Parti socialiste populaire du Danemark et du Mouvement des travailleurs des Brasseries Ceres d'Arhus, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par le **Danemark** de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (GB.268/15/2)
- 1996 Réclamation alléguant l'inexécution par la **Fédération de Russie** de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par l'Internationale de l'éducation et le Syndicat des salariés de l'enseignement et de la science de Russie (GB.268/15/3, GB.270/15/5)

-
- 1996 Réclamation alléguant l'inexécution par l'**Uruguay** de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) (GB.268/15/4, GB.270/15/6)
- 1996 Réclamation alléguant l'inexécution par le **Venezuela** de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) et la Fédération latino-américaine des travailleurs du commerce (FETRALCOS) (GB.271/18/3, GB.273/14/5)
- 1997 Réclamation alléguant l'inexécution par le **Danemark** des conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par Dansk Magisterforening (GB.270/16/1, GB.271/18/2, GB.274/16/2)
- 1997 Réclamation alléguant l'inexécution par la **Hongrie** de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de L'OIT par la Fédération nationale des conseils de travailleurs (NFWC) (GB.270/16/2, GB.275/7/3)
- 1997 Réclamation alléguant l'inexécution par le **Mexique** de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la délégation syndicale D-III-57, section XI du Syndicat national des travailleurs de l'éducation (SNTE), Radio Educación (GB.270/16/3, GB.272/7/2)
- 1997 Réclamation alléguant l'inexécution par le **Pérou** de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) (GB.270/16/4, GB.273/14/4)
- 1997 Réclamation alléguant l'inexécution par l'**Espagne** de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération générale des travailleurs de l'Argentine (CGT) (GB.270/16/5, GB.272/7/3)
- 1997 Réclamation alléguant l'inexécution par la **Turquie** de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération des syndicats turcs (TURK-IS) (rapport intérimaire) (GB.270/16/6)
- 1997 Réclamation alléguant l'inexécution par le **Chili** de la convention (n° 35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933, et de la convention (n° 37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par le Collège des professeurs de Chili A.G. (GB.271/18/1, GB.274/16/4)
- 1998 Réclamation alléguant l'inexécution par la **Bolivie** de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Centrale des travailleurs de Bolivie (COB) (GB.272/8/1; GB.274/16/7)
- 1998 Réclamation alléguant l'inexécution par le **Danemark** de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par l'Association du personnel de vol Maersk Air (GB.272/8/2)

-
- 1998 Réclamation alléguant l'inexécution par la *Bosnie-Herzégovine* de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par l'Union des Syndicats indépendants de Bosnie-Herzégovine (GB.273/15/3, GB.276/16/4)
- 1998 Réclamation alléguant l'inexécution par le *Chili* de la convention (n° 35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933, de la convention (n° 36) sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933, de la convention (n° 37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933, et de la convention (n° 38) sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par certains syndicats nationaux de travailleurs d'entreprises des fonds de pension (AFP) du secteur privé (GB.273/15/4, GB.277/17/5)
- 1998 Réclamation alléguant l'inexécution par l'*Ethiopie* de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération nationale des travailleurs de l'Erythrée (NCEW) (GB. 273/15/5, GB.277/17/6, GB.280/18/6; GB.282/14/5)
- 1998 Réclamation alléguant l'inexécution par le *Mexique* de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution par le Syndicat radical des travailleurs de la métallurgie et assimilés (GB.273/15/6, GB.276/16/3)
- 1999 Réclamation alléguant l'inexécution par la *Nouvelle-Zélande* de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Fédération syndicale de Nouvelle-Zélande (GB.275/8/3, GB.281/10/2)
- 1999 Réclamation alléguant l'inexécution par la *Colombie* de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) et par l'Association syndicale médicale de Colombie (ASMEDAS) (GB.276/17/1, GB. 277/18/1; GB.282/14/3; GB.282/14/4)
- 1999 Réclamation alléguant l'inexécution par la *République de Moldova* de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Fédération générale des syndicats de la République de Moldova (GB.276/17/2)
- 1999 Réclamation alléguant l'inexécution par la *République tchèque* de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération tchéco-morave des syndicats (CMKOS) (GB.277/18/2)
- 1999 Réclamation alléguant l'inexécution par le *Danemark* de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération nationale des syndicats du Groenland (Sulinermik Inuussutussarsiatteqartut Kattuffiat – SIK) (GB.277/18/3; GB.280/18/5)
- 1999 Réclamation alléguant l'inexécution par l'*Equateur* de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération équatorienne des syndicats libres (CEOSL) (GB.277/18/4; GB.282/14/2)
- 2000 Réclamation alléguant l'inexécution par la *Turquie* de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération des syndicats turcs (TURK-IS) (GB. 277/18/5)
- 2001 Réclamation alléguant l'inexécution par l'*Equateur* de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par l'Association des entreprises-conseils en ressources humaines (ASECORH) (GB.282/15/1). **La réclamation n'est pas recevable.**

-
- 2001 Réclamation alléguant l'inexécution par le Chili de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par le Syndicat n°3 des travailleurs de l'Entreprise nationale du cuivre du Chili (CODELCO) (GB.282/15/2). **La réclamation n'est pas recevable.**
- 2001 Réclamation alléguant l'inexécution par le *Mexique* de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par le Syndicat des travailleurs de l'Université autonome du Mexique (STUNAM) et le Syndicat indépendant des travailleurs de *La Jornada* (SITRAJOR) (GB.282/15/3)
- 2001 Réclamation alléguant l'inexécution par le *Mexique* de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par le Syndicat du personnel universitaire de l'Institut national d'anthropologie et d'histoire (SAINAH) (GB.282/15/4)
- 2001 Réclamation alléguant l'inexécution par le *Guatemala* de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par l'Unité d'action syndicale et populaire (UASP) et l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSITRAGUA) (GB.282/15/6)
- 2002 Réclamation alléguant l'inexécution par le *Mexique* de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par le Front authentique du travail (FAT) (GB.283/17/1)
- 2002 Réclamation alléguant l'inexécution par le *Mexique* de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par neuf organisations de travailleurs (GB.285/19)
- 2003 Réclamation alléguant l'inexécution par le *Mexique* de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par le Front authentique du travail (FAT) et par le Syndicat des Travailleurs de l'industrie des métaux, de l'acier, du fer et des industries connexes et similaires (STIMAHCS) (GB.286/20/1)
- 2003 Réclamation alléguant l'inexécution par la *Chine* de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par le Congrès philippin des syndicats (GB.286/20/2)

Annexe 15

Liste des commissions d'enquête

Plaintes en vertu de l'article 26, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT

Plainte déposée en 1961 par le gouvernement du Ghana au sujet de l'observation par le Portugal de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Le rapport de la commission est reproduit dans (1962) *Bulletin officiel*, vol. XLV, n° 2, suppl. II, 271 pp.; plainte déposée en 1962 par le gouvernement du Portugal au sujet de l'observation par le Libéria de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Le rapport de la commission est reproduit dans (1963) *Bulletin officiel*, vol. XLVI, n° 2, suppl. II, 181 pp.

Plaintes en vertu de l'article 26, paragraphe 4, par un délégué à la Conférence

Plainte déposée en 1968 par des délégués travailleurs à la 52^e session de la Conférence concernant l'exécution par la Grèce de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le rapport de la commission est reproduit dans (1971) *Bulletin officiel*, vol. LIV, n° 2, suppl. spécial, 99 pp.; ont été examinées par la même commission les plaintes déposées par des délégués travailleurs à la 67^e session de la Conférence (1981) concernant l'exécution par Haïti des conventions (n° 29) sur le travail forcé, 1929, (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que celle déposée par le délégué travailleur du Suriname à la même session de la Conférence concernant l'exécution par la République dominicaine des conventions (n° 29) sur le travail forcé, 1929, (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le rapport de la commission est reproduit dans (1983) *Bulletin officiel*, vol. LXVI, série B, suppl. spécial, 216 pp.; plainte présentée en 1982 par des délégués travailleurs à la 68^e session de la Conférence concernant l'observation par la Pologne des conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le rapport de la commission est reproduit dans (1984) *Bulletin officiel*, vol. LXVII, série B, suppl. spécial, 157 pp.; plainte déposée par des délégués employeurs à la 73^e session de la Conférence (1973) pour examiner l'observation par le Nicaragua des conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Le rapport de la commission est reproduit dans (1991) *Bulletin officiel*, vol. LXXIV, série B, suppl. 2, 147 pp.; plainte présentée par des délégués travailleurs à la 76^e session de la Conférence (1990) pour examiner l'observation par la Roumanie de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Le rapport de la commission est reproduit dans (1991) *Bulletin officiel*, vol. LXXIV, série B, suppl. 3, 281 pp.; plaintes déposées par 25 délégués travailleurs à la 83^e session de la Conférence (1996) pour examiner l'observation par le Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Le rapport de la commission est reproduit dans (1998) *Bulletin officiel*, vol. LXXXI, série B, suppl. spécial.

Etablissement de commissions d'enquête en vertu de l'article 26, paragraphe 4, à la suite d'une décision d'office prise par le Conseil d'administration

Une commission d'enquête concernant l'application par le Chili des conventions (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, a été instituée par le Conseil d'administration à la suite d'une résolution de la Conférence en 1974. Le rapport de la commission est reproduit dans document OIT, GB.196/4/10 (1975). Une

autre fut instituée, à la demande du gouvernement intéressé, à la suite du renvoi d'une réclamation (art. 24 de la Constitution) présentée par la Fédération syndicale mondiale en 1985 alléguant l'inexécution par la République fédérale d'Allemagne de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, en application de l'article 10 du règlement du Conseil d'administration relatif à l'examen des réclamations. Le rapport de la commission est reproduit dans (1987) *Bulletin officiel*, vol. LXX, série B, suppl. 1, 282 pp. Enfin, en mars 1998, le Conseil d'administration a décidé d'office de créer une commission d'enquête concernant le respect par le Nigéria des dispositions de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949: document OIT, GB.271/18/5 (mars 1998). En raison des changements positifs importants que le Nigéria a connus à cette époque, le Conseil d'administration a décidé de mettre un terme aux travaux de la Commission d'enquête: document OIT, GB.275/8/2 (juin 1999).

Annexe 16

Répartition des groupes de conventions ¹ sur les cycles biennal et quinquennal ² aux fins de la présentation des rapports (document GB.283/LILS/6, mars 2002)

1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Dus en 2003	Dus en 2004	Dus en 2005	Dus en 2006	Dus en 2007
CYCLE BIENNAL				
<i>Liberté syndicale et négociation collective (A-J)</i>	<i>Liberté syndicale et négociation collective (K-Z)</i>	<i>Liberté syndicale et négociation collective (A-J)</i>	<i>Liberté syndicale et négociation collective (K-Z)</i>	<i>Liberté syndicale et négociation collective (A-J)</i>
87	87	87	87	87
98	98	98	98	98
<i>Travail forcé (K-Z)</i>	<i>Travail forcé (A-J)</i>	<i>Travail forcé (K-Z)</i>	<i>Travail forcé (A-J)</i>	<i>Travail forcé (K-Z)</i>
29	29	29	29	29
105	105	105	105	105
<i>Egalité de chances et de traitement (A-J)</i>	<i>Egalité de chances et de traitement (K-Z)</i>	<i>Egalité de chances et de traitement (A-J)</i>	<i>Egalité de chances et de traitement (K-Z)</i>	<i>Egalité de chances et de traitement (A-J)</i>
100	100	100	100	100
111	111	111	111	111
<i>Travail des enfants (K-Z)</i>	<i>Travail des enfants (A-J)</i>	<i>Travail des enfants (K-Z)</i>	<i>Travail des enfants (A-J)</i>	<i>Travail des enfants (K-Z)</i>
138	138	138	138	138
182	182	182	182	182
<i>Politique de l'emploi (A-J)</i>	<i>Politique de l'emploi (K-Z)</i>	<i>Politique de l'emploi (A-J)</i>	<i>Politique de l'emploi (K-Z)</i>	<i>Politique de l'emploi (A-J)</i>
122	122	122	122	122
<i>Inspection du travail (K-Z)</i>	<i>Inspection du travail (A-J)</i>	<i>Inspection du travail (K-Z)</i>	<i>Inspection du travail (A-J)</i>	<i>Inspection du travail (K-Z)</i>
81	81	81	81	81
129	129	129	129	129
<i>Consultations tripartites (A-J)</i>	<i>Consultations tripartites (K-Z)</i>	<i>Consultations tripartites (A-J)</i>	<i>Consultations tripartites (K-Z)</i>	<i>Consultations tripartites (A-J)</i>
144	144	144	144	144
CYCLE QUINQUENNAL				
<i>Durée du travail</i>	<i>Sécurité et santé au travail (K-Z)</i>	<i>Sécurité et santé au travail (A-J)</i>	<i>Sécurité sociale (K-Z)</i>	<i>Sécurité sociale (A-J)</i>
1	13	13	12	12
14	45	45	17	17
30	62	62	18	18
47	115	115	19	19
52	119	119	24	24
89	120	120	25	25
101	127	127	42	42
106	136	136	44	44
132	139	139	102	102

¹ Les conventions suivantes ne font pas l'objet de rapports au titre de l'article 22 de la Constitution – conventions retirées: conventions n^{os} 31, 46, 51, 61, 66; conventions qui ne sont pas entrées en vigueur: conventions n^{os} 54, 57, 70, 72, 75, 76, 93, 109, 180, 184; conventions sur les articles finals: conventions n^{os} 80, 116. Les conventions suivantes ont été mises à l'écart et ne font pas l'objet de demandes de rapports sur une base régulière: conventions n^{os} 4, 15, 20, 21, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 48, 49, 50, 60, 64, 65, 67, 86, 91, 104. Par ailleurs, la supervision de la convention n^o 83 est assurée dans le cadre du contrôle de l'application des conventions qui figurent en annexe de cet instrument.

² Les deux cycles sont présentés ensemble afin d'avoir une vue complète des rapports demandés chaque année.

1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Dus en 2003	Dus en 2004	Dus en 2005	Dus en 2006	Dus en 2007
153	148	148	118	118
171	155	155	121	121
175	161	161	128	128
<i>Politique sociale</i>	162	162	130	130
82	167	167	157	157
117	170	170	168	168
<i>Administration du travail</i>	174	174	<i>Protection des enfants et des adolescents (A-J)</i>	<i>Protection des enfants et des adolescents (K-Z)</i>
63	176	176	5	5
85	<i>Gens de mer (A-J)</i>	<i>Gens de mer (K-Z)</i>	6	6
150	7	7	10	10
160	8	8	33	33
<i>Protection de la maternité</i>	9	9	59	59
3	16	16	77	77
103	22	22	78	78
183	23	23	79	79
<i>Catégories particulières de travailleurs</i>	53	53	90	90
110	55	55	123	123
149	56	56	124	124
172	58	58		
177	68	68	<i>Salaires (A-J)</i>	<i>Salaires (K-Z)</i>
<i>Peuples indigènes et tribaux</i>	69	69	26	26
107	71	71	94	94
169	73	73	95	95
<i>Orientation et formation professionnelles</i>	74	74	99	99
140	92	92	131	131
142	108	108	173	173
	133	133	<i>Pêcheurs</i>	<i>Dockers</i>
	134	134	112	27
	145	145	113	32
	146	146	114	137
	147	147	125	152
	163	163	126	<i>Travailleurs migrants</i>
	164	164	<i>Travailleurs ayant des responsabilités familiales</i>	97
	165	165	156	143
	166	166	<i>Sécurité de l'emploi</i>	
	178	178	158	
	179	179	<i>Liberté syndicale (agriculture, TNM)</i>	
	<i>Promotion de l'emploi (K-Z)</i>	<i>Promotion de l'emploi (A-J)</i>	11	
	2	2	84	
	88	88	141	
	96	96		
	159	159		
	181	181		
	<i>Relations professionnelles</i>			
	135			
	151			
	154			

Annexe 17

Evolution des ratifications depuis 1995 des conventions à jour

C014	117ratifications	Fédération de Russie	02-07-1998
		Saint-Vincent-et-les Grenadines	21-10-1998
1999	1	1999	1
Belize	22-06-1999	Congo	26-11-1999
2000	1	2000	3
Serbie-et-Monténégro	24-11-2000	Kirghizistan	26-07-2000
		Azerbaïdjan	09-08-2000
		Serbie-et-Monténégro	24-11-2000
C029	162ratifications	2001	3
1995	3	Bénin	11-08-2001
Saint-Marin	01-02-1995	Lesotho	14-06-2001
El Salvador	15-06-1995	Kazakhstan	06-07-2001
Uruguay	08-09-1995	2003	1
1996	1	Libéria	25-03-2003
Estonie	07-02-1996		
1997	3	C087	142ratifications
Afrique du Sud	05-03-1997	1995	2
Turkmenistan	15-05-1997	Namibie	03-01-1995
Botswana	05-06-1997	Sri Lanka	15-09-1995
1998	5	1996	4
Qatar	12-03-1998	Afrique du Sud	19-02-1996
Zimbabwe	27-08-1998	République de Moldova	12-08-1996
Saint-Vincent-et-les Grenadines	21-10-1998	Zambie	02-09-1996
Oman	30-10-1998	Mozambique	23-12-1996
Turquie	30-10-1998	1997	2
1999	1	Turkmenistan	15-05-1997
Malawi	19-11-1999	Botswana	22-12-1997
2000	7	1998	1
Kiribati	03-02-2000	Indonésie	09-06-1998
Erythrée	22-02-2000	1999	5
République de Moldova	23-03-2000	Chili	01-02-1999
Gambie	04-09-2000	Cap-Vert	01-02-1999
Saint-Kitts-et-Nevis	12-10-2000	Géorgie	03-08-1999
Namibie	15-11-2000	Cambodge	23-08-1999
Serbie-et-Monténégro	24-11-2000	Malawi	19-11-1999
2001	3	2000	9
Kazakhstan	18-05-2001	Kiribati	03-02-2000
Rwanda	23-05-2001	Erythrée	22-02-2000
Guinée équatoriale	13-08-2001	République-Unie de Tanzanie	18-04-2000
2002	1	Papouasie-Nouvelle-Guinée	02-08-2000
Népal	03-01-2002	Saint-Kitts-et-Nevis	25-08-2000
2003	1	Gambie	04-09-2000
Mozambique	16-06-2003	Jamahiriya arabe libyenne	04-10-2000
		Serbie-et-Monténégro	24-11-2000
		Kazakhstan	13-12-2000
C077	43ratifications	2001	5
1995	1	Angola	13-08-2001
El Salvador	15-06-1995	Bahamas	14-08-2001
		République démocratique du Congo	20-08-2001
C078	39ratifications	Guinée équatoriale	13-08-2001
1995	1	Saint-Vincent-et-les Grenadines	09-11-2001
El Salvador	15-06-1995	2002	1
		Fidji	17-04-2002
C081	129ratifications	2003	1
1995	3	Zimbabwe	09-04-2003
Pologne	02-06-1995		
El Salvador	15-06-1995	C094	59ratifications
Bélarus	25-09-1995	1996	1
1996	1	Norvège	12-02-1996
République de Moldova	12-08-1996		
1998	2		

C094	59ratifications
1998	1
Saint-Vincent-et-les Grenadines	21-10-1998

C095	95ratifications
1996	1
République de Moldova	12-06-1996
1997	1
Botswana	05-06-1997
1998	1
Saint-Vincent-et-les Grenadines	21-10-1998
2001	1
Albanie	02-06-2001

C098	153ratifications
1995	1
Namibie	03-01-1995
1996	6
Afrique du Sud	19-02-1996
Suriname	05-06-1996
République de Moldova	12-06-1996
Zambie	02-09-1996
Népal	11-11-1996
Mozambique	23-12-1996
1997	3
Turkménistan	15-05-1997
Burundi	10-10-1997
Botswana	22-12-1997
1998	3
Madagascar	03-06-1998
Zimbabwe	27-06-1998
Saint-Vincent-et-les Grenadines	21-10-1998
1999	5
Chili	01-02-1999
Suisse	17-06-1999
Cambodge	23-06-1999
Seychelles	04-10-1999
Congo	26-11-1999
2000	5
Kiribat	03-02-2000
Erythrée	22-02-2000
Saint-Kitts-et-Nevis	04-09-2000
Gambie	04-09-2000
Serbie-et-Monténégro	24-11-2000
2001	3
Kazakhstan	18-05-2001
Guinée équatoriale	13-06-2001
Mauritanie	03-12-2001
2003	1
Nouvelle-Zélande	09-06-2003

C100	161ratifications
1996	1
Estonie	10-05-1996
1997	7
Emirats arabes unis	24-02-1997
Turkménistan	15-05-1997
Trinité-et-Tobago	29-05-1997
Botswana	05-06-1997
Malaisie	09-09-1997
Viet Nam	07-10-1997
République de Corée	08-12-1997
1998	2
Lesotho	27-01-1998

Bangladesh	26-01-1998
1999	6
Thaïlande	08-02-1999
Ethiopie	24-03-1999
Belize	22-06-1999
Cambodge	23-08-1999
Seychelles	23-11-1999
Congo	26-11-1999
2000	8
Erythrée	22-02-2000
République de Moldova	23-03-2000
Afrique du Sud	30-03-2000
Papouasie-Nouvelle-Guinée	02-08-2000
Saint-Kitts-et-Nevis	25-08-2000
Gambie	04-09-2000
El Salvador	12-10-2000
Serbie-et-Monténégro	24-11-2000
2001	6
Kenya	07-05-2001
Kazakhstan	18-05-2001
Bahamas	14-08-2001
Pakistan	11-10-2001
Mauritanie	03-12-2001
Saint-Vincent-et-les Grenadines	04-12-2001
2002	4
République-Unie de Tanzanie	26-02-2002
Fidji	17-04-2002
Singapour	30-05-2002
Maurice	18-12-2002
2003	1
Antigua-et-Barbuda	02-05-2003

C102	40ratifications
2000	1
Serbie-et-Monténégro	24-11-2000

C105	161ratifications
1995	2
Saint-Marin	01-02-1995
Bélarus	25-09-1995
1996	3
Estonie	07-02-1996
République tchèque	06-08-1996
Géorgie	23-09-1996
1997	11
Emirats arabes unis	24-02-1997
Albanie	27-02-1997
Croatie	05-03-1997
Afrique du Sud	05-03-1997
Mauritanie	03-04-1997
Turkménistan	15-05-1997
Botswana	05-06-1997
Slovénie	24-06-1997
Burkina Faso	25-08-1997
Slovaquie	29-09-1997
Ouzbékistan	15-12-1997
1998	5
Fédération de Russie	02-07-1998
Bahrein	14-07-1998
Roumanie	03-08-1998
Zimbabwe	27-08-1998
Saint-Vincent-et-les Grenadines	21-10-1998

