



## Dix-neuvième séance

Mercredi 14 juin 2006, 10 h 45

Présidence de M. Sajda et de M. Adyanthaya

### RAPPORT DE LA COMMISSION DES FINANCES DES REPRÉSENTANTS GOUVERNEMENTAUX: PRÉSENTATION, DISCUSSION ET APPROBATION

*Original anglais.* Le PRÉSIDENT

Je déclare ouverte la dix-neuvième séance de la 95<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Nous abordons maintenant la présentation et l'approbation des rapports qui résultent de la Conférence et le vote sur les instruments.

Le deuxième point de l'ordre du jour de la Conférence concerne le rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux, qui est publié dans le *Compte rendu provisoire* n° 18.

Le bureau de la Commission des finances des représentants gouvernementaux est composé du président et rapporteur, l'ambassadeur Yimer, et du vice-président, M. Kristinsson.

J'invite M. Yimer à monter à la tribune pour présenter son rapport.

*Original anglais.* M. YIMER (*gouvernement, Ethiopie; président de la Commission des finances des représentants gouvernementaux*)

J'ai l'honneur de présenter le rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux. Ce rapport, qui figure au *Compte rendu provisoire* n° 18, contient les recommandations de la commission relatives aux questions qu'elle a examinées. Les quatre résolutions soumises à l'adoption de la Conférence figurent à la fin du rapport, juste avant les annexes.

Le premier point du rapport porte sur une demande de droit de vote reçue du gouvernement de l'Azerbaïdjan. Le non-paiement des cotisations passées étant dû à des circonstances indépendantes de la volonté de cet Etat Membre, et des propositions acceptables ayant été avancées au sujet du remboursement des arriérés, la commission recommande que le droit de vote soit accordé à l'Azerbaïdjan.

La question principale dont était saisie la Commission des finances était le rapport financier et les états financiers vérifiés pour 2004-05. La commission est satisfaite de constater que le Commissaire aux comptes a approuvé les comptes sans réserves et s'associe à lui pour féliciter le Département des finances du BIT de son travail.

Le rapport du Commissaire aux comptes comporte un certain nombre de recommandations utiles au sujet du projet IRIS et de son application aux structures extérieures, de la gouvernance de l'OIT, des contrats de collaboration extérieure et de courte

durée, et des questions financières, tous ces points qui avaient été notés par le Bureau.

Le Bureau donne déjà suite à nombre de ces recommandations et, conformément à la pratique habituelle, présentera un rapport complet à la session de mars 2007 du Conseil d'administration en ce qui concerne les mesures de suivi qui ont été prises.

La commission propose, sans hésitation, que le rapport financier et les états financiers vérifiés pour 2004-05 soient adoptés, conformément à l'article 29 du Règlement financier.

La commission a ensuite examiné la proposition relative au barème des contributions au budget ordinaire pour 2007, et elle recommande son adoption par la Conférence.

Enfin, la commission a examiné le document relatif à la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. Elle a accepté à l'unanimité la recommandation du Conseil d'administration tendant à ce que la Conférence exprime ses remerciements à M. James K. Hugesen pour son activité au sein du Tribunal administratif au cours de ces neuf dernières années et adopte une proposition du Conseil d'administration relative à deux nouvelles nominations et au renouvellement d'une nomination au Tribunal administratif de l'OIT.

Pour conclure, permettez-moi d'exprimer mes remerciements à notre vice-président, M. Kristinsson (Islande), ainsi qu'aux membres de la commission et à ceux du secrétariat, qui tous m'ont aidé dans ma tâche de président.

Je recommande l'adoption de notre rapport.

*Original anglais.* Le PRÉSIDENT

La discussion générale du rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux est maintenant ouverte.

Comme il n'y a aucune demande de parole, nous allons procéder à l'approbation du rapport de cette commission, c'est-à-dire du résumé des discussions de la commission qui figure dans les paragraphes 1 à 36, et des annexes I à III. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport?

*(Le rapport – paragraphes 1 à 36, et annexes I à III – est approuvé.)*

**RÉSOLUTION CONCERNANT LE RAPPORT FINANCIER  
ET ÉTATS FINANCIERS VÉRIFIÉS POUR 2004-05:  
ADOPTION**

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Nous allons ensuite procéder à l'adoption des résolutions présentées par la Commission des finances des représentants gouvernementaux, en commençant par la résolution concernant le Rapport financier et états financiers vérifiés pour 2004-05. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