C105	161ratifications		
1999	10		
Chili		01-02-1999	
Kirghizistan		18-02-1999	
Bulgarie		23-03-1999	
Ethiopie		24-03-1999	
Indonésie		07-06-1999	
Togo		10-07-1999	
Cambodge		23-08-1999	
Tadjikistan		23-08-1999	
Malawi		19-11-1999	
Congo		26-11-1999	
2000	9		
Kiribat		03-02-2000	
Erythrée		22-02-2000	
Inde		18-05-2000	
Azerbaïdjan		09-08-2000	
Gambie		04-09-2000	
Saint-Kitts-et-Nevis		12-10-2000	
Bosnie-Herzégovine		15-11-2000	
Namibie		15-11-2000	
Ukraine		14-12-2000	
2001	4		
Kazakhstan		18-05-2001	
Lesotho		14-06-2001	
République démocratique du Congo		20-06-2001	
Guinée équatoriale		13-08-2001	
2003	3		
Sri Lanka		07-01-2003	
Serbie-et-Monténégro		10-07-2003	
Ex-République yougoslave de Macédoine		15-07-2003	
C106	62ratifications		
2000	1		
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000	
2001	1		
Pays-Bas		02-05-2001	
C108	62ratifications		
1995	1		
Sri Lanka		24-11-1995	
1996	2		
République tchèque		06-08-1996	
Estonie		11-12-1996	
1997	1		
Lituanie		19-11-1997	
1998	1		
Saint-Vincent-et-les Grenadines		21-10-1998	
2000	1		
République de Moldova		23-03-2000	
2001	1		
Maroc		15-10-2001	
2003	1		
Slovénie		30-01-2003	
C110	12ratifications		
1995	1		
Sri Lanka		24-04-1995	
C111	159ratifications		
1995	1		
El Salvador		15-08-1995	
1996	1		
République de Moldova		12-08-1996	
1997	5		
Albanie		27-02-1997	
Afrique du Sud		05-03-1997	
Toukmanistan		15-05-1997	
Botswana		05-08-1997	
Viet Nam		07-10-1997	
1998	3		
Lesotho		27-01-1998	
Sri Lanka		27-11-1998	
République de Corée		04-12-1998	
1999	9		
Irlande		22-04-1999	
Indonésie		07-06-1999	
Royaume-Uni		08-06-1999	
Belize		22-08-1999	
Zimbabwe		23-08-1999	
Cambodge		23-08-1999	
Seychelles		23-11-1999	
Congo		26-11-1999	
Kazakhstan		06-12-1999	
2000	6		
Erythrée		22-02-2000	
Papouasie-Nouvelle-Guinée		02-06-2000	
Saint-Kitts-et-Nevis		25-08-2000	
Gambie		04-09-2000	
Bahrein		26-09-2000	
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000	
2001	8		
Luxembourg		21-03-2001	
Kenya		07-05-2001	
Bahamas		14-06-2001	
République démocratique du Congo		20-08-2001	
Emirats arabes unis		28-08-2001	
Guinée équatoriale		13-08-2001	
Saint-Vincent-et-les Grenadines		09-11-2001	
Namibie		13-11-2001	
2002	4		
République-Unie de Tanzanie		26-02-2002	
Fiji		17-04-2002	
Nigéria		02-10-2002	
Maurice		18-12-2002	
2003	1		
Grenade		14-05-2003	
C115	47ratifications		
C118	38ratifications		
C120	49ratifications		
1995	1		
Uruguay		09-09-1995	
C121	23ratifications		
1999	1		
Chili		30-09-1999	
2000	1		
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000	
C122	94ratifications		
1995	1		
El Salvador		15-08-1995	

C1 2 2		94ratifications
1996	2	
République de Moldova		12-08-1996
Mozambique		23-12-1996
1997	1	
Chine		17-12-1997
1998	1	
Inde		17-11-1998
1999	1	
Kazakhstan		06-12-1999
2000	1	
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000
2001	1	
République dominicaine		29-03-2001
2002	1	
Antigua-et-Barbuda		16-09-2002
2003	1	
Estonie		12-03-2003

C1 2 4 **41ratifications**

C1 2 8 **16ratifications**

C1 2 9		41ratifications
1995	2	
Pologne		02-06-1995
El Salvador		15-06-1995
1997	2	
Belgique		08-09-1997
République de Moldova		09-12-1997
2000	2	
Azerbaïdjan		09-08-2000
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000
2001	1	
Kazakhstan		06-07-2001
2003	1	
Egypte		20-06-2003

C1 3 0 **14ratifications**

C1 3 1		45ratifications
1995	1	
El Salvador		15-06-1995
1999	1	
Chili		13-09-1999
2000	2	
République de Moldova		23-03-2000
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000
2001	1	
République de Corée		27-12-2001
2002	1	
Antigua-et-Barbuda		16-09-2002

C1 3 5 **73ratifications**

1995	1	
Mali		12-06-1995
1996	4	
Chypre		03-01-1996
Estonie		07-02-1996
République de Moldova		12-08-1996

Mongolie		08-10-1996
1997	2	
Burundi		10-10-1997
Ouzbékistan		15-12-1997
1998	3	
Tchad		07-01-1998
Lesotho		27-01-1998
Zimbabwe		27-08-1998
1999	2	
Belize		22-06-1999
Chili		13-09-1999
2000	3	
République tchèque		09-10-2000
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000
Kazakhstan		13-12-2000
2001	3	
Bénin		11-06-2001
République démocratique du Congo		20-06-2001
République de Corée		27-12-2001
2002	2	
Maroc		05-04-2002
Antigua-et-Barbuda		16-09-2002

C1 3 8 **130ratifications**

1995	2	
Saint-Marin		01-02-1995
Tunisie		19-10-1995
1996	3	
El Salvador		23-01-1996
Géorgie		23-09-1996
Argentine		11-11-1996
1997	7	
Népal		30-05-1997
Botswana		05-06-1997
Bolivie		11-06-1997
Malaisie		09-09-1997
Slovaquie		29-09-1997
Chypre		02-10-1997
Danemark		13-11-1997
1998	10	
Albanie		16-02-1998
Jordanie		23-03-1998
Guyana		15-04-1998
Portugal		20-05-1998
Hongrie		28-05-1998
Philippines		04-06-1998
Lituanie		22-06-1998
Emirats arabes unis		02-10-1998
Turquie		30-10-1998
République-Unie de Tanzanie		16-12-1998
1999	16	
République de Corée		28-01-1999
Chili		01-02-1999
Burkina Faso		11-02-1999
Chine		28-04-1999
Ethiopie		27-05-1999
Indonésie		07-06-1999
Egypte		09-06-1999
République dominicaine		15-06-1999
Suisse		17-06-1999
Cambodge		23-08-1999
République de Moldova		21-09-1999
Koweït		15-11-1999
Malawi		19-11-1999
Congo		26-11-1999
Islande		06-12-1999
Sénégal		15-12-1999

C138		130ratifications	
2000	21		
Barbade		04-01-2000	
Maroc		06-01-2000	
Sri Lanka		11-02-2000	
Erythrée		22-02-2000	
Belize		06-03-2000	
Seychelles		07-03-2000	
Afrique du Sud		30-03-2000	
Madagascar		31-05-2000	
Papouasie-Nouvelle-Guinée		02-06-2000	
Japon		05-06-2000	
Zimbabwe		06-06-2000	
Royaume-Uni		07-06-2000	
Yémen		15-06-2000	
République centrafricaine		28-06-2000	
Burundi		19-07-2000	
Gambie		04-08-2000	
Autriche		18-08-2000	
Equateur		19-08-2000	
Panama		31-10-2000	
Namibie		15-11-2000	
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000	
2001	11		
Colombie		02-02-2001	
Kazakhstan		18-05-2001	
Bénin		11-06-2001	
Angola		13-06-2001	
Lesotho		14-06-2001	
République démocratique du Congo		20-06-2001	
Bésil		28-06-2001	
Cameroun		13-08-2001	
République arabe syrienne		18-09-2001	
Bahamas		31-10-2001	
Mauritanie		03-12-2001	
2002	5		
Mali		11-03-2002	
Nigéria		02-10-2002	
Swaziland		23-10-2002	
Pérou		13-11-2002	
Mongolie		16-12-2002	
2003	9		
Fidji		03-01-2003	
Côte d'Ivoire		07-02-2003	
Soudan		07-03-2003	
Ouganda		25-03-2003	
Grenade		14-05-2003	
Guinée		08-06-2003	
Liban		10-06-2003	
Mozambique		16-06-2003	
Viet Nam		24-06-2003	

C139		35ratifications	
1995	1		
Irlande		04-04-1995	
1996	1		
Belgique		11-10-1996	
1999	1		
Portugal		03-05-1999	
2000	2		
Liban		23-02-2000	
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000	

C140		33ratifications	
1998	1		
Zimbabwe		27-08-1998	

1999	2		
Belize		22-06-1999	
Chili		13-08-1999	
2000	1		
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000	
2003	1		
Ukraine		07-03-2003	

C141		38ratifications	
1995	2		
Mali		12-08-1995	
El Salvador		15-08-1995	
1997	1		
Burkina Faso		25-08-1997	
1999	1		
Belize		22-06-1999	
2003	1		
République de Moldova		04-04-2003	

C142		62ratifications	
1995	1		
El Salvador		15-08-1995	
2000	2		
Liban		23-02-2000	
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000	
2001	2		
Luxembourg		21-03-2001	
République de Moldova		19-12-2001	
2002	1		
Antigua-et-Barbuda		16-09-2002	

C144		110ratifications	
1995	5		
Namibie		03-01-1995	
Népal		21-03-1995	
Trinité-et-Tobago		07-06-1995	
El Salvador		15-08-1995	
Guinée		16-10-1995	
1996	3		
République de Moldova		12-08-1996	
Jamaïque		23-10-1996	
Mozambique		23-12-1996	
1997	4		
Slovaquie		10-02-1997	
Madagascar		22-04-1997	
Botswana		05-08-1997	
Burundi		10-10-1997	
1998	5		
Tchad		07-01-1998	
Lesotho		27-01-1998	
Fidji		18-05-1998	
Bulgarie		12-06-1998	
Mongolie		10-08-1998	
1999	5		
République dominicaine		15-06-1999	
Albanie		30-06-1999	
Colombie		09-11-1999	
République de Corée		15-11-1999	
Congo		26-11-1999	

C144	110ratifications
2000	7
Belize	08-03-2000
Yémen	15-06-2000
Suisse	28-06-2000
Koweït	15-08-2000
République tchèque	09-10-2000
Saint-Kitts-et-Nevis	12-10-2000
Kazakhstan	13-12-2000
2001	3
Bénin	11-06-2001
République démocratique du Congo	20-06-2001
Burkina Faso	25-07-2001
2002	4
Dominique	29-04-2002
Japon	14-06-2002
Malaisie	14-06-2002
Antigua-et-Barbuda	16-09-2002
2003	3
Afrique du Sud	18-02-2003
Libéria	25-03-2003
Jordanie	05-08-2003

C145 **17ratifications**

C146	14ratifications
1998	1
Bésil	24-09-1998
2003	1
Bulgarie	12-06-2003

C147 **44ratifications**

1995	2
Pologne	02-06-1995
Chypre	19-09-1995
1996	3
Croatie	19-07-1996
Inde	26-09-1996
Israël	08-12-1996
1998	1
Lettonie	12-11-1998
1999	3
Islande	11-05-1999
Trinité-et-Tobago	03-06-1999
Slovénie	21-06-1999
2001	2
Bahamas	03-01-2001
Roumanie	15-05-2001
2002	1
Malte	10-01-2002
2003	1
Bulgarie	24-02-2003

C148 **41ratifications**

1996	2
Guatemala	22-02-1996
Kazakhstan	30-07-1996
1999	1
Seychelles	23-11-1999
2000	1
Serbie-et-Monténégro	24-11-2000

C149 **37ratifications**

1995	1
Guatemala	09-05-1995
2003	1
Slovénie	30-01-2003

C150 **57ratifications**

1995	1
Etats-Unis	03-03-1995
1996	1
Namibie	28-08-1996
1997	1
République de Corée	08-12-1997
1998	2
Fédération de Russie	02-07-1998
Zimbabwe	27-08-1998
1999	4
République dominicaine	15-08-1999
Cambodge	23-08-1999
Malawi	19-11-1999
Seychelles	23-11-1999
2000	2
Belize	06-03-2000
République tchèque	09-10-2000
2001	4
El Salvador	02-02-2001
Luxembourg	21-03-2001
Bénin	11-08-2001
Lesotho	14-08-2001
2002	3
Chine	07-03-2002
Albanie	24-07-2002
Antigua-et-Barbuda	16-09-2002
2003	2
Libéria	02-08-2003
Jordanie	10-07-2003

C151 **41ratifications**

1995	1
Mali	12-08-1995
1996	1
Grèce	29-07-1996
1997	2
Bélarus	08-09-1997
Botswana	22-12-1997
1998	1
Tchad	07-01-1998
1999	3
Belize	22-08-1999
Albanie	30-08-1999
Seychelles	23-11-1999
2000	2
Chili	17-07-2000
Colombie	08-12-2000
2001	1
Luxembourg	21-03-2001
2002	1
Antigua-et-Barbuda	16-09-2002
2003	1
République de Moldova	04-04-2003

C152 **20ratifications**

C152	20ratifications
1998	1
Pays-Bas	13-06-1998
2000	1
Italie	07-06-2000

C154	34ratifications
1995	1
Saint-Marin	01-02-1995
1996	3
Suriname	05-06-1996
Grèce	17-09-1996
Guatemala	29-10-1996
1997	3
République de Moldova	14-02-1997
Bélarus	08-09-1997
Ouzbékistan	15-12-1997
1998	1
République-Unie de Tanzanie	14-06-1998
1999	1
Belize	22-06-1999
2000	2
Sainte-Lucie	08-12-2000
Colombie	08-12-2000
2002	2
Albanie	24-07-2002
Antigua-et-Barbuda	16-09-2002

C155	40ratifications
1995	2
Irlande	04-04-1995
Danemark	10-07-1995
1996	1
Kazakhstan	30-07-1996
1998	2
Mongolie	03-02-1998
Fédération de Russie	02-07-1998
1999	1
Belize	22-06-1999
2000	5
République de Moldova	28-04-2000
Bélarus	30-06-2000
Cap-Vert	09-08-2000
El Salvador	12-10-2000
Serbie-et-Monténégro	24-11-2000
2001	2
Luxembourg	21-03-2001
Lesotho	01-11-2001
2002	1
Antigua-et-Barbuda	16-09-2002
2003	2
Afrique du Sud	18-02-2003
Zimbabwe	09-04-2003

C156	34ratifications
1995	2
Japon	09-06-1995
Guinée	16-10-1995
1998	2
Fédération de Russie	13-02-1998
Bolivia	01-09-1998
1999	1
Belize	22-06-1999

2000	4
Ukraine	11-04-2000
Islande	22-08-2000
El Salvador	12-10-2000
Serbie-et-Monténégro	24-11-2000
2001	1
République de Corée	29-03-2001
2002	1
Slovaquie	14-08-2002

C157	3ratifications
-------------	-----------------------

C159	75ratifications
1995	2
Mal	12-08-1995
Guinée	16-10-1995
1996	2
Cuba	03-10-1996
Bolivia	19-12-1996
1998	4
Mongolie	03-02-1998
Madagascar	03-08-1998
Koweït	26-08-1998
Zimbabwe	27-08-1998
1999	5
Bahrein	02-02-1999
Portugal	03-05-1999
Trinité-et-Tobago	03-08-1999
Côte d'Ivoire	22-10-1999
République de Corée	15-11-1999
2000	4
Liban	23-02-2000
Italie	07-08-2000
Turquie	26-08-2000
Serbie-et-Monténégro	24-11-2000
2001	2
Luxembourg	21-03-2001
Mexique	05-04-2001
2003	2
Jordanie	13-05-2003
Ukraine	15-05-2003

C160	45ratifications
-------------	------------------------

1995	2
Irlande	27-10-1995
Canada	22-11-1995
1996	1
Panama	03-04-1996
1997	1
République de Corée	08-12-1997
1999	1
Lituanie	10-08-1999
2000	1
Bénin	06-04-2000
2001	2
Costa Rica	13-02-2001
Nouvelle-Zélande	05-11-2001

C161	22ratifications
-------------	------------------------

1997	1
Burkina Faso	25-08-1997
1998	1
Bénin	10-11-1998

C161	22ratifications	
1999	1	
Chili		30-09-1999
2000	1	
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000
2001	1	
Colombie		25-01-2001
2002	1	
Antigua-et-Barbuda		16-09-2002
2003	1	
Zimbabwe		09-04-2003

C162	27ratifications	
1995	1	
Uruguay		06-09-1995
1996	1	
Belgique		11-10-1996
1999	2	
Portugal		03-05-1999
Pays-Bas		15-09-1999
2000	2	
Fédération de Russie		04-09-2000
Serbie-et-Monténégro		24-11-2000
2001	1	
Colombie		25-01-2001
2003	1	
Zimbabwe		09-04-2003

C163	12ratifications	
1997	1	
Brsil		04-03-1997
2002	1	
Roumanie		11-03-2002

C164	11ratifications	
1995	1	
Finlande		17-01-1995
1997	1	
Brsil		04-03-1997
1999	1	
Norvège		11-06-1999
2002	1	
Italie		07-11-2002

C165	2ratifications	
1995	1	
Australie		29-08-1995
1996	1	
Guyana		10-06-1996
1997	1	
Brsil		04-03-1997
2000	1	
Roumanie		11-10-2000
2003	1	
Bulgarie		30-07-2003

C166	9ratifications	
1995	1	
Australie		29-08-1995
1996	1	
Guyana		10-06-1996
1997	1	
Brsil		04-03-1997
2000	1	
Roumanie		11-10-2000
2003	1	
Bulgarie		30-07-2003

C167	17ratifications	
1995	1	

Danemark		10-07-1995
1997	1	
Finlande		23-01-1997
1999	2	
Lesotho		27-01-1999
République dominicaine		04-06-1999
2001	1	
Bélarus		21-11-2001
2002	1	
Chine		07-03-2002
2003	1	
Italie		12-02-2003

C168	6ratifications	
-------------	-----------------------	--

C169	17ratifications	
1995	1	
Honduras		28-03-1995
1996	2	
Danemark		22-02-1996
Guatemala		05-08-1996
1998	3	
Pays-Bas		02-02-1998
Fidji		03-03-1998
Equateur		15-05-1998
2000	1	
Argentine		03-07-2000
2002	3	
Venezuela		22-05-2002
Dominique		25-08-2002
Brsil		25-07-2002

C170	11ratifications	
1995	1	
Chine		11-01-1995
1996	1	
Brsil		23-12-1996
1997	1	
Burkina Faso		15-09-1997
1998	1	
Zimbabwe		27-08-1998
1999	1	
République-Unie de Tanzanie		15-03-1999
2002	1	
Italie		03-07-2002
2003	1	
République de Corée		11-04-2003

C171	8ratifications	
1995	1	
Portugal		27-11-1995
1996	1	
République tchèque		06-08-1996
1997	1	
Belgique		28-05-1997
2002	2	
Slovaquie		11-02-2002
Brsil		18-12-2002

C172	13ratifications	
-------------	------------------------	--

C172		13ratifications	
1995	1		
Uruguay		08-09-1995	
1996	1		
Guyana		20-08-1996	
1997	2		
Chypre		28-02-1997	
Barbade		22-06-1997	
1998	2		
République dominicaine		04-06-1998	
Irlande		09-06-1998	
2000	1		
Liban		23-02-2000	
2001	1		
Iraq		09-07-2001	
2003	1		
Luxembourg		08-03-2003	

C173		15ratifications	
1995	2		
Espagne		16-05-1995	
Suisse		16-06-1995	
1996	1		
Autriche		20-12-1996	
1997	1		
Botswana		05-08-1997	
1998	3		
Zambie		25-05-1998	
Madagascar		03-06-1998	
Slovaquie		24-09-1998	
1999	1		
Burkina Faso		11-02-1999	
2000	1		
Tchad		15-12-2000	
2001	1		
Slovénie		08-05-2001	
2002	1		
Lettonie		22-02-2002	

C174		9ratifications	
1996	1		
Arménie		03-01-1996	
1997	2		
Pays-Bas		25-03-1997	
Colombie		09-12-1997	
2000	1		
Estonie		13-09-2000	
2001	2		
Brsil		02-08-2001	
Arabie saoudite		08-10-2001	
2003	2		
Albanie		03-03-2003	
Zimbabwe		09-04-2003	

C175		10ratifications	
1996	1		
Maurice		14-06-1996	
1997	2		
Chypre		28-02-1997	
Guyana		03-09-1997	
1999	1		
Finlande		25-05-1999	

2000	1		
Italie			13-04-2000
2001	3		
Pays-Bas			05-02-2001
Luxembourg			21-03-2001
Slovénie			08-05-2001
2002	1		
Suède			10-08-2002
2003	1		
Albanie			03-03-2003

C177		4ratifications	
1998	1		
Finlande			17-06-1998
1999	1		
Irlande			22-04-1999
2002	2		
Albanie			24-07-2002
Pays-Bas			31-10-2002

C178		8ratifications	
1999	3		
Finlande			24-02-1999
Irlande			22-04-1999
Norvège			11-08-1999
2000	2		
Maroc			01-12-2000
Suède			15-12-2000
2002	2		
Albanie			24-07-2002
Pologne			09-08-2002
2003	1		
Royaume-Uni			02-07-2003

C179		7ratifications	
1998	1		
Philippines			13-03-1998
1999	3		
Irlande			22-04-1999
Finlande			25-05-1999
Norvège			11-08-1999
2000	1		
Maroc			01-12-2000
2001	1		
Fédération de Russie			27-08-2001
2003	1		
Bulgarie			12-06-2003

C180		13ratifications	
1999	1		
Irlande			22-04-1999
2000	3		
Roumanie			11-10-2000
Maroc			01-12-2000
Suède			15-12-2000
2001	1		
Royaume-Uni			20-12-2001
2002	4		
Saint-Vincent-et-les Grenadines			08-02-2002
Grèce			14-05-2002
Finlande			04-07-2002
Nate			19-09-2002

C180	13ratifications	
2003	4	
Bulgarie		24-02-2003
Belgique		10-06-2003
Pays-Bas		16-06-2003
Danemark		10-07-2003

C181	13ratifications	
1999	8	
Ethiopie		24-03-1999
Maroc		10-05-1999
Finlande		25-05-1999
Espagne		15-06-1999
Albanie		30-06-1999
Japon		28-07-1999
Panama		10-08-1999
Pays-Bas		15-08-1999
2000	2	
Italie		01-02-2000
République tchèque		09-10-2000
2001	1	
République de Moldova		19-12-2001
2002	2	
Portugal		25-03-2002
Géorgie		27-08-2002

C182	143ratifications	
1999	5	
Seychelles		28-09-1999
Malawi		19-11-1999
Etats-Unis		02-12-1999
Slovaquie		20-12-1999
Irlande		20-12-1999
2000	52	
Botswana		03-01-2000
Finlande		17-01-2000
Brsil		02-02-2000
Tunisie		28-02-2000
Belize		06-03-2000
Saint-Marin		15-03-2000
Royaume-Uni		22-03-2000
Indonésie		28-03-2000
Hongrie		20-04-2000
Jordanie		20-04-2000
Rwanda		23-05-2000
Islande		29-05-2000
Qatar		30-05-2000
Sénégal		01-06-2000
Papouasie-Nouvelle-Guinée		02-06-2000
Canada		06-06-2000
Italie		07-06-2000
Afrique du Sud		07-06-2000
Maurice		08-06-2000
Ghana		13-06-2000
Portugal		15-06-2000
Yémen		15-06-2000
Suisse		28-06-2000
République centrafricaine		28-06-2000
Mexique		30-06-2000
Mal		14-07-2000
Chili		17-07-2000
Bulgarie		28-07-2000
Danemark		14-08-2000
Koweït		15-08-2000
Togo		19-08-2000
Equateur		19-08-2000
Jamahiriya arabe libyenne		04-10-2000

Saint-Kitts-et-Nevis	12-10-2000
El Salvador	12-10-2000
Barbade	23-10-2000
Niger	23-10-2000
Bélarus	31-10-2000
Panama	31-10-2000
Tchad	09-11-2000
Nicaragua	09-11-2000
Malaisie	10-11-2000
Nambie	15-11-2000
République dominicaine	15-11-2000
Chypre	27-11-2000
Philippines	28-11-2000
Sainte-Lucie	06-12-2000
Zimbabwe	11-12-2000
Roumanie	13-12-2000
Ukraine	14-12-2000
Viet Nam	19-12-2000
Norvège	21-12-2000

C182**143ratifications****2001****56**

Dominique	04-01-2001
Guyana	15-01-2001
Maroc	26-01-2001
Argentine	05-02-2001
Algérie	09-02-2001
Thaïlande	16-02-2001
Mongolie	26-02-2001
Sri Lanka	01-03-2001
Paraguay	07-03-2001
Bangladesh	12-03-2001
Luxembourg	21-03-2001
Bahrein	23-03-2001
Gabon	26-03-2001
République de Corée	29-03-2001
Espagne	02-04-2001
Kenya	07-05-2001
Slovénie	08-05-2001
Oman	11-06-2001
Suède	13-06-2001
Angola	13-06-2001
Bahamas	14-06-2001
Lesotho	14-06-2001
Singapour	14-06-2001
Nouvelle-Zélande	14-06-2001
Malte	15-06-2001
Japon	18-06-2001
République tchèque	19-06-2001
République démocratique du Congo	20-06-2001
Ouganda	21-06-2001
Emirats arabes unis	28-06-2001
Gambie	03-07-2001
Iraq	09-07-2001
Croatie	17-07-2001
Burkina Faso	25-07-2001
Turquie	02-08-2001
Albanie	02-08-2001
Uruguay	03-08-2001
Guinée équatoriale	13-08-2001
Costa Rica	10-09-2001
France	11-09-2001
Liban	11-09-2001
République-Unie de Tanzanie	12-09-2001
Estonie	24-09-2001
Madagascar	04-10-2001
Bosnie-Herzégovine	05-10-2001
Arabie saoudite	08-10-2001
Guatemala	11-10-2001
Pakistan	11-10-2001
Cap-Vert	23-10-2001
Honduras	25-10-2001
Grèce	06-11-2001
Bénin	06-11-2001
Mauritanie	03-12-2001
Saint-Vincent-et-les Grenadines	04-12-2001
Autriche	04-12-2001
Zambie	10-12-2001

2002**19**

Népal	03-01-2002
Pérou	10-01-2002
Pays-Bas	14-02-2002
Fidji	17-04-2002
Allemagne	18-04-2002
Egypte	06-05-2002
Belgique	08-05-2002
République islamique d'Iran	08-05-2002
Ex-République yougoslave de Macédoine	30-05-2002
Cameroun	05-06-2002

Burundi	11-06-2002
République de Moldova	14-06-2002
Géorgie	24-07-2002
Chine	08-08-2002
Pologne	09-08-2002
Congo	23-08-2002
Antigua-et-Barbuda	16-09-2002
Nigéria	02-10-2002
Swaziland	23-10-2002

2003**11**

Côte d'Ivoire	07-02-2003
Kazakhstan	26-02-2003
Soudan	07-03-2003
Fédération de Russie	25-03-2003
Trinité-et-Tobago	23-04-2003
Grenade	14-05-2003
Libéria	02-06-2003
Guinée	06-06-2003
Bolivie	06-06-2003
Mozambique	16-06-2003
Serbie-et-Monténégro	10-07-2003

C183**4ratifications****2000****1**

Slovaquie	12-12-2000
-----------	------------

2001**2**

Italie	07-02-2001
Bulgarie	06-12-2001

2002**1**

Roumanie	23-10-2002
----------	------------

C184**3ratifications****2002****2**

Slovaquie	14-06-2002
République de Moldova	20-09-2002

2003**1**

Finlande	21-02-2003
----------	------------

**IV. Agenda sur le travail décent:
vers une meilleure effectivité des NIT**

Annexe 18

Tableaux (4) sur les indicateurs fixés par objectif stratégique

Objectif stratégique n° 1

Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
1a – Normes et principes et droits fondamentaux au travail Les EM donnent effet aux principes et droits relatifs à la liberté syndicale, à la négociation collective et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination dans l'emploi et la profession	1a1 – Ratification des conventions fondamentales:	
	i) Etats membres (EM) qui ont ratifié les huit conventions fondamentales	i) Deux tiers des EM (116)
	ii) EM qui ont ratifié au moins une convention dans chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux	ii) 155 EM
	1a2 – Réalisation des principes et droits fondamentaux au travail:	
	EM qui introduisent des changements importants dans leurs politiques, législations ou institutions afin de réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, comme indiqué dans les rapports annuels ou les rapports globaux au titre du suivi de la Déclaration	10 EM
	1a3 – Mise en œuvre des activités de coopération technique tenant compte des spécificités hommes/femmes au titre de la Déclaration	20 EM
1b – Travail des enfants Le travail des enfants est progressivement éliminé grâce au renforcement des capacités et au développement du mouvement mondial contre le travail des enfants, la priorité étant donnée à l'élimination urgente de ses	1b1 – Ratification de la convention n° 138	

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
formes les plus intolérables et à la fourniture de solutions de rechange aux enfants et aux familles		
	EM qui ont ratifié la convention n° 138	20 EM supplémentaires
	1b2 – Générer des connaissances sur le travail des enfants	
	EM qui utilisent des méthodologies, des approches et des informations élaborées et produites soit par l'OIT, soit avec le soutien de l'OIT concernant: les tendances mondiales et la mesure du travail des enfants; les recherches sur les causes et les conséquences du travail des enfants; les bonnes pratiques et les modèles d'intervention pour combattre le travail des enfants; enfin les directives et dossiers de formation	30 EM supplémentaires
	1b3 – Progrès réalisés dans le cadre des programmes assortis de délais	
	EM qui ont tiré parti de l'appui de l'OIT pour réaliser des progrès sensibles dans l'application des conventions n°s 138 et 182 comme en témoigne la mise en œuvre de deux interventions au moins liées à des programmes assortis de délais	40 EM
	Ib4 – Bénéficiaires de l'action et de l'appui de LOIT	
	Enfants bénéficiant de l'action de l'OIT, l'accent étant mis en particulier sur les pires formes de travail des enfants et sur les enfants de sexe féminin, d'après:	
	i) ceux qui bénéficient directement des projets pilotes exécutés par l'OIT	300 000 enfants
	ii) ceux qui bénéficient indirectement des mesures prises par d'autres partenaires de développement (EM, organisations et autres institutions) grâce à l'appui de l'OIT et à ses activités de sensibilisation	1 million d'enfants
Ic – Action normative Les NIT et le processus de contrôle des NIT influent sur la législation et les politiques des EM pour la réalisation du Travail décent et des objectifs internationaux de développement	1c1 – Amélioration de l'application des NIT	
	Cas dans lesquels EM améliorent l'application des NIT	- 350 cas d'amélioration dont la CEACR a pris note

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
		- 50 cas d'amélioration dont le CLS a pris note
	1c2 – Influence accrue des NIT	
	Meilleure prise en compte des NIT dans l'aide internationale au développement	Tous les DSRP auxquels l'OIT contribue se réfèrent aux NIT
	1c3 – Politique des NIT	
	Meilleure efficacité des services fournis aux organes directeurs de l'OIT au regard de la politique des NIT	<ul style="list-style-type: none"> - Les organes de contrôle achèvent l'examen de leurs méthodes de travail; - Les travaux d'examen des activités normatives progressent conformément au calendrier arrêté par le CA - Les résultats de l'examen sont mieux mis en œuvre par toutes les unités du BIT

Objectif stratégique n° 2

Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
2a – Appui à la politique de l'emploi Les mandants de l'OIT sont mieux équipés pour analyser l'évolution de l'emploi et du marché du travail à l'échelle nationale et mondiale, ainsi que pour élaborer, préconiser et mettre en œuvre des stratégies efficaces de promotion d'un emploi convenable pour les hommes et pour les femmes	2a1 – Utilisation des connaissances sur les politiques de l'emploi Mandants de l'OIT qui utilisent la base de connaissances du BIT	Mandants dans 35 EM
	2a2 – Application des recommandations relatives aux politiques de l'emploi Politiques de l'emploi à l'échelle mondiale et nationale qui tiennent compte des recommandations formulées par les services consultatifs du BIT	Politique nationale de l'emploi dans 10 EM
2b – Connaissances, compétences et employabilité Les mandants de l'OIT investissent davantage dans la formation et l'amélioration des compétences afin que les hommes et les femmes aient de meilleures possibilités et des chances égales de trouver un emploi convenable	2b1 – Mise en œuvre des politiques de développement des compétences et de formation Mandants de l'OIT qui adoptent des politiques et investissent dans l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des programmes de développement des compétences et de formation	Mandants dans 15 EM
	2b2 – Mise en œuvre de politiques de marché du travail Mandants de l'OIT qui adoptent des stratégies visant le marché du travail, notamment des approches novatrices de l'acquisition de compétences, de services de l'emploi efficaces et les services d'appui à ces derniers, afin de promouvoir une plus large participation des jeunes, des personnes handicapées et, d'une manière générale, des hommes et des femmes défavorisés au marché du travail	Mandants dans 15 EM

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
<p>2c – Création d’emploi</p> <p>Les EM et les mandants de l’OIT sont mieux équipés pour élaborer et mettre en œuvre des programmes de promotion de l’emploi par le biais du développement des entreprises et des investissements à fort coefficient d’emplois, y compris à l’issue d’une crise, en accordant une attention particulière à la situation des femmes</p>	<p>2c1 – Mise en œuvre de politiques en faveur du développement des entreprises</p> <p>Mandants de l’OIT et autres institutions qui appliquent les conseils et les outils pratiques du BIT au développement des entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mandants dans 60 EM - Institutions dans 30 EM
	<p>2c2 – Appliquer des politiques d’investissement à fort coefficient d’emplois</p> <p>Nombre d’EM qui adoptent et mettent en œuvre, dans le cadre d’investissement public dans les infrastructures et la construction aux niveaux national et local, les méthodes à fort coefficient d’emplois et les politiques connexes préconisées par l’OIT</p>	<p>15 EM (nouveaux programmes ou nouveau éléments d’importance dans les programmes nationaux existants)</p>
	<p>2c3 – Mise en œuvre de politiques de reconstruction à l’issue d’une crise</p> <p>EM de l’OIT et institutions qui adoptent, dans leurs politiques et programmes, l’approche de l’OIT en matière de réintégration et de reconstruction après les crises</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 4 nouveaux EM affectés par une crise - 5 EM affectés par une crise - 10 institutions

Objectif n° 3

Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
<p>3a – Sécurité sociale</p> <p>Les EM élargissent la portée de leurs systèmes de sécurité sociale (y compris au secteur informel et aux pauvres), améliorent et diversifient les prestations, renforcent la gestion selon les principes d'une bonne gouvernance et élaborent des politiques pour lutter contre les effets préjudiciables de l'insécurité socio-économique</p>	<p>3a1 – Des systèmes de sécurité sociale pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale</p> <p>EM qui adoptent des systèmes volontaires ou publics, y compris en améliorant les systèmes de sécurité sociale existants, pour en faire bénéficier des catégories de population qui en étaient exclues</p>	25 EM
	<p>3a2 – Amélioration de la gestion et de la viabilité des systèmes de sécurité sociale</p> <p>EM ou régions qui prennent des mesures fondées sur les recommandations des services consultatifs de l'OIT et sur son appui pour améliorer ou asseoir la viabilité financière, économique et fiscale des régimes et systèmes nationaux de sécurité sociale ainsi que leur gestion</p>	15 EM
	<p>3a3 – Protection de données nationales et contrôle de la protection sociale</p> <p>EM dans lesquels des données améliorées sont produites et des politiques sociales sont élaborées sur la base de consultations tripartites qui tiennent compte des recommandations de l'OIT quant aux politiques à suivre</p>	20 EM
<p>3b – Protection des travailleurs</p> <p>Les mandats de l'OIT se focalisent sur l'adoption de mesures efficaces pour améliorer la sécurité et la santé ainsi que les conditions d'emploi, en s'attachant tout particulièrement à remédier aux risques les plus graves sur le lieu de travail</p>	<p>3b1 – Amélioration de la programmation nationale et de la procédure d'établissement de rapports sur la sécurité et la santé au travail</p> <p>EM dont les politiques ou les moyens dans le domaine de la sécurité et la santé au travail ont beaucoup progressé à la suite de la ratification ou de l'application des normes de l'OIT, de la mise en œuvre de recueils de directives pratiques ou de guides du BIT, ou du lancement de programmes d'action nationaux</p>	32 EM

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
	<p>3b2 – Amélioration des conditions d’emploi</p> <p>EM dans lesquels les outils, les travaux de recherche, les méthodes et les instruments juridiques de l’OIT sont utilisés pour améliorer les conditions d’emploi, protéger la maternité et concilier travail et responsabilités familiales, y compris dans les petites entreprises et le secteur informel de l’économie</p>	20 EM
	<p>3b3 – Protection des droits et égalité de traitement des migrants</p> <p>EM qui adoptent des politiques et des programmes pour la protection des droits et l’égalité de traitement des femmes et des hommes migrants, et contre la traite de la main d’œuvre immigrée</p>	10 EM
	<p>3b4 – Plan nationaux de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail</p> <p>EM ayant intégré dans leurs plans de lutte nationaux contre le VIH/SIDA une composante liée au monde du travail dans les secteurs formel et informel de l’économie, et des initiatives concernant le lieu de travail, en collaboration avec les mandants tripartites de l’OIT</p>	20 EM

Objectif stratégique n° 4

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
4a – Partenaires sociaux La représentation, les services et l'influence des partenaires sociaux sont renforcés	4a1 – Des services nouveaux ou de meilleure qualité Organisations d'employeurs (OE) ou de travailleurs (OT) qui fournissent des services nouveaux ou de meilleure qualité à leurs membres ou qui renforcent leur capacité de fournir de tels services	i) OE dans 35 EM ii) OT dans 40 EM
	4a2 – Une représentation plus large OE ou OT qui prennent des mesures ou des initiatives pratiques en vue d'élargir leur représentation	i) OE dans 20 EM ii) OT dans 40 EM
	4a3 – Influencer la politique sociale EM où les partenaires sociaux ont une plus grande capacité d'influencer les politiques et programmes économiques et sociaux	30 EM supplémentaires
4b – Gouvernements et institutions de dialogue social Les cadres juridiques, les institutions, les mécanismes et processus de dialogue social sont renforcés et utilisés	4b1 – Application des conventions relatives au dialogue social EM qui ratifient et qui appliquent de manière effective les conventions de l'OIT portant sur les institutions ou la pratique du dialogue social	i) 3 ratifications de la convention n° 144 ii) 5 ratifications de la convention n° 154 iii) 5 EM mettent en œuvre la convention n° 144 de manière plus effective iv) 15 ratifications de conventions dans des secteurs spécifiques
	4b2 – Adoption de la législation sur la base du dialogue social EM qui adoptent des textes législatifs fondés sur les normes et orientations de l'OIT, en concertation avec les partenaires sociaux	10 EM supplémentaires qui adoptent une législation du travail ou d'autres textes de loi dans ce domaine, conformément aux orientations de l'OIT, dans le cadre d'un processus de consultation tripartite

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
	<p>4b3 – Mise en place d’institutions et de structures de dialogue social</p> <p>EM qui créent ou renforcent leurs cadres juridiques, institutions, mécanismes ou processus bipartites et tripartites de dialogue social</p>	<p>i) 5 EM créent ou renforcent leurs institutions tripartites</p> <p>i) 5 EM améliorent le cadre et les processus de négociation collective</p> <p>iii) 5 EM créent ou renforcent leurs mécanismes de prévention ou de règlement des différends, en terme d’efficience, d’efficacité et d’équité</p>
	<p>4b4 – Institutions de dialogue tenant compte de l’égalité entre hommes et femmes</p> <p>EM où les institutions ou processus de dialogue social, les administrations et la législation du travail tiennent davantage compte de l’égalité entre les hommes et les femmes</p>	<p>i) 5 EM enregistrent une augmentation du nombre de femmes représentées dans les institutions de dialogue social</p> <p>ii) 5 EM enregistrent une augmentation du nombre de questions réglées dans le respect de l’égalité entre hommes et femmes grâce aux institutions et aux processus de dialogue social</p> <p>iii) 5 EM où des consultations tripartites tenant compte de l’égalité entre hommes et femmes ont lieu dans le cadre de l’élaboration de la législation du travail</p> <p>iv) 5 EM où la représentation des hommes et des femmes est plus équilibrée dans le cadre des procédures établies en vertu de la convention n° 150</p>
	<p>4b5 – Renforcement de la capacité des administrations du travail</p> <p>EM qui renforcent la capacité des administrations du travail de définir des politiques, leur responsabilité quant à la mise en œuvre des politiques en faveur du travail décent et leur aptitude à faire respecter la législation du travail</p>	<p>i) 5 EM modernisent leur ministère du Travail</p> <p>ii) 5 EM améliorent les compétences des fonctionnaires des administrations du travail</p> <p>iii) 5 EM ratifient la convention n° 150</p>

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Cibles
	<p>4b6 – Recours accru au dialogue social</p> <p>EM et groupements régionaux ou sous-régionaux qui ont davantage recours au dialogue social aux fins de la recherche d'un consensus, du développement économique et social et de la bonne gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none">i) 3 groupements régionaux ou sous-régionaux qui adoptent une approche tripartite de l'élaboration des politiques économiques et socialesii) 10 EM qui font participer les partenaires sociaux au processus DSRPiii) 5 EM qui élargissent le champ d'application du dialogue social

Annexe 19

Figure 1. Etat récapitulatif des ressources du budget ordinaire, des fonds extrabudgétaires et des ressources de l'excédent de 2000-01 par objectif stratégique en 2002-03 (en dollars E.-U.)

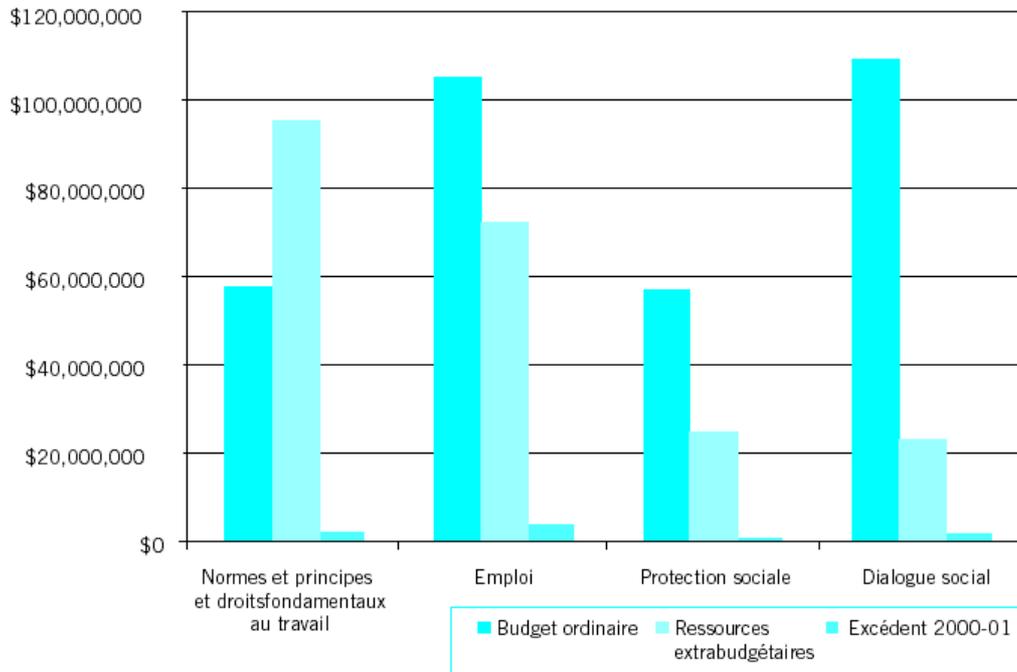
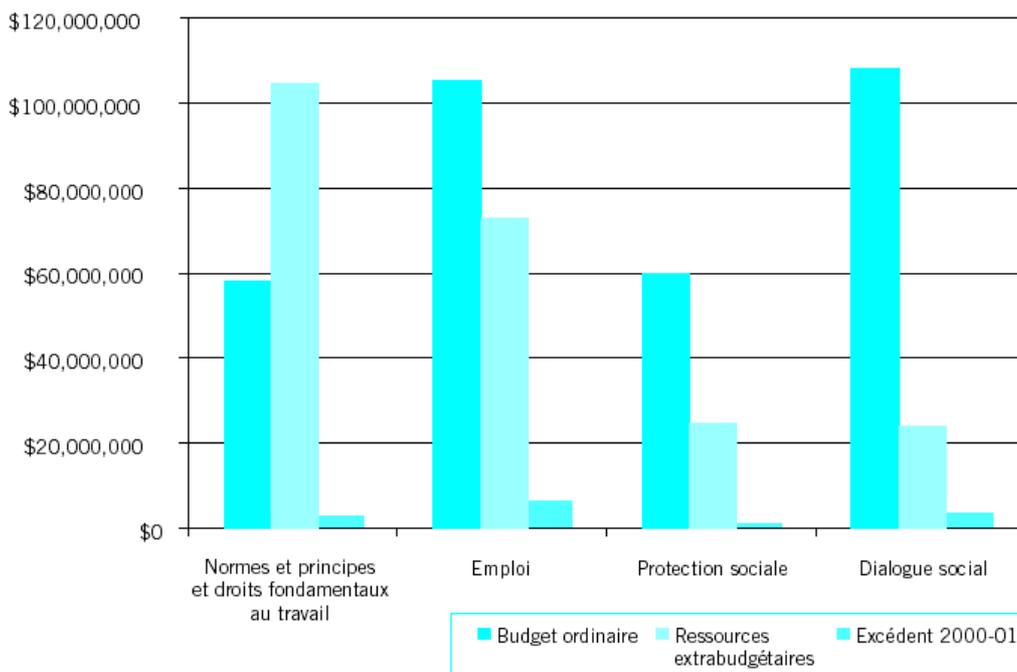


Figure 2. Etat récapitulatif des ressources du budget ordinaire, des fonds extrabudgétaires et des ressources de l'excédent de 2000-01 par objectif stratégique en 2004-05 (en dollars E.-U.)



Source: Document GB.286/PFA/9 (mars 2003).

V. Coopération technique et NIT

Annexe 20

Rapport de la Commission de la coopération technique, CRP n° 22, CIT, 87^e session, 1999 (extraits)

Résolution relative au rôle de l'OIT en matière de coopération technique

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, lors de sa 87^e session (1999),

Ayant examiné de façon approfondie le programme de coopération technique de l'OIT en se fondant sur le rapport VI intitulé *Le rôle de l'OIT en matière de coopération technique* sur la note complémentaire du Directeur général intitulée «Coopération technique: une perspective stratégique, Note du Directeur général», sur le rapport du Directeur général à la Conférence et sur les Propositions de programme et de budget pour 2000-01, et en tenant compte de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi,

Adopte les conclusions suivantes et invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prier le Directeur général d'en tenir dûment compte à l'avenir dans le programme de coopération technique, et d'une manière plus immédiate, d'en tenir compte à la session du Conseil d'administration de novembre lors de l'élaboration de la version définitive du Programme et budget pour l'exercice 2000-01.

Conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique

1. Depuis le dernier examen de la coopération technique à la Conférence internationale du Travail de 1993, l'environnement social, politique et économique a connu de grands changements.
2. Ceci définit le cadre dans lequel l'OIT devra élaborer le schéma directeur qui orientera ses activités au XXI^e siècle.

I. Orientation future de la politique de coopération technique de l'OIT

a) *Le renouvellement d'un engagement*

3. L'OIT réaffirme son attachement à la coopération technique, qu'elle considère comme un moyen d'action fondamental pour accomplir sa mission et réaliser ses objectifs. La coopération technique, qu'il s'agisse des services consultatifs ou des activités pratiques, doit demeurer l'un des principaux instruments dont dispose l'OIT pour donner aux femmes et aux hommes la possibilité d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Le rôle de la coopération technique est d'aider à créer, aux niveaux national et international, un environnement propice à la réalisation des valeurs et des principes de l'Organisation en ce qui concerne le développement, la capacité institutionnelle, la législation et la politique sociale et économique.
4. A cette fin, la coopération technique devra appuyer les quatre objectifs stratégiques de l'OIT: promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail; créer davantage de possibilités d'emplois et de revenus décents pour les femmes et les hommes; étendre la protection sociale et accroître son efficacité pour tous; renforcer le tripartisme et le dialogue social; elle devra aussi tenir compte des deux questions transversales du développement et de la parité; ces objectifs et ces questions vont dans le sens des normes internationales du travail qu'ils ont pour but implicite de promouvoir. Cet engagement signifie que les activités du programme de coopération technique de l'Organisation devront être plus ciblées et s'intégrer davantage, pour ce qui est du programme et de la structure, à celles de l'OIT dans son ensemble.

-
5. Ces activités s'inscrivent dans un environnement en perpétuelle mutation du fait de la mondialisation de l'économie et de l'évolution rapide des besoins nationaux. Le rôle de l'OIT est d'aider les Etats Membres à adapter leur économie et leurs institutions au changement mondial et d'adapter celui-ci aux besoins de l'homme. L'OIT sera appelée à aider ses mandants durant une longue période d'ajustement et d'engagement vis-à-vis des nouvelles réalités tout en affrontant les défis que continuent de poser l'élimination de la pauvreté, la création d'emplois, la parité, la création de richesses, la promotion de l'esprit d'entreprise, et la sécurité des individus, des familles et des collectivités. L'OIT doit s'organiser en conséquence.
 6. Il importe de disposer de stratégies de marketing efficaces en vue de rehausser la réputation de l'OIT en tant que centre mondial de référence pour les questions relatives au monde du travail. Les programmes focaux sont l'occasion de faire connaître les activités de coopération technique de l'Organisation et d'attirer l'attention du public sur le mandat de l'OIT.
 7. Il faut poursuivre les programmes de coopération technique qui appuient la promotion des entreprises et leurs activités. Il convient également de soutenir fermement les programmes qui aident à créer des petites entreprises. Celles-ci sont un moteur de la croissance de l'emploi et contribuent donc à réaliser l'objectif transversal visé par le Directeur général: le développement.

b) Une démarche cohérente

8. La coopération technique doit être ciblée et mise en œuvre de façon cohérente. La cohérence porte tant sur la façon dont les ressources sont affectées que sur le thème même de la coopération technique. D'une façon générale, les ressources doivent être concentrées sur des programmes recadrés. La réussite de la coopération technique ne se mesure pas principalement par le nombre de programmes exécutés mais par leur impact d'ensemble. Tout en admettant cet aspect du développement des programmes, il importe d'ajouter que cette démarche ne nie pas le rôle des projets de moindre taille, particulièrement pour ce qui est du renforcement des capacités. Elle cherche plutôt à déplacer la mesure du succès de la coopération technique du plan quantitatif à celui de l'appréciation qualitative des résultats.
9. Le renforcement des compétences, les capacités et le savoir-faire des mandants est un apport essentiel de la coopération technique. Il rend l'engagement, à l'OIT et à l'extérieur, plus riche, plus profond et capable de susciter des consensus d'envergure. La demande de renforcement des capacités s'est multipliée partout dans le monde, mais aussi dans les domaines d'intérêt de l'Organisation et de ses mandants.
10. L'intégration régionale est désormais une réalité. Il faut de ce fait prêter plus d'attention aux nouvelles exigences économiques et sociales de l'intégration régionale et les incorporer dans le programme de coopération technique de l'OIT.
11. Il convient de rappeler qu'en 1944, les mandants de l'OIT ont affirmé dans la Déclaration de Philadelphie qu'«il incombe à l'OIT d'examiner et de considérer, à la lumière de cet objectif fondamental, dans le domaine international, tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier».
12. Dans le monde contemporain, cet examen est encore plus urgent et nécessaire ainsi que l'ont montré les conséquences sociales des crises financières et économiques en Asie, au Brésil et en Russie ainsi que les changements dans les pays en développement et en Europe centrale.
13. C'est dans ce contexte que l'OIT doit être capable de s'engager par rapport aux questions macroéconomiques et qu'elle doit renforcer cette capacité. D'une façon analogue, il faut également renforcer la capacité des syndicats, des organisations d'employeurs et des gouvernements, pour qu'ils puissent, par exemple, évaluer les avantages et inconvénients dérivant des politiques économiques et de la mondialisation, tels les effets sur l'emploi des divers types de politique monétaire, l'impact sur le marché du travail des différentes politiques fiscales possibles, et les conséquences sociales des modifications des dispositions réglementant le marché des capitaux. Ceci permettra d'approfondir les échanges et l'interaction entre les trois parties pour mieux répondre aux institutions de Bretton Woods.

c) Répondre aux besoins des mandants

14. L'OIT devrait adopter une politique participative, souple et dynamique de coopération technique en tirant des enseignements de la décentralisation et des programmes régionaux des années soixante-dix et quatre-vingt ainsi que des nouvelles tendances économiques et sociales

mondiales. Toutefois, si l'on veut tirer le meilleur parti possible de la politique de partenariat actif, il faut soumettre celle-ci à un examen critique et la situer dans le nouveau contexte stratégique né des changements, en matière de programmes et d'organisation, initiés par le Conseil d'administration en mars 1999. Il s'agit surtout de faire en sorte que cette politique soit en phase avec les spécificités régionales et nationales et qu'elle y réponde dans le cadre, bien sûr, des quatre objectifs stratégiques et de la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il ne saurait y avoir de modèle unique, applicable partout dans le monde. Les objectifs par pays doivent refléter les intérêts et les priorités mouvants des mandants nationaux de l'OIT. Depuis la conception jusqu'à l'exécution, il faut exploiter les capacités institutionnelles nationales. Enfin, pour que les programmes répondent effectivement aux préoccupations des mandants, des consultations systématiques doivent être organisées et la participation assurée aux niveaux national, sous-régional et régional.

15. Les mandants attendent de la coopération technique de l'OIT qu'elle soit de qualité et produise des résultats. Elle doit être axée sur les objectifs stratégiques des mandants dans leur ensemble et avoir un impact maximal. Elle doit être réaliste, c'est-à-dire tenir compte des compétences institutionnelles de l'OIT et des ressources disponibles. La politique de coopération technique doit chercher à améliorer le contenu des programmes de coopération technique ainsi que leur gestion. Il faut réexaminer les systèmes organisationnels et s'attacher à améliorer les procédures. En résumé, la coopération technique doit être considérée comme une partie intégrante de l'ensemble des activités de l'OIT; il ne s'agit pas uniquement de fournir des «produits», mais aussi de contribuer à la définition de ces produits et des politiques de l'Organisation en général.

d) Le tripartisme

16. La composition unique de l'OIT au sein de la famille des Nations Unies en tant qu'organisme formé de syndicats, d'organisations d'employeurs et de gouvernements constitue une force réelle dont il faut tirer avantage de façon plus systématique et efficace dans la coopération technique.
17. A l'exception de programmes particuliers exigeant une autonomie, l'OIT doit intéresser les mandants tripartites à tous les aspects de la coopération technique. Ceci n'exclura pas les évaluations indépendantes.
18. Cette implication doit être réelle et tangible.

e) L'égalité

19. Lors de la poursuite des quatre objectifs stratégiques et de la mise en œuvre des programmes focaux, il est essentiel de veiller à intégrer les questions de parité et celles relatives à l'égalité des chances dans tous les programmes et de s'assurer que les questions qui revêtent une importance vitale pour les femmes partout dans le monde, ne soient ni négligées ni insuffisamment financées. Il convient de mettre l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sur l'égalité des chances, et d'intégrer ces éléments dans toutes les activités du programme de coopération technique de l'OIT.
20. La participation tripartite doit tenir compte des questions d'égalité et assurer une implication réelle des femmes dans toutes les questions afin d'accroître la qualité des programmes et leur crédibilité, et d'améliorer les conditions de travail des femmes partout dans le monde.

f) Le suivi de la Déclaration

21. La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi ainsi que les objectifs stratégiques fournissent un cadre précis à la coopération technique de demain, qui est un élément essentiel de leur mise en œuvre intégrale.
22. Elle représente l'engagement pris par les Etats Membres de respecter les principes et droits fondamentaux qu'elle énonce, à savoir, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
23. La Déclaration reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales; d'assister ceux de ses membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier; de promouvoir et de réaliser les principes

sous-jacents de ces conventions; et d'instaurer un climat propice au développement économique et social.

24. L'OIT doit soutenir les Etats dans leurs efforts visant à mettre en œuvre les principes et les droits de la Déclaration.
25. La coopération technique de l'OIT devrait aussi contribuer à la poursuite et au renforcement de la Campagne en faveur de la ratification des conventions fondamentales lancée en 1995, conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration.

g) Partenariats

26. L'ensemble du système multilatéral devrait s'efforcer de mieux intégrer ses activités de coopération technique. L'OIT doit jouer un rôle à part entière grâce à l'établissement de partenariats et au maillage de réseaux qui porteront tant sur la conception que sur l'exécution. Le partenariat est essentiel pour améliorer les services et mobiliser les ressources, pour obtenir un effet multiplicateur, pour développer les réseaux du savoir et pour assurer la participation des partenaires sociaux ainsi que l'essor des institutions nationales. Le partenariat fondamental est celui qui existe entre le Bureau et ses mandants traditionnels, à savoir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.
27. C'est le fondement de toute une série d'alliances - avec la communauté des donateurs et les banques de développement; avec le système des Nations Unies et les institutions de Bretton Woods; avec les organismes nationaux, régionaux et internationaux de recherche, d'étude et de coopération économique et sociale. Un effort particulier devra être consenti pour renforcer les partenariats avec les organisations d'intégration et de coopération régionales et sous-régionales.
28. L'OIT doit redoubler d'efforts pour assurer une promotion active de toutes ses valeurs fondamentales consacrées par la Déclaration dans l'ensemble du système des Nations Unies et les institutions de Bretton Woods. Leurs programmes et activités devraient encourager la promotion des normes pertinentes de l'OIT.
29. Il faut intensifier les relations avec ces institutions pour assurer une compréhension réciproque du rôle de la coopération technique et la promotion de la Déclaration dans le programme de développement des institutions financières internationales.
30. Au niveau des pays, l'OIT devra jouer un rôle actif dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF): elle devra veiller à ce que les priorités de ses mandants soient dûment prises en compte et s'attacher à optimiser les capacités potentielles du système des Nations Unies dans son ensemble. Tous ces partenariats doivent reposer sur une vision réaliste des objectifs communs, mais aussi des intérêts propres à chaque partie, afin que l'OIT puisse défendre les valeurs et intérêts de ses mandants plus efficacement et dans un cadre plus large. Ces activités devront s'inscrire notamment dans le cadre du suivi des grandes conférences organisées par les Nations Unies, telles que le Sommet mondial pour le Développement social, la Quatrième Conférence mondiale sur les Femmes et la Deuxième Conférence des Nations Unies sur les Etablissements humains (Habitat II).
31. En tant qu'organisation ayant pour vocation de savoir, de servir et de sensibiliser, l'OIT devrait, sans pour cela affaiblir le tripartisme, établir des relations avec les autres acteurs de la société civile qui partagent ses valeurs et objectifs.

II. Plan d'action

32. Plusieurs mesures doivent être prises en vue de concrétiser l'orientation stratégique de la politique de coopération technique de l'OIT.

Principes directeurs

a) Des activités mieux ciblées et plus efficaces

33. Les quatre objectifs stratégiques et en particulier les huit programmes focaux qui leur sont liés, et qui ont été approuvés par le Conseil d'administration, ainsi que la Déclaration constitueront le point de départ et la raison d'être de toutes les activités de coopération technique de l'OIT. Il s'agira de répondre au mieux aux besoins des mandants, à mesure qu'ils évoluent, compte tenu des compétences institutionnelles et des contraintes en matière de ressources, dans le

cadre des objectifs stratégiques. Le mandat constitutionnel de l'Organisation fixera les grandes orientations des activités pratiques.

34. Les éléments de coopération technique des programmes focaux doivent être identifiés. Tous les programmes globaux en cours devront être examinés et intégrés dans toute la mesure du possible dans les programmes focaux correspondants, en conservant s'il y a lieu leur identité propre. De vastes consultations tripartites devront être organisées au niveau national pour que les objectifs par pays reflètent la spécificité des demandes des mandants et pour qu'ils soient réalistes, qu'il s'agisse des objectifs organisationnels, des capacités ou des ressources disponibles. Mieux cibler la coopération technique signifie aussi intégrer parmi les objectifs opérationnels des activités destinées à promouvoir les concepts qui sous-tendent les programmes de manière à mobiliser des appuis extérieurs, à sensibiliser l'opinion, à s'assurer son adhésion et à obtenir que chacun fasse siens les résultats.

b) Un nouveau cadre de programmation

35. Les objectifs stratégiques définissent un cadre commun de programmation qui établit un lien entre les programmes relevant du budget ordinaire et ceux qui sont financés par des ressources extrabudgétaires. Les Propositions de programme et de budget pour 2000-01 reflètent l'intention de passer à une structure de programmation intégrée. Celle-ci fournira les synergies au niveau opérationnel et sur le plan des politiques. Elle facilitera la mobilisation des ressources en donnant aux partenaires de l'OIT pour le développement une indication beaucoup plus claire de la contribution qu'ils peuvent apporter à la réalisation du programme de coopération technique de l'OIT. Elle permettra aussi de définir plus facilement l'apport du budget ordinaire aux programmes de coopération technique.

c) La recherche constante de l'excellence technique

36. Le fonds de connaissances d'une institution détermine sa capacité de fournir des services pertinents et fiables. Les projets de coopération technique du BIT doivent être d'une qualité technique irréprochable. Le processus visant à déterminer quels sont les points forts et les points faibles dans ce domaine au siège et sur le terrain doit être réexaminé et amélioré. Des politiques appropriées doivent stimuler et renforcer l'excellence et la modernisation des capacités de l'Organisation. Cette dernière cherche à obtenir de nouveaux crédits alors que les ressources internationales diminuent et que la concurrence s'intensifie. Cela exige que le Bureau renforce sa capacité dans les domaines de la recherche, des statistiques et de l'analyse économique. En fin de compte, pour satisfaire bénéficiaires et donateurs, il faut viser en permanence la qualité depuis la conception jusqu'à l'exécution.
37. Atteindre l'excellence technique chez les mandants de l'OIT - notamment dans les domaines de la recherche et de l'analyse économique - et la perfectionner sera l'un des éléments essentiels du programme de l'Organisation. En outre, l'OIT devrait fournir des instruments analytiques à ses mandants. Le flux d'informations devrait être régulier et les approches nouvelles et novatrices faire l'objet d'une diffusion au niveau mondial. Il faudrait organiser des forums favorisant le débat et l'interaction tels que le récent séminaire sur la crise en Asie de l'Est, afin de regrouper les connaissances économiques mondiales en économie pour les mettre à la disposition des mandants.

d) Gestion de la coopération technique

38. Le succès de la coopération technique dépend d'une saine gestion, d'une bonne coordination et d'un mécanisme d'appui efficace à l'exécution. Le processus devant conduire à une gestion plus efficace, à une meilleure coordination, à plus de transparence et à une définition plus claire des responsabilités en créant une équipe de direction organisée autour des quatre objectifs stratégiques vient d'être lancé. Renforcer la capacité de gestion de l'Organisation dans son ensemble, y compris dans le domaine de la coopération technique, est essentiel pour préciser les objectifs institutionnels et assurer les services d'appui nécessaires aux structures extérieures.
39. De même, il sera nécessaire de préciser les compétences et responsabilités respectives entre le Siège, les structures extérieures et les Etats bénéficiaires avec une meilleure coordination des activités sur le terrain.

e) *Une mobilisation plus efficace des ressources*

40. La mobilisation des ressources doit être dynamisée afin de remédier au déclin quantitatif de la coopération technique. L'approche stratégique décrite ci-dessus donnera à la communauté des donateurs un panorama plus clair des activités et des objectifs de l'OIT.
41. Il convient d'approfondir les relations avec les partenaires pour le développement, y compris les ministères et autres organismes de coopération et de développement et le Comité d'aide au développement de l'OCDE. Des contacts plus systématiques devront être établis avec les experts de la communauté des donateurs, et un dialogue plus nourri devra s'instaurer avec les ministères du Travail, et d'autres ministères intéressés, les syndicats et les organisations d'employeurs en vue de les associer plus directement à l'effort de mobilisation des ressources et de s'assurer leur appui au niveau politique. Il est important d'intensifier les relations avec le système des Nations Unies et les institutions de Bretton Woods. Des rapports nouveaux devraient être établis avec le secteur privé, avec des fondations et autres organismes ne comptant pas parmi les partenaires traditionnels du Bureau, dans le cadre des valeurs et principes de l'Organisation. Il conviendra de reconnaître que l'efficacité, l'efficacité et le respect du calendrier lors de l'exécution sont des éléments clés du succès de la stratégie de mobilisation des ressources.
42. Les contributions extrabudgétaires sont, par définition, volontaires. Elles correspondent normalement aux grandes priorités et préférences définies par les Parlements lors des débats budgétaires. C'est le rôle du Bureau de tenir compte à la fois des demandes des donateurs et de celles des bénéficiaires et de les concilier de manière cohérente à la satisfaction de tous, en favorisant le dialogue entre toutes les parties intéressées, et en concevant des programmes adaptés dans un esprit novateur.
43. Il est nécessaire de produire un rapport sur les sources de financement des projets de coopération technique.

f) *Mettre au point un système cohérent et efficace d'exécution des programmes*

44. Certains problèmes se posent parce que la répartition des rôles et des responsabilités au siège et sur le terrain, ainsi qu'entre le siège et le terrain, n'est pas suffisamment claire. Cette question doit être examinée de toute urgence. Il s'agit d'affirmer la présence de l'OIT sur le terrain en améliorant l'efficacité de ses services et en les rendant plus accessibles, afin que les structures extérieures soient à même de répondre de façon souple et rapide aux besoins des mandants en mobilisant l'ensemble des ressources de l'Organisation. Le cas échéant, il conviendra d'avoir recours aux compétences de l'Organisation sur de plus longues périodes pour les grands projets car cela pourrait exercer un impact significatif sur le développement des capacités des mandants tripartites. Outre des orientations techniques, le siège doit fournir aux structures extérieures des informations comparatives sur les mesures de politique sociale mises en œuvre dans les différents pays, ainsi que des analyses des répercussions économiques et budgétaires des initiatives sociales. Les structures du Bureau doivent être suffisamment décentralisées pour pouvoir associer les bénéficiaires aux décisions et maintenir en même temps une cohérence stratégique globale permettant à l'OIT d'affirmer clairement son identité partout dans le monde. En attendant le résultat de l'examen de la gestion de la coopération technique, ainsi que l'examen de la structure actuelle sur le terrain, et tout en respectant absolument le mandat du Directeur général, la pratique établie de longue date ne sera pas modifiée, selon laquelle les spécialistes des questions concernant les employeurs et les travailleurs affectés aux EMD doivent rendre compte à leurs bureaux respectifs du siège tout en poursuivant leurs activités avec les autres membres de l'équipe. Il s'agit d'une pratique qui donne satisfaction aux deux mandants concernés et qui, du point de vue des employeurs et des travailleurs ne nécessite aucune modification.

g) *Améliorer le contrôle et l'évaluation*

45. Des indicateurs de performance sont indispensables pour l'OIT, pour ses mandants, pour ses partenaires. Chaque fois que possible, les objectifs identifiables doivent être assortis d'indicateurs de performance vérifiables et clairs. Le système actuel offre un mécanisme d'autoévaluation qu'il faut améliorer. Les évaluations thématiques qui ont lieu chaque année et dont les résultats sont examinés par le Conseil d'administration devraient revêtir une plus grande signification. Les projets traditionnels comportent des mécanismes d'évaluation mais ceux-ci ne font guère de place à l'analyse d'impact. Il faut améliorer les mécanismes

d'évaluation des programmes et de leur impact au niveau national ou régional. Dans le cadre du système global d'évaluation à l'étude pour le BIT, il convient d'introduire des méthodes d'évaluation systématique et scientifique de la coopération technique avec les pays bénéficiaires et, si nécessaire, une évaluation faite par les donateurs et des agents indépendants. Après quoi, il faut diffuser les pratiques exemplaires et les enseignements tirés de l'évaluation.

h) L'amélioration de l'exécution

46. Des préoccupations ont été exprimées concernant le taux d'exécution des projets de coopération technique du BIT. C'est un point important car ce taux donne souvent une bonne idée de l'efficacité et de l'efficience de l'interaction entre l'OIT, les donateurs et les bénéficiaires. Une série d'initiatives doivent être prises en vue de cerner le problème et d'y répondre. Il convient d'analyser des informations et données pertinentes afin de déterminer les raisons de cette dégradation. A l'avenir, les données devront être présentées de façon que le processus d'exécution de la coopération technique soit à la fois plus précis et transparent. Un mécanisme de contrôle de l'exécution devra être rapidement mis en place. Il devra tenir lieu de système de contrôle et d'alerte précoce et il permettra aussi d'améliorer la communication entre le siège, les structures extérieures et les mandants. En outre, il conviendrait de recourir à la coopération horizontale pour les trois mandants afin de mettre à profit son potentiel pour accroître la pertinence des programmes et réduire les coûts y afférents.

i) Capacité de réponse rapide

47. Le BIT doit être capable de répondre rapidement à des problèmes nouveaux, qu'ils découlent d'une crise économique, d'une catastrophe naturelle, de conflits ou de bouleversements sociaux. Cela suppose l'aptitude à suivre les évolutions, organiser l'action, mobiliser les capacités de l'OIT et coordonner les partenariats et les ressources extérieures. Des mesures devront être prises pour doter le BIT de cette capacité. Ce genre de crise requerra souvent l'intervention de l'ensemble du système des Nations Unies à laquelle l'OIT contribuera dans le cadre de son mandat et des domaines qui relèvent de sa compétence. A cet égard, il est demandé à l'OIT de travailler avec les institutions financières internationales pour veiller à ce que la dimension sociale soit correctement reflétée dans les programmes d'ajustement structurel et dans la capacité de réaction aux crises. Parallèlement, le Bureau agira de concert avec les mandants dans les Etats bénéficiaires de façon à renforcer leur capacité de répondre à ces nouveaux défis.

III. Programme d'action pour l'OIT

48. La coopération technique doit demeurer un moyen fondamental de mettre en œuvre la vision stratégique de l'OIT.
49. Par coopération technique, il faut entendre la recherche appliquée et sa diffusion, les services consultatifs, les programmes et projets.
50. A l'avenir, l'OIT devra:
- a) Rendre la coopération technique plus pertinente et plus efficace*
- 1) La coopération technique doit soutenir les quatre objectifs stratégiques: promouvoir et réaliser les principes et les droits fondamentaux au travail; créer davantage de possibilités d'emplois et de revenus décents pour les femmes et pour les hommes; renforcer la protection sociale et son efficacité pour tous; renforcer le tripartisme et le dialogue social; elle devra aussi tenir compte des deux questions transversales du développement et de la parité. Dans ce contexte:
 - Elle doit répondre aux demandes et aux besoins des mandants.
 - Les objectifs par pays doivent être mis au point périodiquement en insistant sur les priorités de tous les mandants, et avec leur participation. Les objectifs doivent être complétés par les priorités régionales et sous-régionales des mandants.
 - 2) Il doit y avoir un cadre commun à tous les programmes de l'Organisation - programmes focaux compris - qui relie les programmes du budget ordinaire de l'OIT à ceux financés par des sources extra-budgétaires.

-
- 3) Il faut mettre l'accent sur les questions de parité entre hommes et femmes dans tous les aspects de la coopération technique.
 - 4) Les exigences sociales et économiques nouvelles dues à l'intégration et à la coopération régionales doivent être prises en compte. Cela suppose, notamment, que l'OIT:
 - contribue à mettre en place ou à renforcer le tripartisme dans les régions;
 - aide les régions à élaborer un cadre favorisant le développement social;
 - utilise ses compétences uniques pour fournir des données économiques, sociales et relatives au marché du travail et pour effectuer des travaux de recherche comparative dans une région donnée;
 - renforce la capacité des mandants nationaux de traiter les questions d'intégration économique régionale.
 - 5) Il est nécessaire de réaliser un plan efficace d'assistance à la coopération technique visant à assurer la mise en œuvre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.
 - 6) En vue de promouvoir, de réaliser et d'appliquer les normes internationales du travail, il convient de créer un environnement favorable susceptible de permettre à la coopération technique d'aider le processus de ratification des normes internationales du travail, et d'assister les pays ayant ratifié les normes à les mettre en œuvre effectivement.
 - 7) Il faut promouvoir les micro-entreprises ainsi que les petites et moyennes entreprises, qui sont un moteur de la création d'emplois, en tenant compte en outre du point 6 ci-dessus.
- b) Améliorer la qualité, la visibilité, l'efficacité et l'impact de la coopération technique de l'OIT
51. A cet égard, l'OIT devra:
- 1) mettre l'accent sur des programmes d'une grande qualité et plus concentrés, ainsi que sur la constitution de structures efficaces et effectives;
 - 2) renforcer les capacités techniques par la formation, en utilisant pleinement les services du Centre international de formation de l'OIT à Turin ou d'autres centres appartenant à l'OIT ou soutenus par l'Organisation; encourager l'échange d'expériences parmi les mandants;
 - 3) mettre au point des méthodes permettant d'évaluer la pertinence, l'impact et l'efficacité; plus spécifiquement, pour garantir la qualité et l'exécution, créer et mettre en œuvre des systèmes permettant un suivi et une évaluation scientifique interne et externe fondée sur des objectifs vérifiables et identifiables, sans oublier que le Conseil d'administration doit exercer une surveillance active sur le processus;
 - 4) créer un dispositif destiné à rassembler et à diffuser les pratiques exemplaires et les enseignements tirés de l'expérience;
 - 5) concevoir des stratégies de communication tendant à accroître la visibilité des activités de l'OIT et à promouvoir des partenariats plus larges;
 - 6) à l'exception des programmes spécifiques demandant une certaine autonomie, intégrer la participation tripartite à chaque étape de la coopération technique depuis la formulation jusqu'à la gestion et la mise en œuvre en vue de renforcer la capacité des mandants; dans ce contexte et dans le cadre des obligations de rapport existantes, définir la forme de la participation tripartite envisagée et réalisée, à condition que cela n'exclue pas une évaluation indépendante lorsqu'elle est requise;
 - 7) accorder une plus grande place aux compétences locales dans la conception et la mise en œuvre de la coopération technique.
- c) Renforcer les partenariats

52. A cet égard, l'OIT doit:

- 1) améliorer le processus d'interaction avec les mandants de façon que les programmes de l'Organisation se fondent sur leurs priorités, que leurs ressources soient utilisées et qu'ils participent activement;
- 2) renforcer les relations avec le système des Nations Unies, notamment dans le contexte de l'UNDAF, les institutions de Bretton Woods, et les banques régionales de développement, afin qu'elles prennent en compte les valeurs et principes fondamentaux de l'OIT lors de la conception et de la mise en œuvre de leurs activités;
- 3) renforcer et développer les liens avec d'autres protagonistes de la société civile qui partagent les valeurs et les objectifs de l'Organisation, sans pour cela affaiblir le tripartisme;
- 4) renforcer et étendre les partenariats en vue de mobiliser des ressources;
- 5) assurer un financement du budget ordinaire aux grands programmes de coopération technique pour chacun des quatre objectifs stratégiques, la Déclaration et son suivi, et la promotion des normes internationales du travail.

d) Etablir un plan de mise en œuvre

53. Le Bureau devra fournir:

- 1) un plan de mise en œuvre comprenant un calendrier à la session de novembre 1999 de la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration visant à:
 - appliquer des réformes dans la gestion de la coopération technique;
 - examiner des structures extérieures actuelles en vue de les rendre plus cohérentes et plus efficaces, avec la participation active des autorités nationales concernées;
 - réexaminer la politique de partenariat actif comme l'a demandé le Directeur général;
 - appliquer la nouvelle stratégie d'évaluation;
- 2) un rapport à moyen terme complet et ciblé relatif à la coopération technique, entre deux examens de cette question à la Conférence (soit d'ici deux ans et demi) en vue d'en saisir la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration, et qui viendra s'ajouter aux rapports ordinaires qui lui sont soumis.

Annexe 21

Approbations par domaine technique (toutes sources de fonds confondus) 1998-2001 (en milliers de dollars) (chiffres arrondis)

Domaine technique	1998		1999		2000		2001	
	Dollars	%	Dollars	%	Dollars	%	Dollars	%
Normes et principes fondamentaux et droits au travail	18 749	22,7	45 369	47,2	57 371	45,1	76 675	53,4
Emploi	48 688	59,0	32 160	33,5	37 876	29,8	36 537	25,5
Protection sociale	3 249	3,9	9 938	10,3	14 239	11,2	9 860	6,9
Dialogue social	8 568	10,4	7 734	8,0	17 098	13,4	15 825	11,0
Autres	3 330	4,0	921	1,0	583	0,5	4 557	3,2
Sous-total	82 584	100,0	96 123	100,0	127 167	100,0	143 454	100,0
Divers ¹					7 500		11 118	
Total	82 584		96 123		134 667		154 572	

¹ La rubrique «Divers» correspond aux montants approuvés pour Universitas en 2000 et pour le Royaume-Uni en 2001, qui n'ont pas encore été répartis par domaine technique.

N.B: Les chiffres pour 1998 sont des estimations fondées sur la structure antérieure du Bureau.

Source: Document GB.285/TC/1 (nov.2002).

Répartition des dépenses engagées en 2001 au titre de la coopération technique, par domaine d'activité et source de financement (à l'exclusion des frais administratifs) (en milliers de dollars) (chiffres arrondis)

Domaine d'activité	2001				Total
	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaires et programmes multi-bilatéraux	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail					
Cabinet du directeur exécutif et services communs	321				321
Normes internationales du travail					
Gestion du programme	645			154	799
Protection sociale et conditions des travailleurs	58	4		116	178
Liberté syndicale	108				108
Égalité et emploi	84			1 200	1 285
Politiques et informations normatives	5				5
Programme focal pour la promotion de la Déclaration	234	78		3 629	3 941
Programme focal sur le travail des enfants	344	10		30 263	30 617

Source: Document GB.285/TC/1 (nov. 2002).

VI. NIT et mondialisation

Annexe 22

Interprétation des principes de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

Trois demandes d'interprétation ont permis de préciser, quant au fond, certains des principes de la Déclaration tripartite. Elles sont présentées en ordre chronologique.

1. *Recours du syndicat de la banque, de l'assurance et de la finance (BIFU)*

Contexte

Après réexamen de sa stratégie d'entreprise, en 1983, une banque américaine implantée au Royaume-Uni décidait de ramener ses effectifs dans ce pays de 850 à 650 unités. En février 1984, 90 salariés étaient licenciés, dont 49 priés de quitter la banque dans les deux jours parce qu'ils étaient prétendument employés dans un service supposant des implications commerciales délicates ou parce qu'il était mis fin sur-le-champ à leurs fonctions. Le ministère britannique de l'Emploi avait été averti, comme le veut la loi, plus de 90 jours avant les licenciements, cette information étant tenue confidentielle par le ministère jusqu'à la prise d'effet des licenciements. Suivant la loi, l'employeur doit aussi porter les licenciements à la connaissance des représentants des syndicats indépendants reconnus. Le syndicat de la banque, de l'assurance et de la finance BIFU, quoiqu'il revendiquât des adhérents dans le personnel, n'était pas reconnu par la banque, ce qui veut dire qu'aux termes de la législation britannique, celle-ci n'était pas tenue de l'informer et ne le fit pas. Chaque salarié licencié a reçu une note écrite expliquant les critères de sélection des personnes à licencier.

En juillet 1984, la BIFU a déposé une demande d'interprétation des paragraphes 22, 26 et 27 de la Déclaration tripartite. En 1985, la Commission sur les entreprises multinationales a statué quant à la recevabilité de la demande en acceptant la demande d'interprétation fondée sur le paragraphe 2¹.

Décision²

Se référant à la convention (n°158) sur le licenciement, 1982, le paragraphe 26 de la Déclaration stipule que les modifications envisagées dans les activités soient signalées suffisamment à l'avance aux représentants des travailleurs ainsi qu'à leurs organisations, lorsque celles-ci sont identifiables dans le cadre de la législation et la pratique nationales. Lorsque ces représentants et organisations existent, il ne suffit pas d'informer individuellement les travailleurs concernés.

2. *Recours du gouvernement belge (1987)*

Contexte

En juillet 1986, à la veille des vacances annuelles, alors que la plupart des travailleurs étaient en congé ou en chômage technique, la direction de la filiale belge d'une multinationale française informait le comité d'entreprise à 10 heures 30 de sa décision de fermer l'usine le jour même à 14 heures en licenciant 1 034 salariés par la même occasion. La nouvelle était communiquée au même moment au directeur du service local de l'emploi et au comité paritaire du secteur d'industrie. Des négociations entre la direction et les syndicats ont été entamées après la fermeture complète du site et ont abouti à une solution financière acceptée par la grande majorité du personnel. L'entreprise

¹ Document GB.229/13/13 (fév., mars 1985).

² Document GB.229/MNE/2/2 (fév., mars 1985).

ne souhaitant pas revenir sur sa décision de fermer le site, un plan social allant au-delà des exigences de la législation belge a été arrêté; il prévoyait de sérieuses garanties salariales ainsi qu'une aide à la reconversion.

A la suite de ces événements, le gouvernement belge a présenté, en janvier 1987, une demande officielle d'interprétation. Le principal sujet de désaccord était relatif à la portée et à l'objectif de la Déclaration tripartite, tels que définis dans ses sept premiers paragraphes¹.

Décision²

La Déclaration constitue un tout indivisible. L'introduction (paragr. 1 à 7) énonce ses objectifs généraux, les paragraphes 8 à 10 définissent les politiques d'application générale tandis que le reste du texte précise les moyens permettant d'atteindre lesdits objectifs dans des domaines particuliers. Ces dispositions étant étroitement liées entre elles, elles ne peuvent être invoquées séparément pour définir les buts et objectifs de la Déclaration.

Paragraphes 1 à 7 – La Déclaration a un objet double énoncé au paragraphe 2 et qui consiste à 1) encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et 2) minimiser et résoudre les difficultés que les opérations des EMN peuvent soulever. Ces deux objectifs sont interdépendants et l'un ne peut être recherché au mépris de l'autre. Il est faux de croire que le seul fait de minimiser les conséquences sociales négatives répond à l'objet de la Déclaration. Toute initiative en ce sens doit se conformer à l'objectif d'une contribution positive au progrès économique et social de même qu'aux impératifs de la politique sociale et économique nationale.

Paragraphes 4, 5 et 7 – Les principes énoncés dans la Déclaration sont préconisés à l'intention des gouvernements, des organisations de travailleurs et d'employeurs et des EMN. Ses dispositions sont destinées à contribuer à l'objectif du progrès social en général et, par conséquent, aucune des parties ne peut être considérée comme le principal bénéficiaire de la Déclaration.

3. *Recours du gouvernement belge (1997)*

Contexte

En février 1997, un cadre supérieur d'une multinationale étrangère annonçait, lors d'une conférence de presse, la fermeture de son usine en Belgique pour juillet de la même année. Quelques heures plus tard, le comité d'entreprise de l'entreprise locale était informé que, en raison des mauvais résultats enregistrés de manière générale l'année précédente et de la nécessité de rationaliser et concentrer la production dans quelques unités, le siège avait décidé de résilier les commandes relatives aux articles produits par la filiale belge et de fermer le site. Conformément à la législation nationale, cette information a ensuite été communiquée au personnel et aux diverses autorités concernées.

En mai 1997, le ministre belge de l'Emploi et du Travail soumettait une demande d'interprétation des paragraphes 8, 10, 25, 26 et 51 de la Déclaration tripartite³. Quelques mois plus tard, des négociations entre l'entreprise et le personnel ont mené à l'adoption d'un plan social. Malgré la résolution du conflit, le gouvernement belge a maintenu sa demande, précisant qu'il cherchait à obtenir une clarification de caractère général de ces paragraphes, afin de déterminer a) s'il fallait informer des modifications d'activités avant qu'une décision ne soit prise par l'entreprise à cet égard, et b) si des consultations sur les conséquences de ces modifications devaient avoir lieu avant la mise en œuvre des décisions⁴.

¹ Document GB.239/MNE/1/1 (fév.-mars 1988), paragr. 9.

² *Ibid.*, paragr.9-16

³ Le paragraphe 51 correspond désormais au paragraphe 52 de la Déclaration.

⁴ Document GB.272/MNE/1 (juin 1998), paragr.16.

Décision¹

Les principes suivants ont été dégagés de l'interprétation des paragraphes 8, 10, 25, 26 et 51 de la Déclaration:

Paragraphe 8 – La Déclaration ne dispense en aucun cas de se conformer aux mesures de protection nationales ou internationales sur le fond. Rien ne justifie de donner à la Déclaration une interprétation qui dispenserait l'une ou l'autre partie de se conformer à des mesures de protection fondamentales promulguées par la législation nationale ou les normes internationales. Ce serait contraire au principe fondamental d'encouragement du progrès social énoncé au paragraphe 5 de la Déclaration.

Paragraphe 10 – Des consultations devraient avoir lieu dans les situations, autres que la fermeture d'une entité, susceptibles d'avoir une incidence majeure sur l'emploi. Le passage du paragraphe 10 appelant à des consultations entre les EMN, le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs s'applique sans réserve aux situations, autres que la fermeture d'une entité, qui touchent à des domaines d'intérêt de la Déclaration.

Paragraphe 25 – La législation nationale ne peut limiter les objectifs de stabilité et sécurité de l'emploi envisagés par la Déclaration, laquelle peut compléter la législation nationale. La clause du paragraphe 25 appelant à assurer un emploi stable et sûr peut compléter les lois, règles et procédures nationales en vigueur dans ce domaine. Aucune législation nationale ne peut limiter le paragraphe 25.

Paragraphe 26 – Ce paragraphe demande que la direction signale suffisamment à l'avance toute modification pouvant avoir des effets importants sur l'emploi. Il ne suffit pas de signaler une décision définitive et irrévocable avant sa mise en œuvre. Un préavis est nécessaire pour permettre une discussion et, éventuellement, d'atténuer ou limiter les effets négatifs sur l'emploi.

Cette demande de notification dans un délai raisonnable, aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs, de toute modification apportée aux activités d'une EMN peut compléter les lois, règles et procédures nationales en vigueur. Aucune législation nationale ne peut limiter le paragraphe 26.

Paragraphe 52 (ancien 51) – Pour se conformer à ce paragraphe, les EMN doivent faire en sorte que des représentants de la direction habilités à prendre des décisions sur les questions faisant l'objet du litige soient disponibles pour négocier avec les représentants des travailleurs. Lorsque l'établissement local de l'EMN n'est pas en mesure de décider, les représentants des travailleurs doivent pouvoir contacter un représentant de la direction du siège central de l'EMN en vue de mener des négociations.

¹ *Ibid.*, paragr. 13-36.

VII. Economie informelle

Annexe 23

Rapport de la Commission de la relation de travail, CRP n° 21, CIT, 91^e session, 2003 (extraits)

Résolution concernant la relation de travail

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 91^e session (2003),

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport V intitulé *Le champ de la relation de travail*,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration à en tenir compte dans la planification des activités futures concernant la relation de travail, et à prier le Directeur général de les prendre en considérations aussi bien lors de l'élaboration du programme et budget pour l'exercice 2004-05 que pour l'affectation des autres ressources disponibles au cours de l'exercice 2004-05.

Conclusions concernant la relation de travail

1. La protection des travailleurs est au cœur du mandat de l'OIT. Dans le cadre de l'agenda du travail décent, tous les travailleurs, quel que soit leur statut, devraient travailler dans des conditions décentes et dans la dignité. Il existe des droits prévus par la législation et les conventions collectives qui s'appliquent ou sont attachés aux travailleurs qui travaillent dans le cadre d'une relation de travail. Le terme salarié est un terme juridique qui désigne une personne qui est partie à un certain type de relation juridique normalement dénommée relation de travail. Le terme travailleur est un terme plus général qui s'applique à tout travailleur, qu'il soit ou non salarié. Le terme employeur se réfère à la personne physique ou morale pour laquelle un salarié travaille ou fournit des services dans le cadre d'une relation de travail. La relation de travail se définit comme le lien juridique entre une personne, appelée «le salarié», et une autre personne, appelée «l'employeur», à qui il fournit un travail ou des services, dans certaines conditions et contre rémunération. Le travail indépendant fondé sur une relation contractuelle commerciale ou civile est par définition exclu du champ de la relation de travail.
2. La vocation du droit du travail est, entre autres choses, de compenser le déséquilibre qui peut exister dans le pouvoir de négociation des parties à la relation de travail. Le concept de relation de travail est universel et se retrouve dans tous les systèmes et traditions juridiques, mais les obligations et droits qui y sont associés varient d'un pays à l'autre. De même, les critères permettant de déterminer s'il y a ou non relation de travail peuvent varier et ce, même s'il existe des notions communes à beaucoup de pays telles que la dépendance ou la subordination. Quels que soient les critères utilisés, gouvernements, employeurs et travailleurs partagent le même souci, à savoir que ces critères soient assez clairs pour permettre de déterminer facilement le champ d'application des diverses lois et qu'ils incluent ceux qui sont censés être inclus, c'est-à-dire ceux qui sont dans une relation de travail.
3. Les changements de la structure du marché du travail et de l'organisation du travail donnent lieu à des changements des modalités de travail qui s'inscrivent, ou non, dans le cadre de la relation de travail. Dans certaines situations, il peut être difficile de déterminer si le travailleur est un salarié ou un véritable travailleur indépendant.
4. L'une des conséquences associées aux changements de la structure du marché du travail et de l'organisation du travail, ainsi qu'à l'application insuffisante de la loi, est le phénomène de plus en plus répandu des travailleurs qui sont en fait des salariés mais sont privés de la protection liée à la relation de travail. Cette forme de faux travail indépendant est plus courante dans les pays où l'économie informelle est plus présente. Toutefois, beaucoup de pays dotés de marchés du travail bien structurés constatent que le phénomène prend de l'ampleur. Certaines de ces évolutions sont récentes, d'autres remontent à plusieurs décennies.

-
5. Il est dans l'intérêt de tous les acteurs du marché du travail de veiller à ce que le large éventail des modalités selon lesquelles un travail est exécuté ou des services sont fournis par un travailleur puisse s'inscrire dans un cadre juridique adapté. Des règles claires sont indispensables pour une bonne gouvernance du marché du travail. Cette tâche s'avère difficile dans beaucoup de pays pour l'un ou l'autre ou une combinaison des facteurs suivants:
 - la loi n'est pas claire, son champ d'application est trop restreint ou elle est inadaptée pour toute autre raison;
 - la relation de travail est déguisée sous la forme d'un arrangement civil ou commercial;
 - la relation de travail est ambiguë;
 - le travailleur est en fait un salarié, mais on ne sait pas très bien qui est son employeur, quels sont les droits du travailleur et contre qui recourir pour faire valoir ces droits;
 - la loi n'est pas respectée, ni mise en application.
 6. Il est reconnu que toutes les parties ont intérêt à ce que la loi soit claire et prévisible. Les employeurs et les travailleurs doivent savoir quel est leur statut et, par conséquent, quels sont leurs droits et obligations respectifs en vertu de la loi. A cette fin, la loi doit être libellée de manière à être adaptée au contexte national et à offrir la sécurité et la flexibilité nécessaires pour répondre aux réalités du marché du travail et lui être bénéfique. Même si la loi ne peut jamais prévoir absolument toutes les situations qui se présenteront sur le marché du travail, il est néanmoins important d'éviter de créer ou de laisser persister des vides juridiques. La loi et son interprétation doivent être compatibles avec les objectifs du travail décent, à savoir promouvoir l'emploi en quantité et en qualité, et être assez souples pour ne pas faire obstacle aux formes novatrices d'emploi décent et favoriser ce type d'emploi ainsi que la croissance. Le dialogue social avec participation tripartite est un moyen essentiel de garantir que la réforme des lois aille dans le sens de la clarté et de la prévisibilité en ménageant la souplesse requise.
 7. Il y a emploi déguisé lorsque l'employeur traite un travailleur salarié autrement que comme un salarié afin de dissimuler son statut juridique réel, éventuellement en recourant indûment à des arrangements civils ou commerciaux. Cette pratique porte préjudice aux travailleurs comme aux employeurs, elle constitue un abus qui va à l'encontre du travail décent et ne saurait être tolérée. Faux travail indépendant, fausse sous-traitance, y compris l'établissement de pseudo-coopératives, faux contrats d'entreprise, et prétendue restructuration de l'entreprise figurent parmi les moyens les plus fréquemment utilisés pour déguiser la relation de travail. Les pratiques de ce genre peuvent avoir pour effet de priver le travailleur de la protection découlant de la législation du travail et d'éviter certains coûts, comme les impôts et les charges de sécurité sociale. Il est avéré que ces pratiques sont plus courantes dans certains domaines d'activités; toutefois, gouvernements, employeurs et travailleurs devraient prendre des mesures énergiques pour les combattre, où qu'elles se manifestent.
 8. Il y a relation ambiguë lorsque le travail est exécuté ou les services sont fournis dans des conditions telles qu'il existe un doute réel et authentique quant à l'existence ou non d'une relation de travail. Ainsi, faire la distinction entre travail dépendant et travail indépendant présente de grandes difficultés dans un nombre croissant de cas, même lorsqu'il n'existe pas d'intention de déguiser la relation de travail. A cet égard, il est reconnu que les distinctions entre salarié et travailleur indépendant se sont estompées dans de nombreux des caractéristiques de certaines nouvelles formes de travail est l'autonomie ou l'indépendance accrue du salarié.
 9. Dans le cas de la relation de travail dite triangulaire, c'est-à-dire lorsque le travail ou les services sont fournis à un tiers (l'utilisateur), il y a lieu d'examiner dans quelle mesure elle induit une absence de protection préjudiciable au salarié. Dans ces situations, le problème est de savoir qui est l'employeur, quels sont les droits du travailleur, qui en est responsable. Des mécanismes sont donc nécessaires pour clarifier la relation entre les diverses parties, afin d'assigner les responsabilités respectives. A cet égard, il faut noter qu'une forme particulière de relation de travail triangulaire, qui concerne la fourniture de travail ou de services par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire, fait l'objet de la convention (n° 181) et de la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.
 10. Le respect de la loi est un principe fondamental et l'Etat doit s'engager fermement à assurer son application, en soutenant tous les mécanismes qui facilitent le processus et en y associant

les partenaires sociaux s'il y a lieu. Il faudrait promouvoir la coopération entre les diverses administrations publiques concernées, notamment l'inspection du travail, les services de la sécurité sociale et l'administration fiscale, et éventuellement aussi renforcer la coordination avec les services de police et de douane. Cela permettrait de mettre en commun les ressources et données disponibles et de les utiliser plus efficacement pour combattre les abus découlant des relations d'emploi déguisées. Les administrations du travail et leurs services ont un rôle crucial à jouer pour contrôler l'application de la loi, rassembler des données fiables sur les tendances du marché du travail et l'évolution des modalités de travail, ainsi que pour combattre les relations de travail déguisées.

11. Il faut reconnaître que si beaucoup de pays disposent de mécanismes et d'institutions fiables pour l'application de la loi, beaucoup d'autres ne sont pas dans ce cas. La mise en application insuffisante et le non-respect de la loi peuvent expliquer en grande partie pourquoi beaucoup de travailleurs sont dépourvus de protection. La mise en œuvre et l'application des droits liés à l'emploi ne sont guère effectives dans beaucoup de pays en raison du manque de ressources et de formation et de l'inadaptation du cadre juridique. La convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947, prévoit que le système d'inspection du travail doit assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs occupés à leur tâche. On rappellera qu'en vertu de cette convention le personnel d'inspection doit être composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.
12. Le problème de la mise en application n'est pas qu'une question de ressources; il est essentiel aussi que le personnel de l'administration du travail, et en particulier les inspecteurs du travail, s'il y a lieu, soient correctement formés. Cela signifie qu'ils doivent avoir une bonne connaissance du droit applicable, y compris les décisions des tribunaux concernant les moyens de déterminer l'existence de la relation de travail. Des matériels didactiques pouvant comprendre des directives élaborées par les partenaires sociaux contribueraient grandement à relever les qualifications de ce personnel et son aptitude à traiter effectivement les problèmes liés aux relations déguisées et ambiguës. Par ailleurs, on pourrait promouvoir l'échange de données d'expérience et de méthodes de travail entre pays en détachant des cadres, notamment entre les administrations du travail et les services d'inspection du travail, s'il y a lieu, des pays développés et des pays en développement.
13. Conformément au rôle que prévoit pour elles la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, les administrations du travail peuvent aussi apporter une contribution décisive aux premiers stades de la formulation de la législation traitant des problèmes liés au champ de la relation de travail. Il est hautement souhaitable que les organisations tant d'employeurs que de travailleurs soient étroitement associées aux processus et mécanismes d'élaboration de la législation, de manière qu'il puisse être tiré parti à cet effet des connaissances et de l'expérience des principaux acteurs du marché du travail. Si les lois doivent être suffisamment claires et précises pour produire des résultats prévisibles, il importe qu'elles ne créent pas de rigidités ni de conflit avec les relations contractuelles authentiquement indépendantes ou véritablement commerciales.
14. Le dispositif et les procédures administratives de règlement des différends concernant la détermination du statut des travailleurs rendent un service important qui incombe aux administrations compétentes. Selon le système de relations professionnelles en vigueur dans un pays donné, ce dispositif peut être tripartite ou bipartite. Sa compétence peut être générale ou circonscrite à des secteurs spécifiés de l'économie. Il est essentiel que les employeurs et les travailleurs aient facilement accès à des procédures et mécanismes transparents, rapides et équitables de règlement des différends concernant le statut au regard de l'emploi.
15. Il est démontré que l'absence de protection des travailleurs dépendants aggrave les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Les données confirment l'augmentation du taux d'activité des femmes partout dans le monde, surtout dans l'économie informelle, où la part relative des relations de travail ambiguës ou déguisées est élevée. Cette dimension du problème est d'autant plus grave que les femmes sont majoritaires dans des secteurs et professions où les relations de travail sont assez souvent déguisées et ambiguës, tels que travail domestique, textile et habillement, commerce et supermarchés, personnels infirmiers et de soins aux personnes, travail à domicile. L'exclusion ou la limitation du bénéfice de certains droits, par exemple dans certaines zones franches d'exportation, frappent les femmes de façon nettement disproportionnée.

-
16. Pour compenser cet impact inégalitaire il faut que les politiques d'égalité entre hommes et femmes soient plus claires et que les lois et accords nationaux en la matière soient mieux appliqués. A l'échelle internationale, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, s'appliquent sans ambiguïté à tous les travailleurs, et convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, précise qu'elle «s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant».
 17. Les gouvernements doivent être encouragés à établir, en consultation avec les partenaires sociaux, un cadre pour l'élaboration d'une politique nationale afin de mieux évaluer et traiter les divers problèmes relatifs au champ de la relation de travail. Comme indiqué dans la déclaration commune des experts participant à la Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection (15-19 mai 2000), cette politique devrait comprendre, sans s'y limiter, les éléments suivants:
 - fournir aux travailleurs et aux employeurs des orientations claires relatives à la relation de travail, en particulier pour ce qui est de la distinction entre travailleurs dépendants et indépendants;
 - fournir une protection efficace aux travailleurs;
 - combattre les relations d'emploi déguisées qui ont pour effet de priver les travailleurs dépendants de toute protection juridique;
 - éviter tout conflit avec les relations contractuelles authentiquement indépendantes ou véritablement commerciales;
 - fournir l'accès à des mécanismes appropriés de règlement des conflits en vue de la détermination du statut des travailleurs.
 18. Ce cadre pour l'élaboration d'une politique nationale devrait prévoir la collecte de données statistiques, des activités de recherche et l'observation périodique de l'évolution de la structure et des modalités du travail aux niveaux national et sectoriel. La méthodologie utilisée pour ce faire devrait être déterminée à l'issue d'un processus de dialogue social. Toutes les données collectées devraient être ventilées par sexe, et les activités de recherche et d'observation menées à l'échelle nationale et sectorielle devraient expressément tenir compte de la dimension sexospécifique du problème et d'autres aspects de la diversité.
 19. Les administrations nationales du travail et les services associés devraient régulièrement suivre leurs programmes et procédures de mise en application. Il faudrait notamment identifier les secteurs et groupes professionnels où prévalent les relations de travail déguisées et adopter une approche stratégique pour faire appliquer la loi. Les professions et les secteurs à forte proportion de main-d'œuvre féminine appellent une attention spéciale. Des programmes novateurs d'information et d'éducation, ainsi que des stratégies et des services d'approche des personnes non couvertes devraient être mis en place. Les partenaires sociaux devraient être associés à la conception et à la mise en œuvre de ces activités.

Rôle de l'OIT

20. L'OIT a un rôle important à jouer dans ce domaine et la capacité du Bureau de collecter des données comparables et de mener des études comparatives est largement reconnue. Ce travail aide tous les mandants à mieux comprendre et évaluer le phénomène. Le Bureau devrait élargir sa base de connaissances et l'utiliser pour promouvoir de bonnes pratiques. A cet effet, il pourrait notamment:
 - faire réaliser des études nationales périodiques qui rendent compte des réformes en cours de la législation du travail dans le domaine du champ de la relation de travail;
 - faire une analyse comparative des informations reçues et des études réalisées, afin d'identifier les tendances et les nouveautés en matière d'élaboration des politiques;
 - produire des publications sur des aspects spécifiques de la question qui offrent une description du phénomène dans les différents pays et examinent les mesures mises en œuvre;
 - entreprendre des études sur la dimension régionale, sectorielle et sexospécifique de la question;

- travailler à l'élaboration de données comparatives utilisables et établir des catégories de données;
- organiser des réunions aux niveaux régional et sous-régional afin de promouvoir l'échange d'expériences, diffuser les résultats des études nationales et renforcer les capacités et les connaissances des mandants de l'OIT;
- organiser, s'il y a lieu, des réunions d'experts chargés d'examiner des aspects spécifiques de la question;
- inscrire au programme de certaines réunions sectorielles l'examen de questions apparentées.

L'OIT devrait allouer des ressources à la mise en place d'un programme de coopération Technique, d'assistance et de conseils à l'intention des Etats Membres dans le domaine du champ de la relation de travail et de son application, afin de traiter les points suivants:

- portée de la loi;
- aspects généraux de la relation de travail;
- accès aux tribunaux;
- élaboration de principes d'action et développement des capacités en vue de renforcer les moyens administratifs et judiciaires propres à encourager le respect de la loi.

Lorsqu'il abordera cette question, le BIT devra se référer aux conclusions de la Commission de l'économie informelle, en particulier celles qui concernent l'importance de la gouvernance et le cadre juridique et institutionnel.

21. Le respect et la mise en application de la loi constituant un aspect critique de la question, le Bureau devrait renforcer son assistance aux administrations nationales du travail, notamment aux services d'inspection du travail. Il lui faudrait aussi revoir, s'il y a lieu, son organisation interne concernant l'administration et l'inspection du travail pour offrir aux mandants des services plus cohérents et plus efficaces dans ce domaine.
22. Dans la plupart des pays, les tribunaux jouent un rôle essentiel dans la résolution des conflits concernant le statut des travailleurs au regard de l'emploi. Il est très souhaitable que les juges, les médiateurs et autres fonctionnaires habilités qui connaissent de ces conflits reçoivent une formation appropriée, y compris en matière de normes internationales du travail, de droit comparé et de jurisprudence. Le Bureau devrait être encouragé à renforcer son programme de collaboration et de coopération avec les fonctionnaires habilités et les juges des organes et tribunaux compétents.
23. Il est reconnu qu'un nombre non négligeable de mesures novatrices ont été adoptées dans beaucoup de pays en vue de traiter les problèmes relatifs à la détermination du statut des travailleurs au regard de l'emploi. En coopération avec les partenaires sociaux, les Etats Membres devraient s'attacher à rechercher des solutions appropriées et viables à ces problèmes. Chaque Etat devrait entreprendre un examen approfondi des lacunes existantes en vue de trouver des solutions adéquates et équilibrées qui tiennent compte des divers intérêts en présence. Parmi les mesures qui ont été prises, des lois ont été révisées ou élaborées, d'autres encore ont été introduites par le biais de la jurisprudence. Les mesures adoptées par les pays sont notamment les suivantes:
 - la loi définit la relation de travail;
 - la loi établit une présomption juridique d'existence de la relation de travail si le travail est exécuté ou les services sont fournis dans des conditions spécifiques, à moins qu'il ne soit démontré que les parties n'avaient pas l'intention de s'engager dans une relation de travail;
 - la loi, la jurisprudence ou un code de bonne pratique élaboré par ou avec les partenaires sociaux énumère les critères permettant d'identifier la relation de travail.

Diverses initiatives bipartites et tripartites ont également contribué à traiter ces problèmes à l'échelle nationale: directives, codes volontaires, mécanismes et procédures de règlement des différends. Toutes ces mesures devraient être poursuivies, le BIT fournissant l'expertise technique si nécessaire.

-
24. L'OIT devrait intensifier son dialogue avec les autres institutions internationales, y compris les institutions financières internationales dont les politiques peuvent influencer sur la relation de travail.
 25. L'OIT devrait envisager l'adoption d'une réponse internationale à ce sujet. La commission estime qu'une recommandation est une réponse appropriée. Cette recommandation devrait être axée sur la question des relations de travail déguisées et sur la nécessité de disposer de mécanismes garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail ont accès à la protection qui leur est due au niveau national. Elle devrait proposer des orientations aux États Membres sans donner de définition universelle du contenu de la relation de travail. Elle devrait être suffisamment souple pour tenir compte de la diversité des traditions en matière de relations économiques, sociales, juridiques et professionnelles, ainsi que de la dimension relative à l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette recommandation devrait éviter tout conflit avec les relations contractuelles authentiquement indépendantes ou véritablement commerciales, et promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant que moyen d'apporter des solutions au problème au niveau national; à cet égard, elle devrait prendre en considération les évolutions récentes de la relation de travail ainsi que les présentes conclusions. Il est donc demandé au Conseil d'administration du BIT d'inscrire cette question à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence internationale du Travail. La question des relations du travail triangulaires n'a pas été réglée.

Annexe 24

Rapport de la Commission de l'économie informelle, CRP n° 25, CIT, 90^e session, 2002 (extraits)

Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 90^e session (2002),

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport VI intitulé *Travail décent et économie informelle*,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration à en tenir dûment compte dans la planification des activités futures pour réduire les déficits de travail décent dans l'économie informelle, et à prier le Directeur général de les prendre en considération aussi bien lors de l'élaboration du programme et budget pour l'exercice 2004-05 que pour l'affectation des ressources disponibles au cours de l'exercice 2002-03.

Conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle

1. Reconnaissant l'engagement de l'OIT et de ses mandants de faire du travail décent une réalité pour tous les travailleurs et les employeurs, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a invité la Conférence internationale du Travail à examiner la question de l'économie informelle. L'engagement en faveur du travail décent est ancré dans la Déclaration de Philadelphie qui consacre le droit de chacun à vivre dans «la liberté, la dignité, la sécurité économique et avec des chances égales». Il nous faut maintenant considérer cette multitude de travailleurs et d'entreprises qui souvent ne sont ni reconnus ni protégés par un cadre légal ou réglementaire et qui se caractérisent par une grande vulnérabilité et une grande pauvreté, et combler ces déficits de travail décent.
2. Promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs, femmes et hommes, sans considération de l'endroit où ils travaillent, exige une stratégie d'ampleur: réaliser les principes et droits fondamentaux au travail; créer de nouvelles et meilleures possibilités d'emploi et de revenu; étendre la protection sociale; favoriser le dialogue social. Ces dimensions du travail décent se renforcent mutuellement et comprennent une stratégie intégrée de lutte contre la pauvreté. Réduire les déficits de travail décent constitue un défi d'autant plus grand que le travail est exécuté en dehors des cadres légaux et institutionnels, qu'il s'agisse du champ ou des moyens d'application. Dans le monde d'aujourd'hui, la majorité des gens travaillent dans l'économie informelle parce que, pour la plupart, il leur est impossible de trouver un autre travail ou de monter une entreprise dans l'économie formelle.
3. Il n'existe pas de description ou de définition universellement acceptée ou considérée comme exacte de «l'économie informelle». Cependant, on s'accorde à reconnaître que cette expression recouvre une diversité considérable de travailleurs, d'entreprises et d'entrepreneurs qui sont dotés de caractéristiques identifiables et connaissent des désavantages et des problèmes dont l'intensité varie suivant le contexte, national, urbain ou rural. L'expression «économie informelle» est préférable à celle de «secteur informel» parce que les travailleurs et les entreprises dont il est question ne relèvent pas d'un secteur unique d'activité économique mais de plusieurs. En revanche, elle tend à minimiser l'importance des liens, des zones grises et des interdépendances qui existent entre activités formelles et activités informelles. L'expression «économie informelle» fait référence à toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas couverts – en vertu de la législation ou de la pratique – par des dispositions formelles. Ces activités n'entrent pas dans le champ d'application de la loi, ce qui signifie que ces travailleurs et unités opèrent en marge de la loi; ou bien ils ne sont pas couverts dans la pratique, ce qui signifie que la loi ne leur est pas

appliquée alors même qu'ils opèrent dans le cadre de la loi; ou bien encore la loi n'est pas respectée parce qu'elle est inadaptée, contraignante ou qu'elle impose des charges excessives. Le BIT doit tenir compte dans ses travaux des difficultés conceptuelles liées à cette immense diversité.

4. Les travailleurs de l'économie informelle comptent des salariés et des personnes travaillant pour leur propre compte. La plupart des travailleurs à leur compte sont aussi vulnérables et manquent autant de sécurité que les salariés et passent d'un statut à l'autre. Faute de protection, de droits et de représentation, il est rare que ces travailleurs arrivent à se libérer du piège de la pauvreté.
5. Dans certains pays, l'expression «économie informelle» désigne le secteur privé. Dans certains autres pays, on considère qu'elle est synonyme d'«économie souterraine» ou «parallèle». Or la majorité des travailleurs et des entreprises de l'économie informelle produisent des biens et des services légaux, même s'il arrive qu'ils ne soient pas conformes aux procédures légales – comme c'est le cas par exemple lorsque les formalités relatives à l'enregistrement ou à l'immigration ne sont pas remplies. Il faut distinguer ces activités des activités criminelles ou illégales – telles que la production et le trafic de drogues – qui relèvent du droit pénal et ne sauraient faire l'objet d'une réglementation ni bénéficier d'une protection au titre de la législation du travail ou des réglementations commerciales. Il peut aussi exister des zones grises où l'activité économique associe des caractéristiques de l'économie formelle et de l'économie informelle, par exemple lorsque des travailleurs, dans l'économie formelle, perçoivent des rémunérations non déclarées, ou bien lorsqu'il existe, dans les entreprises formelles, des catégories de travailleurs dont les conditions de travail ou de rémunération relèvent de l'informalité.
6. L'économie informelle absorbe les travailleurs qui sinon n'auraient ni travail ni revenu, en particulier dans les pays en développement caractérisés par une main-d'œuvre nombreuse et en expansion rapide, par exemple ceux où des travailleurs ont été licenciés à la suite de l'application de programmes d'ajustement structurel. La plupart de ceux qui entrent dans l'économie informelle ne le font pas par choix mais par nécessité absolue. Notamment dans les situations de fort chômage, de sous-emploi et de pauvreté, l'économie informelle est une source potentielle non négligeable de création d'emplois et de revenus, du fait qu'il est relativement facile d'y accéder, même sans beaucoup d'instruction ou de qualifications, ni de gros moyens techniques ou financiers. Toutefois, il est rare que les emplois ainsi créés répondent aux critères du travail décent. L'économie informelle permet aussi de satisfaire les besoins des consommateurs pauvres en offrant des biens et des services accessibles à bas prix.
7. Les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle peuvent être une bonne source potentielle de création d'entreprises. Ces travailleurs constituent aussi une réserve de qualifications. Beaucoup de ceux qui travaillent dans l'économie informelle ont un sens aigu des affaires, l'esprit créatif, du dynamisme et une capacité d'innovation, potentiel qui peut prospérer si on arrive à éliminer certains obstacles. L'économie informelle peut aussi servir de pépinière d'entreprises et être l'occasion d'acquérir des qualifications sur le tas. A cet égard, elle peut être un tremplin d'accès graduel à l'économie formelle, si des stratégies efficaces sont mises en œuvre.
8. Dans beaucoup de pays tant en développement qu'industrialisés, il existe des liens entre l'évolution de l'organisation du travail et la croissance de l'économie informelle. Les travailleurs et les unités économiques opèrent de plus en plus souvent selon des modalités de travail flexibles, dont l'externalisation et la sous-traitance; certains se trouvent à la périphérie d'entreprises principales ou au bas des filières de production, où ils sont victimes de déficits de travail décent.
9. Les déficits de travail décent sont plus marqués dans l'économie informelle qui, du point de vue des travailleurs non protégés, présente beaucoup plus d'aspects négatifs que d'aspects positifs. Les travailleurs de l'économie informelle ne sont ni reconnus ni déclarés, ils ne bénéficient ni de la législation du travail ni de la protection sociale, par exemple quand leur statut au regard de l'emploi est ambigu, de sorte qu'il leur est impossible de jouir de leurs droits fondamentaux, de les exercer ou de les défendre. N'étant généralement pas organisés, ils ne sont pas, ou quasiment pas, représentés collectivement auprès des employeurs ou des autorités publiques. L'économie informelle se caractérise souvent par des lieux de travail exigus ou indéfinis, des conditions de travail qui ne garantissent ni la santé ni la sécurité, de faibles niveaux de qualification et de productivité, des revenus médiocres et irréguliers, de

longues heures de travail et un manque d'accès à l'information, aux marchés, au financement, à la formation et à la technologie. Les travailleurs de l'économie informelle peuvent se caractériser par des degrés divers de dépendance et de vulnérabilité.

10. Bien qu'ils soient très exposés aux risques et qu'ils aient donc particulièrement besoin de protection sociale, la plupart des travailleurs de l'économie informelle en sont quasiment, voire totalement, dépourvus, et les prestations de sécurité sociale qu'ils perçoivent de l'employeur ou de l'Etat sont très limitées ou inexistantes. Au-delà de la couverture sociale au sens traditionnel, ces travailleurs sont dépourvus de toute protection dans des domaines tels que l'éducation, l'acquisition des compétences, la formation, les soins de santé et les soins aux enfants, pourtant particulièrement importants pour les travailleuses. Le défaut de protection sociale est un aspect critique de l'exclusion dont ils sont victimes.
11. Même si certains gagnent plus dans l'économie informelle que ne gagnent les travailleurs dans l'économie formelle, les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle se caractérisent par la pauvreté, synonyme d'impuissance, d'exclusion, de vulnérabilité. Pour la plupart, ils ne jouissent pas de la sécurité de leurs droits de propriété, ce qui les empêche d'accéder au capital et au crédit. Il leur est difficile de faire appel au système judiciaire pour faire respecter les contrats, et ils n'ont pas, ou quasiment pas, accès aux infrastructures et prestations publiques. Ils sont exposés au harcèlement, notamment sexuel, et autres formes d'exploitation et abus, y compris l'extorsion et la corruption. Les femmes, les jeunes, les migrants et les travailleurs âgés sont les premières victimes des déficits de travail décent les plus criants de l'économie informelle. C'est, caractéristiquement, dans l'économie informelle que l'on trouve des enfants astreints au travail et des travailleurs sous contrainte pour dettes.
12. Il arrive souvent que les entreprises non déclarées et non réglementées ne s'acquittent ni de leurs obligations fiscales, ni de leurs obligations sociales vis-à-vis des travailleurs, faisant ainsi une concurrence déloyale aux autres entreprises. Par ailleurs, les travailleurs et unités économiques de l'économie informelle ne s'acquittent pas toujours de leurs obligations fiscales, certes dans bien des cas en raison de leur pauvreté. L'Etat se trouve de ce fait privé de ressources fiscales, ce qui limite sa capacité d'étendre les services sociaux.
13. Pour promouvoir le travail décent, il faut éliminer les aspects négatifs de l'informalité tout en veillant à ne pas détruire des sources de revenu et l'esprit d'entreprise et à favoriser la protection et l'intégration des travailleurs et unités économiques de l'économie informelle dans l'économie formelle. Il ne pourra y avoir de progrès durable vers le travail décent, reconnu et protégé, que si l'on agit, après les avoir identifiés, sur les causes profondes de l'activité informelle et sur les obstacles à l'intégration dans le système économique et social formel.
14. L'informalité est principalement une question de gouvernance. L'expansion de l'économie informelle peut souvent être imputée aux politiques macroéconomiques et sociales inappropriées, inefficaces, mal avisées ou mal mises en œuvre qui ont, dans bien des cas, été formulées sans consultation tripartite, et à l'absence de cadre légaux et institutionnels incitatifs et de bonne gouvernance permettant d'appliquer de façon pertinente et effective les politiques et les lois. Des politiques macroéconomiques, y compris les politiques d'ajustement structurel, de restructuration économique et de privatisation, qui n'étaient pas suffisamment axées sur l'emploi, ont détruit des emplois ou n'ont pas créé suffisamment de nouveaux emplois dans l'économie formelle. Sans croissance économique forte et soutenue, les gouvernements sont dans l'impossibilité de créer des emplois dans l'économie formelle et de faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. Beaucoup de pays n'ont pas de politique explicite de création d'emplois et d'entreprises; ils traitent la question de la quantité et de la qualité des emplois comme un facteur résiduel plutôt que comme un facteur nécessaire du développement économique.
15. Lorsque les circonstances sont favorables, les échanges, les investissements et la technologie peuvent offrir aux pays en développement et aux pays en transition la possibilité de réduire l'écart qui les sépare des pays industrialisés avancés, et créer des emplois de qualité. Toutefois, le problème est que le processus actuel de mondialisation n'est pas suffisamment intégrateur ni équitable; il ne compte pas assez de bénéficiaires, notamment parmi les plus nécessiteux. La mondialisation met à nu la mauvaise gouvernance. Le commerce international sans subventions aux exportations qui faussent le marché, ni pratiques déloyales ni application de mesures unilatérales, permettra d'élever le niveau de vie, d'améliorer les conditions de

travail des pays en développement et de réduire le déficit de travail décent dans l'économie informelle.

16. Les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle se caractérisent par le fait qu'ils ne sont souvent ni reconnus, ni réglementés, ni protégés par la loi, d'où l'importance capitale des cadres juridiques et institutionnels. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, ainsi que les normes fondamentales du travail doivent s'appliquer à l'économie informelle tout autant qu'à l'économie formelle. Mais certains travailleurs sont dans l'économie informelle parce qu'ils n'entrent pas suffisamment dans le champ de la législation nationale du travail ou que celle-ci n'est pas effectivement appliquée, notamment en raison des difficultés pratiques auxquelles se heurte l'inspection du travail. Il arrive souvent que la législation du travail ne tienne pas compte de l'organisation moderne du travail. Une définition incorrecte du salarié ou du travailleur peut avoir pour effet qu'il soit assimilé à un travailleur indépendant et donc exclu de la protection de la législation du travail.
17. Des cadres juridiques et administratifs inappropriés qui ne garantissent ni ne protègent la liberté syndicale rendent difficile l'organisation des travailleurs et des employeurs. Il arrive que des organisations de salariés, de personnes travaillant pour leur propre compte, de travailleurs indépendants ou d'employeurs de l'économie informelle, qui sont démocratiques, indépendantes et fondées sur l'affiliation des intéressés, parfois ne soient pas autorisées à fonctionner en vertu de la législation nationale ou locale et, souvent, qu'elles ne soient pas reconnues et soient exclues des institutions et processus du dialogue social ou y soient sous-représentées. Ni organisés, ni représentés, les travailleurs de l'économie informelle sont généralement privés de toute une série d'autres droits. Ils ne peuvent défendre leurs intérêts en matière d'emploi par la négociation collective, ni faire pression auprès des décideurs sur des sujets tels que l'accès aux infrastructures, les droits de propriété, la fiscalité ou la sécurité sociale. Ceux qui sont le plus privés de représentation et de moyens de faire entendre leur voix sont les femmes et les jeunes, qui composent le gros de la main-d'œuvre dans l'économie informelle.
18. Les unités économiques qui opèrent dans l'économie informelle le font principalement en raison des réglementations inadaptées et des prélèvements fiscaux exagérés qui alourdissent excessivement le coût de la «formalisation», dont par ailleurs elles ne peuvent tirer avantage parce qu'elles n'arrivent pas à accéder aux marchés et aux informations sur ces marchés, aux services publics, à l'assurance, à la technologie et à la formation. Des coûts élevés de transaction et de mise en conformité leur sont imposés par des lois et des réglementations qui sont excessivement contraignantes ou les obligent à traiter avec des administrations inefficaces ou corrompues. L'absence de systèmes de droits et de titres de propriété adaptés à la situation des pauvres empêche la constitution du capital productif nécessaire à l'essor de l'activité.
19. L'informalité s'explique aussi par un certain nombre d'autres facteurs socio-économiques. La pauvreté limite les possibilités et exclut tout choix réel en faveur du travail décent et protégé. Des revenus médiocres et irréguliers et, souvent, l'absence de politiques publiques empêchent l'individu de s'investir dans son éducation et d'acquérir les qualifications qui lui permettraient d'améliorer son employabilité et sa productivité et de cotiser durablement à un régime de sécurité sociale. Le manque d'instruction (primaire et secondaire), qui permet d'être efficace dans l'économie formelle, et la non-reconnaissance des qualifications acquises dans l'économie informelle constituent des obstacles supplémentaires à l'entrée dans l'économie formelle. La pénurie d'activités rémunératrices en milieu rural pousse les populations à émigrer en ville ou à l'étranger et à rejoindre l'économie informelle. La pandémie du VIH/SIDA – du fait de la maladie, de la discrimination ou du décès du soutien de famille – accule des familles et des communautés à la misère et les contraint à s'engager dans des activités informelles pour survivre.
20. La féminisation de la pauvreté et la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique ou le handicap signifient aussi que les groupes les plus vulnérables et marginalisés sont plus susceptibles de se retrouver dans l'économie informelle. En général, les femmes doivent concilier de multiples responsabilités – assurer la subsistance de la famille, s'acquitter des tâches domestiques et s'occuper des personnes âgées et des enfants; elles se heurtent en outre à une discrimination en matière d'accès à l'éducation et à la formation ainsi qu'à d'autres ressources économiques. Elles risquent donc, plus que les hommes, de rejoindre l'économie informelle.

-
21. Les déficits de travail décent sont souvent imputables à des déficits de bonne gouvernance, et le gouvernement a donc un rôle primordial à jouer. La volonté politique, l'engagement, et des structures et mécanismes propres à assurer une bonne gouvernance sont essentiels. Les lois, politiques et programmes spécifiquement conçus pour remédier aux causes de l'informalité, étendre la protection à tous les travailleurs et lever les obstacles à l'entrée dans l'économie formelle varieront selon les pays et les circonstances. Les partenaires sociaux et les bénéficiaires visés dans l'économie informelle devront être associés à leur formulation et à leur mise en œuvre. En particulier dans les pays en proie à la misère dont la population active est nombreuse et en expansion rapide, les mesures prises ne doivent pas restreindre les possibilités de ceux qui n'ont pas d'autres moyens d'existence. Il ne s'agit pas cependant de prôner un emploi à n'importe quel prix et dans n'importe quelles conditions.
 22. La législation est cruciale pour ce qui est de la question, capitale, de la reconnaissance et de la protection des travailleurs et des employeurs de l'économie informelle. Tous les travailleurs, quel que soit leur statut au regard de l'emploi ou leur lieu de travail, doivent pouvoir jouir de leurs droits, tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les normes fondamentales du travail, les exercer et les défendre. Pour garantir que la législation du travail offre une protection appropriée à tous les travailleurs, les gouvernements doivent être encouragés à examiner l'évolution des relations d'emploi, à identifier et à protéger comme il convient tous les travailleurs. Éliminer le travail des enfants et la servitude pour dettes doit être un objectif prioritaire.
 23. L'économie informelle offre un environnement qui pousse à l'essor du travail des enfants. Le travail des enfants, composante fondamentale de l'économie informelle, sape les stratégies de création d'emplois et de réduction de la pauvreté, les programmes d'éducation et de formation et les perspectives de développement des pays. Le travail des enfants existe aussi dans les pays industrialisés. L'éradication de ce fléau requiert de lutter contre la pauvreté, d'assurer une bonne gouvernance, un contrôle effectif et un accès amélioré à l'éducation universelle et à la protection sociale. Il faut aussi que les partenaires sociaux s'engagent et coopèrent dans le cadre de la promotion des droits fondamentaux et du programme visant à l'intégration des travaux informels dans l'économie formelle. Pour réussir à abolir le travail des enfants, il est capital de créer plus d'emplois de qualité pour les adultes.
 24. Il appartient aux gouvernements d'établir aux niveaux national et local un cadre qui permette l'exercice des droits de représentation. La législation nationale doit garantir et défendre la liberté de tous les travailleurs et employeurs, quels que soient le lieu et les modalités de leur travail, de constituer les organisations de leur choix et d'y adhérer, sans crainte de représailles ou d'intimidations. Il faut lever les obstacles à la reconnaissance des organisations légitimes, démocratiques, accessibles, transparentes, responsables et fondées sur l'affiliation des travailleurs et des employeurs de l'économie informelle, afin qu'ils puissent participer aux structures et processus du dialogue social. Les autorités devraient associer ces organisations aux débats publics et leur donner accès aux services et infrastructures dont ils ont besoin pour opérer de façon effective et efficiente, et les protéger contre le harcèlement ou l'expulsion injustifiée ou discriminatoire.
 25. Les politiques et programmes doivent être axés sur l'intégration dans le système économique et social formel des unités économiques et des travailleurs marginalisés, pour lutter contre la vulnérabilité et l'exclusion. Cela implique que les programmes relatifs à l'économie informelle, qu'il s'agisse par exemple d'éducation, de formation ou de microfinance, doivent être conçus et mis en œuvre avec comme principal objectif d'intégrer les travailleurs et unités économiques de l'économie informelle dans l'économie formelle, de sorte qu'ils entrent dans le champ d'application du cadre juridique et institutionnel. Les recherches, notamment statistiques, doivent être bien ciblées et conçues pour appuyer effectivement ces politiques et programmes.
 26. Les gouvernements doivent mettre en place des cadres macroéconomiques, sociaux, juridiques et politiques propices à la création à grande échelle d'emplois décents et d'entreprises durables. Les gouvernements devraient adopter une démarche dynamique pour mettre l'emploi décent au centre des politiques de développement économique et social et favoriser le bon fonctionnement du marché du travail et de ses institutions, y compris les systèmes d'information sur le marché du travail et les organismes de crédit. Pour multiplier les emplois et améliorer leur qualité, il faudrait mettre l'accent sur l'investissement humain, surtout au bénéfice des personnes les plus vulnérables – éducation, formation qualifiante, apprentissage tout au long de la vie, santé, sécurité – et encourager l'esprit d'entreprise. Les stratégies de

lutte contre la pauvreté, notamment les Documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP), doivent s'attaquer spécifiquement aux problèmes de l'économie informelle. C'est au nombre d'emplois décents créés que se mesurera la réussite de ces stratégies. Il y a lieu, dans beaucoup de pays en développement, d'améliorer et de renforcer les politiques agricoles et les politiques de développement rural, y compris l'établissement de cadres juridiques en faveur des coopératives. Il faut veiller à tenir tout spécialement compte des responsabilités familiales qu'assument les travailleuses de l'économie informelle afin de leur faciliter l'accès à un emploi formel.

27. Un environnement politique et juridique favorable abaisse les coûts de création et d'exploitation des entreprises: procédures simplifiées de déclaration et d'obtention des licences, réglementation appropriée, imposition raisonnable et équitable. Il multiplie aussi les avantages de la légalisation: accès facilité à la clientèle commerciale, conditions de crédit plus avantageuses, protection juridique, respect des contrats, accès à la technologie, aux subventions, aux devises et aux marchés locaux et internationaux. En outre, de telles mesures préviennent le transfert d'activités de l'économie formelle à l'économie informelle. Cela facilite le démarrage des nouvelles entreprises et aide les petites entreprises à entrer dans l'économie formelle et à créer des emplois sans abaissement des normes du travail. Cela permet aussi d'accroître les recettes publiques.
28. Une autre grande priorité est l'établissement d'un cadre légal, judiciaire et financier cohérent qui garantisse les droits de propriété et permette aux propriétaires d'un bien de le vendre, de le louer ou de l'utiliser comme garantie de manière qu'il devienne un capital productif. La réforme du droit de la propriété doit tenir tout particulièrement compte des inégalités entre hommes et femmes en la matière.
29. Pour répondre aux besoins des travailleurs pauvres et vulnérables de l'économie informelle, les conclusions relatives à la sécurité sociale adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 89e session doivent être appuyées et mises en œuvre. C'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef d'étendre la sécurité sociale, notamment aux groupes de l'économie informelle qui aujourd'hui en sont exclus. La micro-assurance et autres dispositifs communautaires sont importants mais ils doivent être conçus de manière compatible avec les projets d'extension des régimes nationaux de sécurité sociale. Les politiques et initiatives en matière d'extension de la protection doivent s'inscrire dans une stratégie nationale intégrée de sécurité sociale.
30. Pour appuyer l'application et le contrôle des droits et protections, il faudrait améliorer les services d'inspection du travail, faciliter et accélérer l'accès à l'assistance juridique et au système judiciaire. Il faudrait aussi des dispositions prévoyant des modalités économiques et efficaces de règlement des conflits et d'exécution des contrats. Les administrations nationales et locales devraient veiller à promouvoir l'efficacité de services où ni la corruption ni le harcèlement ne sauraient avoir cours, la transparence et la cohérence dans l'application des réglementations, protéger et garantir le respect des obligations contractuelles, ainsi que celui des droits des travailleurs et des employeurs.
31. Un objectif important des organisations tant d'employeurs que de travailleurs est d'améliorer la représentation dans l'économie informelle. Les travailleurs et les employeurs de l'économie informelle peuvent adhérer aux syndicats et organisations d'employeurs existantes ou préférer créer leurs propres organisations. Dans l'un et l'autre cas, ces organisations jouent un rôle capital: accroître le nombre de leurs membres et étendre leurs services aux employeurs et aux travailleurs de l'économie informelle, et encourager et appuyer la création et le développement de nouvelles organisations représentatives, accessibles, transparentes et responsables, gérées démocratiquement et fondées sur l'affiliation, notamment en les associant au dialogue social.
32. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle important à jouer en attirant l'attention des partenaires tripartites sur la nécessité de remédier aux causes sous-jacentes de l'informalité et d'éliminer les obstacles à l'entrée dans les activités économiques et sociales de l'économie formelle et en les incitant à agir à cette fin. Elles peuvent aussi intervenir auprès des autorités pour qu'elles créent des institutions transparentes ainsi que des mécanismes qui offrent des services à l'économie informelle et établissent des liens entre ces services. Les stratégies novatrices et efficaces et les bonnes pratiques que les organisations d'employeurs et les syndicats partout dans le monde ont appliquées pour entrer en contact avec les travailleurs et entreprises de l'économie informelle, les inciter à s'affilier ou à s'organiser et leur prêter

assistance devraient faire l'objet d'une plus large diffusion, et cette expérience devrait être partagée.

33. En collaboration avec d'autres organisations ou institutions compétentes, ou par leur intermédiaire, les organisations d'employeurs pourraient aider les unités économiques de l'économie informelle de multiples façons, notamment en leur donnant accès à des informations qu'elles ont généralement du mal à obtenir, par exemple sur les réglementations publiques ou les créneaux commerciaux, ainsi qu'au financement, à l'assurance, à la technologie et autres ressources. Elles pourraient offrir des services de base et des services d'appui pour promouvoir la productivité, l'esprit d'entreprise, la gestion du personnel, la comptabilité, etc. Elles pourraient planifier des interventions conçues spécialement pour répondre aux besoins des micro et des petites entreprises. Plus important encore, les organisations d'employeurs pourraient servir de relais pour l'établissement de liens entre les entreprises informelles et les entreprises formelles, la mondialisation ayant multiplié ce genre d'opportunités. Elles pourraient aussi lancer des activités adaptées aux besoins de l'économie informelle qui peuvent déboucher sur des avantages importants: amélioration de la sécurité et de la santé, renforcement de la coopération entre les travailleurs et la direction, accroissement de la productivité.
34. Les syndicats peuvent, au moyen de programmes d'éducation et de vulgarisation, sensibiliser les travailleurs de l'économie informelle à la nécessité d'être représentés collectivement. Ils peuvent aussi s'attacher à faire entrer ces travailleurs de l'économie informelle dans le champ des conventions collectives. La main-d'œuvre féminine étant majoritaire dans l'économie informelle, les syndicats devraient adapter leurs structures internes ou créer des structures propres à encourager la participation et la représentation des femmes en tenant compte de leurs besoins spécifiques. Les syndicats peuvent fournir divers services spécialisés aux travailleurs de l'économie informelle: informations sur leurs droits, projets d'éducation et de promotion, assistance juridique, assurance médicale, plans d'épargne et de crédit, établissement de coopératives. Il ne faut pas toutefois considérer que ces services peuvent se substituer à la négociation collective ou décharger les gouvernements de leurs responsabilités. Il faut aussi concevoir et promouvoir des stratégies positives de lutte contre la discrimination sous toutes ses formes, car les travailleurs de l'économie informelle y sont particulièrement exposés.
35. L'OIT devrait s'appuyer sur son mandat, sa structure tripartite et sa compétence technique pour traiter les problèmes associés à l'économie informelle. L'approche fondée sur les déficits de travail décent est extrêmement valable et devrait être poursuivie. Cette approche devrait refléter la diversité des situations de l'économie informelle et leurs causes sous-jacentes. Elle doit être globale et porter sur la promotion des droits, l'emploi décent, la protection sociale ainsi que le dialogue social. Elle doit avant tout viser à aider les Etats Membres à régler les problèmes liés à la gouvernance, à la création d'emplois et à la lutte contre la pauvreté. L'OIT devrait tenir compte des difficultés conceptuelles découlant de l'extrême diversité de l'économie informelle.
36. Le Bureau devrait s'efforcer:
 - a) de mieux répondre aux besoins des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle, et cela à travers toute l'Organisation, y compris en tirant parti des politiques et programmes existants;
 - b) de renforcer son approche tripartite de toutes les activités dans ce domaine, et notamment veiller à ce que le Bureau pour les activités des travailleurs et le Bureau pour les activités des employeurs soient étroitement consultés et activement associés à tous les aspects du programme de travail, en particulier à leur conception;
 - c) de prévoir un programme bien identifiable et d'une grande visibilité qui soit doté de ressources propres et puisse exploiter tous les services compétents, y compris ceux des experts des activités pour les travailleurs et pour les employeurs;
 - d) d'établir un lien logique et intégral avec les grands objectifs stratégiques et programmes focaux de l'OIT, notamment le programme à l'appui du travail décent, la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, l'Agenda global pour l'emploi, et de maintenir les objectifs d'égalité entre femmes et hommes et de réduction de la pauvreté; et de s'employer à tirer parti de la somme d'expertise et d'expérience multidisciplinaire des quatre secteurs techniques en opérant effectivement dans tous les secteurs et bureaux extérieurs; d'établir des liens avec les

-
- grandes initiatives internationales que sont les Objectifs du Millénaire pour le développement et le Réseau pour l'emploi des jeunes;
- e) d'organiser son travail dans ce domaine de façon novatrice et efficace en recourant aux services particuliers ou combinés de spécialistes de la législation du travail, de l'éradication des pires formes de travail des enfants, de l'égalité des chances, des aspects sociaux de la mondialisation, de l'inspection du travail, du dialogue social, du développement des micro et petites entreprises et des politiques de l'emploi, ainsi que de spécialistes des activités pour les travailleurs et pour les employeurs, afin d'établir des stratégies spécialement conçues pour remédier aux causes et conséquences identifiées des déficits de travail décent et ainsi contribuer à faire reculer la pauvreté;
 - f) de veiller à ce que les activités d'assistance technique cherchent à intégrer dans l'économie formelle les travailleurs et unités économiques de l'économie informelle et soient conçues précisément à cet effet;
 - g) de refléter son travail dans le programme et le budget ordinaire et dans les priorités en matière d'assistance technique, et de prévoir des ressources budgétaires et extrabudgétaires suffisantes à cet effet.
37. Priorité devrait être spécifiquement donnée dans le programme de travail et l'assistance technique de l'OIT aux aspects suivants:
- a) aider les Etats Membres à formuler et mettre en œuvre, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des politiques nationales visant à assurer la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle à l'économie formelle;
 - b) viser en particulier à éliminer les obstacles à la réalisation de tous les principes et droits fondamentaux au travail, y compris les obstacles liés au cadre légal et institutionnel;
 - c) identifier les obstacles à l'application des normes du travail les plus pertinentes pour les travailleurs de l'économie informelle et aider les mandants tripartites à établir les lois, politiques et institutions donnant effet à ces normes;
 - d) identifier les obstacles juridiques et pratiques à la formation d'organisations de travailleurs et d'employeurs dans l'économie informelle et aider ces derniers à s'organiser;
 - e) collecter et diffuser des exemples et modèles exemplaires de stratégies efficaces et novatrices utilisées par les organisations d'employeurs et les syndicats pour établir le contact avec les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, les inciter à s'affilier et les organiser;
 - f) mettre en œuvre des programmes et des politiques visant à créer des emplois décents et à offrir des possibilités d'instruction, d'acquisition de qualifications et de formation aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle pour les aider à entrer dans l'économie formelle;
 - g) cibler les domaines de l'économie informelle où l'on trouve beaucoup d'enfants astreints au travail, en vue d'aider les Etats Membres à concevoir et appliquer des politiques et programmes d'éradication du travail des enfants;
 - h) appliquer les politiques et programmes conçus par le BIT pour promouvoir l'employabilité, les qualifications et la formation, la productivité et l'esprit d'entreprise, afin de contribuer à satisfaire la demande considérable d'emplois et de moyens d'existence de façon conforme aux normes du travail et propice à l'intégration économique et sociale;
 - i) aider les Etats Membres à établir des cadres légaux et réglementaires adaptés qui garantissent les droits et titres de propriété, encouragent et soutiennent le démarrage et la croissance durable des entreprises, ainsi que leur intégration progressive dans l'économie formelle;
 - j) intégrer les problèmes que pose souvent l'économie informelle et leurs solutions dans les stratégies de lutte contre la pauvreté, notamment les Documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP);

-
- k)* promouvoir la nouvelle campagne, approuvée par la Conférence internationale du Travail en 2001, visant à améliorer la couverture de la sécurité sociale et à l'étendre à tous ceux qui ont besoin d'une protection sociale, en particulier dans l'économie informelle, notamment en concevant et en mettant en pratique des idées novatrices, telles que le Fonds mondial de solidarité sociale;
 - l)* s'attaquer aux discriminations dans l'économie informelle et veiller à cibler les politiques et les programmes spécifiquement sur les plus vulnérables, en particulier les femmes, les jeunes à la recherche d'un premier emploi, les travailleurs âgés licenciés, les migrants et les personnes affectées par le VIH/SIDA, directement ou indirectement;
 - m)* améliorer la compréhension de la relation entre l'économie informelle et la féminisation du travail, et déterminer puis mettre en œuvre des stratégies qui visent à donner aux femmes des chances égales d'obtenir un travail décent et d'en tirer satisfaction;
 - n)* aider les Etats Membres à rassembler, analyser et diffuser des statistiques cohérentes et détaillées sur la taille, la composition et l'apport de l'économie informelle, en vue de faciliter l'identification de groupes spécifiques de travailleurs et d'unités économiques de l'économie informelle et de cerner leurs problèmes, et de formuler des politiques et des programmes appropriés;
 - o)* étoffer la base de connaissances sur les questions de gouvernance dans l'économie informelle ainsi que sur les solutions et bonnes pratiques en la matière;
 - p)* collecter et diffuser des informations sur la façon dont s'effectue le passage dans l'économie formelle, les moyens de le faciliter et les principaux facteurs de réussite;
 - q)* jouer un rôle moteur dans la collaboration avec d'autres institutions ayant une compétence technique qui pourrait compléter celle du BIT en matière d'économie informelle;
 - r)* collaborer avec d'autres organisations internationales, dont celles des Nations Unies et les institutions de Bretton Woods, en favorisant le dialogue pour éviter que des travaux fassent double emploi, identifier les compétences et les partager, l'OIT jouant le rôle de chef de file.

Annexe 25

Rapport de la Commission de la sécurité sociale, CRP n° 16, CIT, 89^e session, 2001 (extraits)

Résolution concernant la sécurité sociale

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 89^e session, 2001,

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport VI intitulé *Sécurité sociale – questions, défis et perspectives*,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail:
 - a) à en tenir compte dans la planification des activités futures en matière de sécurité sociale;
 - b) à prier le Directeur général de les prendre en considération aussi bien lors de l'élaboration du programme et budget pour l'exercice 2004-05 que pour l'affectation des ressources disponibles au cours de l'exercice 2002-03.

Conclusions concernant la sécurité sociale

1. En 1944, la Conférence a reconnu «l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser (...) l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets». Le moment est venu pour l'OIT de lancer une nouvelle campagne visant à améliorer et étendre la couverture de la sécurité sociale à tous ceux qui ont besoin de cette protection. Le Directeur général est invité à considérer les conclusions ci-après avec le sérieux et l'urgence qu'elles méritent, en vue de mettre fin à une injustice sociale fondamentale dont pâtissent des centaines de millions de personnes dans les Etats Membres.
2. La sécurité sociale est très importante pour le bien-être des travailleurs, de leurs familles et de la collectivité tout entière. C'est un droit fondamental de l'être humain et un instrument essentiel de cohésion sociale, qui par là même concourt à la paix et à l'insertion sociales. Composante indispensable de la politique sociale, elle joue un rôle capital dans la prévention et la lutte contre la pauvreté. En favorisant la solidarité nationale et le partage équitable des charges, la sécurité sociale peut contribuer à la dignité humaine, à l'équité et à la justice sociale. Elle est importante également pour l'intégration, la participation des citoyens et le développement de la démocratie.
3. Si elle est bien gérée, la sécurité sociale favorise la productivité en assurant des soins de santé, une sécurité du revenu et des services sociaux. Associée à une économie en expansion et à des politiques actives du marché du travail, elle est un instrument de développement économique et social durable. Elle facilite les changements structurels et technologiques qui exigent une main-d'œuvre adaptable et mobile. Il est à noter que si elle représente un coût pour les entreprises la sécurité sociale est également un investissement dans l'être humain ou un soutien à celui-ci. Dans le contexte de la mondialisation et des politiques d'ajustement structurel, la sécurité sociale devient plus que jamais nécessaire.
4. Il n'y a pas, en matière de sécurité sociale, de modèle unique exemplaire. Celle-ci croît et évolue avec le temps. Divers régimes existent: assistance sociale, régimes universels, assurance sociale et dispositifs publics ou privés. Il incombe à chaque société de déterminer la meilleure manière d'assurer la sécurité du revenu et l'accès aux soins de santé. Ce choix est le reflet de ses valeurs culturelles et sociales, de son histoire, de ses institutions et de son niveau de développement économique. C'est à l'Etat que revient en priorité le rôle de favoriser, d'améliorer et d'étendre la couverture de la sécurité sociale. Tous les systèmes devraient se conformer à certains principes de base. En particulier, les prestations devraient être sûres et

non discriminatoires; les régimes devraient être gérés avec rigueur et transparence, engendrer des coûts administratifs les plus faibles possible et accorder un rôle important aux partenaires sociaux. La confiance qu'ils inspirent à la population est un facteur déterminant de leur réussite. Pour établir cette confiance, une bonne gouvernance est indispensable.

5. Priorité absolue doit être donnée à la conception de politiques et d'initiatives propres à faire bénéficier de la sécurité sociale ceux qui ne sont pas couverts par les systèmes en vigueur. Dans nombre de pays, il s'agit des salariés des petits établissements, des travailleurs indépendants, des travailleurs migrants et des personnes occupées dans l'économie informelle, dont beaucoup sont des femmes. Quand la couverture ne peut être accordée immédiatement à ces groupes, on pourrait introduire des mécanismes d'assurance – le cas échéant sur une base volontaire – ou d'autres mesures telles que l'assistance sociale, puis les étendre et les intégrer au système de sécurité sociale à un stade ultérieur, une fois que l'intérêt des prestations a été démontré et que cela est économiquement viable. Certains groupes ont des besoins différents, d'autres ont une capacité contributive très réduite. Pour que l'extension de la sécurité sociale soit une réussite, ces différences doivent être prises en compte. Il faudrait également explorer de manière rigoureuse le potentiel de la microassurance: quand bien même elle ne peut être la base d'un système complet de sécurité sociale, elle peut constituer une première étape utile, notamment pour répondre à l'urgente nécessité d'améliorer l'accès aux soins de santé. Les politiques et initiatives relatives à l'extension de la couverture doivent s'inscrire dans le contexte d'une stratégie nationale intégrée de sécurité sociale.
6. Le principal défi que pose l'économie informelle est celui de son intégration dans l'économie formelle. C'est une question d'équité et de solidarité sociale. Les politiques mises en œuvre doivent encourager les mouvements vers l'économie formelle. C'est à la société dans son ensemble qu'il incombe de financer le soutien apporté aux groupes vulnérables de l'économie informelle.
7. Pour les personnes en âge de travailler, le meilleur moyen de se procurer un revenu sûr est d'accéder à un travail décent. Il y a donc lieu de coordonner étroitement le service de prestations en espèces aux chômeurs avec la formation, le recyclage et les autres formes d'assistance qui peuvent leur être nécessaires pour trouver un emploi. L'importance de l'éducation et des qualifications de la main-d'œuvre est appelée à croître avec l'expansion future de l'économie. Tous les enfants devraient avoir accès à l'éducation afin d'acquérir l'aptitude à lire, à écrire et à compter et les connaissances nécessaires pour affronter la vie, favoriser leur épanouissement personnel et entrer dans la vie active. Dans l'économie d'aujourd'hui, la formation tout au long de la vie est la clé du maintien de l'employabilité. Les prestations de chômage devraient être conçues de telle sorte qu'elles ne créent pas de dépendance ni d'obstacles à l'emploi. Les mesures visant à rendre le travail financièrement plus attractif que la perception de prestations sociales ont fait la preuve de leur efficacité. Toutefois, les prestations doivent être d'un niveau suffisant. Lorsque la mise en place d'un système de prestations de chômage n'apparaît pas réalisable, il faudrait s'efforcer de créer des emplois dans le cadre de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre et d'autres projets, comme le font avec succès plusieurs pays en développement.
8. La sécurité sociale devrait se fonder sur le principe de l'égalité entre hommes et femmes et le promouvoir. Cela suppose non seulement l'égalité de traitement des hommes et des femmes se trouvant dans des situations identiques ou similaires, mais aussi des mesures qui garantissent des résultats équitables pour les femmes. La société tire grand bénéfice des soins non rémunérés que les femmes en particulier dispensent aux membres de leur famille – enfants, parents, personnes handicapées. Les femmes ne doivent pas être ultérieurement pénalisées pour cette contribution faite à l'âge actif.
9. Compte tenu de l'augmentation considérable du taux d'activité des femmes et de l'évolution du rôle des hommes et des femmes, les systèmes de sécurité sociale initialement fondés sur le modèle de l'homme soutien de famille sont de moins en moins adaptés aux besoins de nombreuses sociétés. La sécurité sociale et les services sociaux devraient être conçus sur le principe de l'égalité entre hommes et femmes. Les mesures qui facilitent l'accès des femmes à l'emploi renforceront la tendance à garantir aux femmes une protection sociale à titre personnel, et non en tant que personnes à charge. La nature des prestations de survivants doit être régulièrement étudiée et, dans l'éventualité d'une réforme, des mesures transitoires appropriées doivent être prévues pour assurer la protection des femmes dont la vie et les attentes ont été fondées sur les modèles du passé.

-
10. Dans la plupart des sociétés, la persistance des inégalités de rémunération entre hommes et femmes a des répercussions sur les droits des femmes en matière de sécurité sociale. Ce constat souligne la nécessité de poursuivre la lutte contre la discrimination salariale et d'examiner l'opportunité d'introduire un salaire minimum, lorsque celui-ci n'existe pas encore. Celui des deux parents qui s'occupe des enfants devrait bénéficier des prestations de la sécurité sociale correspondantes. En outre, chaque société devrait envisager d'instituer une discrimination positive en faveur des femmes lorsqu'elles font l'objet d'une discrimination systémique.
 11. Dans de nombreuses sociétés, le vieillissement de la population est un phénomène qui a des effets significatifs sur les régimes de retraite, qu'ils soient financés par capitalisation ou par répartition, et sur le coût des soins de santé. Cela est bien visible dans les systèmes par répartition qui opèrent un transfert direct entre cotisants et retraités. Il en va de même pour les systèmes par capitalisation, où les actifs financiers sont vendus pour payer les pensions et achetés par les générations actives. La solution du problème passe avant tout par des mesures visant à accroître le taux d'emploi, notamment des femmes, des travailleurs âgés, des jeunes et des personnes handicapées. Il faut aussi trouver les moyens de promouvoir une croissance économique durable afin d'inclure une plus large fraction de la population dans l'emploi productif.
 12. Dans maints pays en développement, notamment en Afrique sub-saharienne, la pandémie du VIH/SIDA a, sur tous les plans, des conséquences catastrophiques pour la société. Ses conséquences sont particulièrement graves pour l'assiette financière des systèmes de sécurité sociale, car les victimes se concentrent dans les tranches d'âge actives. Cette crise appelle une réaction beaucoup plus rapide par le biais d'une intensification des recherches et de l'assistance technique du BIT.
 13. Dans les systèmes de retraite par répartition et à prestations définies, le risque est supporté collectivement alors que dans les systèmes fondés sur des comptes épargne individuels, le risque est supporté par l'individu. Bien que ce soit là une option qui existe, elle ne devrait pas affaiblir les systèmes de solidarité qui répartissent les risques sur l'ensemble des assurés. Les régimes de retraite légaux doivent garantir des niveaux de prestations suffisants et assurer la solidarité nationale. Les régimes complémentaires de pension et autres dispositifs négociés conçus pour répondre à la situation et à la capacité contributive de différents groupes de la population active peuvent représenter un apport valable mais ne sauraient, dans la plupart des cas, se substituer aux régimes légaux. Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer en ce qui concerne les régimes complémentaires et les autres dispositifs négociés, tandis qu'il appartient à l'Etat d'établir un cadre réglementaire efficace et des mécanismes d'application et de contrôle. Les gouvernements devraient envisager que toute forme de soutien ou d'incitation fiscale associée à ces régimes soit axée sur les travailleurs à revenu faible ou moyen. Il appartient à chaque société de déterminer la combinaison de régimes qui lui convient, en tenant compte des conclusions de cette discussion générale et des normes pertinentes de l'OIT relatives à la sécurité sociale.
 14. Pour être durable, la viabilité financière des systèmes de retraite doit être garantie à long terme. C'est pourquoi il est nécessaire d'établir régulièrement des projections actuarielles et de procéder aussi tôt que possible aux ajustements nécessaires. Tout projet de réforme doit absolument faire l'objet d'une évaluation actuarielle complète avant l'adoption d'une nouvelle législation. Il doit y avoir un dialogue social sur les hypothèses à utiliser pour l'évaluation et sur l'élaboration des options à envisager en cas de déséquilibre financier.
 15. La sécurité sociale couvre les soins de santé et les prestations familiales et garantit la sécurité du revenu en cas d'éventualités telles que maladie, chômage, vieillesse, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles, maternité et perte du soutien de famille. Il n'est pas toujours nécessaire, ni même dans certains cas possible, de prévoir la même gamme de prestations pour toutes les catégories de personnes. Toutefois, les systèmes de sécurité sociale évoluent avec le temps et peuvent devenir plus complets quant aux catégories protégées et à l'éventail de prestations servies, à mesure que la situation nationale le permet. Lorsque la capacité de financer la sécurité sociale est limitée, que ce soit par le biais des recettes fiscales générales ou de cotisations – et notamment lorsqu'il n'y a pas d'employeur pour payer une partie de la cotisation –, priorité devrait d'abord être donnée aux besoins jugés les plus pressants par les groupes concernés.

16. Dans le cadre des principes de base exposés précédemment, chaque pays devrait définir une stratégie nationale pour atteindre l'objectif de la sécurité sociale pour tous. Celle-ci devrait être étroitement liée à la stratégie qu'il a adoptée en matière d'emploi et à ses autres politiques sociales. Des programmes ciblés d'assistance sociale pourraient constituer un moyen d'amorcer l'introduction de la sécurité sociale pour les groupes exclus. Les recettes publiques des pays en développement étant limitées, il peut se révéler nécessaire de diversifier les sources de financement de la sécurité sociale, en prévoyant par exemple un financement tripartite. Dans la mesure du possible, l'Etat pourrait prendre à sa charge les coûts de démarrage, fournir des apports en nature – installations et équipements – ou un appui aux groupes à faible revenu. Le dialogue social est nécessaire pour assurer l'efficacité des initiatives visant à instituer ou à étendre la sécurité sociale. En cas de modification des systèmes établis de sécurité sociale, il faudrait prévoir une protection suffisante des bénéficiaires existants. Il faut encourager la mise en place de régimes pilotes novateurs. Des recherches bien conçues et d'un bon rapport coût-efficacité sont nécessaires pour pouvoir procéder à des évaluations objectives de ces régimes. Il convient de prévoir des recherches et une assistance technique en vue d'améliorer la gouvernance des systèmes.

17. Les activités de l'OIT dans le domaine de la sécurité sociale devraient s'ancrer dans la Déclaration de Philadelphie, le concept de travail décent et les normes pertinentes de l'OIT en matière de sécurité sociale. La plus grande partie de la population mondiale ne bénéficie pas de la sécurité sociale. Ce défi majeur doit être relevé au cours des années à venir. Dans cette perspective, la Conférence propose:

- qu'une vaste campagne soit lancée pour promouvoir l'extension de la couverture de la sécurité sociale;
- que l'OIT exhorte les gouvernements à accorder un rang de priorité plus élevé à la sécurité sociale et dispense une assistance technique dans les cas appropriés;
- que le BIT dispense des conseils aux gouvernements et aux partenaires sociaux quant à la formulation d'une stratégie nationale de sécurité sociale et aux moyens de la mettre en œuvre;
- que le BIT recense et diffuse des exemples de meilleures pratiques.

Les mandants devraient être incités à solliciter une assistance spécifique du BIT qui les aide à obtenir des résultats susceptibles d'améliorer de façon significative la couverture de la sécurité sociale pour les groupes actuellement exclus. Ce programme doit être entrepris aussitôt que possible et faire l'objet de rapports réguliers au Conseil d'administration.

18. Les principaux domaines identifiés pour les futures recherches et réunions d'experts sur la sécurité sociale sont les suivants:

- l'extension de la couverture de la sécurité sociale;
- le VIH/SIDA et son incidence sur la sécurité sociale;
- la gouvernance et l'administration des systèmes de sécurité sociale;
- l'égalité, spécialement entre hommes et femmes et pour les personnes handicapées;
- le vieillissement de la population et son incidence sur la sécurité sociale;
- le financement de la sécurité sociale;
- l'échange d'expériences en matière de bonnes pratiques.

Ces activités devraient servir de base au développement du cadre d'action de l'OIT en matière de sécurité sociale et être clairement liées à son programme de travail futur, aux priorités de son assistance technique et à ses activités dans ce domaine.

19. Dans son programme de coopération technique avec les gouvernements et les partenaires sociaux, l'OIT devrait inclure un large éventail de mesures, en particulier:

- l'extension et l'amélioration de la couverture de la sécurité sociale;
- le développement d'approches novatrices propres à faciliter le passage de l'économie informelle à l'économie formelle;
- l'amélioration de la gouvernance, du financement et de l'administration des régimes de sécurité sociale;

-
- l'assistance aux partenaires sociaux et la formation visant à les aider à participer à l'élaboration des politiques et à exercer avec efficacité leur mandat au sein des conseils d'administration paritaires ou tripartites des institutions de sécurité sociale;
 - l'amélioration et l'adaptation des systèmes de sécurité sociale à l'évolution des contextes sociaux, démographiques et économiques;
 - l'introduction de moyens visant à remédier à la discrimination de fait en matière de sécurité sociale.
20. Le BIT devrait mener à terme le programme de travail tel que recommandé ci-dessus et faire périodiquement rapport au Conseil d'administration sur les résultats de ce travail, afin de lui permettre d'en observer les progrès et de déterminer la marche qu'il convient de suivre.
21. L'OIT devrait continuer de développer la coopération interinstitutions dans le domaine de la sécurité sociale, y compris avec l'Association internationale de la sécurité sociale. Elle devrait inviter le Fonds monétaire international et la Banque mondiale à appuyer les conclusions adoptées par la Conférence et à s'associer à son action visant à promouvoir la justice sociale et la solidarité à travers l'extension d'une sécurité sociale complète.