*(La résolution est adoptée.)*

**RÉSOLUTION CONCERNANT LES ARRIÉRÉS  
DE CONTRIBUTIONS DE L'AZERBAÏDJAN: ADOPTION**

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Nous passons à la résolution concernant les arriérés de contribution de l'Azerbaïdjan. Je vous informe que cette résolution fera l'objet d'un vote par appel nominal conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT. Ce vote aura lieu pendant la séance plénière de demain matin. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

*(La résolution est adoptée.)*

**RÉSOLUTION CONCERNANT LE BARÈME  
DES CONTRIBUTIONS AU BUDGET POUR 2007:  
ADOPTION**

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Nous passons à la résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2007. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

*(La résolution est adoptée.)*

**RÉSOLUTION CONCERNANT LA COMPOSITION  
DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE L'ORGANISATION  
INTERNATIONALE DU TRAVAIL: ADOPTION**

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Nous passons à la résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

*(La résolution est adoptée.)*

Je tiens à remercier l'ambassadeur Yimer, M. Kristinsson ainsi que tous les membres de la Commission des finances pour l'excellent travail qu'ils ont effectué.

**RÉSOLUTION CONCERNANT UN AMENDEMENT  
AU RÈGLEMENT DE LA CONFÉRENCE  
INTERNATIONALE DU TRAVAIL: ADOPTION**

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

La tâche suivante concerne l'adoption d'un projet de résolution de la Commission de proposition concernant un amendement au Règlement de la Conférence, dont le texte figure dans le premier rapport de la commission, publié dans le *Compte rendu provisoire* n° 3-1. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

*(La résolution est adoptée.)*

**COMPOSITION DU COMITÉ DE RÉDACTION  
DE LA CONFÉRENCE**

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

La Conférence se souviendra qu'elle a constitué deux commissions pour l'action normative, chacune ayant élu un comité de rédaction. Dans chaque comité de rédaction, un membre a déjà quitté Genève et doit être remplacé. Comme les commissions ont achevé leurs travaux, cette question a été renvoyée pour consultation aux groupes respectifs et au bureau, qui soumet la proposition suivante.

Je soumets cette proposition à l'approbation de la Conférence. Elle concerne la composition du Comité de rédaction de la Conférence, lequel réunit les membres du comité de rédaction des commissions: le membre employeur du comité de rédaction de la Commission de la sécurité et de la santé, M. Côté (Canada), est remplacé par M. Lötter (Afrique du Sud); le membre gouvernemental du comité de rédaction de la Commission de la relation de travail, M. Crandal (France), est remplacé par M<sup>me</sup> Koripamo-Agary (Nigéria).

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette proposition.

*(La proposition est adoptée.)*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ  
ET DE LA SANTÉ: PRÉSENTATION, DISCUSSION  
ET APPROBATION**

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

Compte tenu des dispositions de l'article 40, paragraphe 4, du Règlement, la Commission de proposition nous a fixé comme tâche ce matin d'examiner et d'approuver le rapport et d'adopter la convention, la recommandation et la résolution proposées par la Commission de la sécurité et de la santé. Ces documents sont publiés dans le *Compte rendu provisoire* n° 20.

J'invite les membres du bureau de la commission à venir prendre place: le président, M. Békés; le vice-président employeur, M. Lötter; la vice-présidente travailleuse, M<sup>me</sup> Seminario; et le rapporteur, M. Kang'Ethe.

Je donne tout d'abord la parole à M. Kang'Ethe afin qu'il nous présente le rapport.

*Original anglais:* M. KANG'ETHE (*gouvernement, Kenya, rapporteur de la Commission de la sécurité et de la santé*)

Je suis ravi de pouvoir présenter le rapport de la Commission de la sécurité et de la santé qui rapporte les délibérations des réunions qui ont abouti à la formulation d'une convention complétée par une recommandation maintenant proposée pour adoption.

Il est important de relever qu'en 2003 la Conférence avait adopté une stratégie globale en matière de sécurité et de santé professionnelles qui avait confirmé le rôle des instruments de l'OIT comme un pilier central pour la promotion de la sécurité et de la santé. Elle avait également reconnu la nécessité d'un engagement tripartite national de façon à renforcer une approche préventive à une culture de la sécurité.

La promotion d'une culture nationale préventive de sécurité et de santé ainsi qu'une approche systématique de la sécurité et de la santé au travail ont

été identifiées comme fondamentales dans le cadre de cette stratégie.

Les conclusions de 2003 ont constitué la base des discussions de la 93<sup>e</sup> session de la Conférence en 2005, au cours de laquelle il a été décidé que la forme de ce projet d'instrument serait une convention complétée par une recommandation.

L'objectif de la commission était de mettre au point un instrument qui relèverait plus de la promotion que de l'obligation. La réunion visait à intégrer les principes de base dans cet instrument, de façon à couvrir les politiques nationales, les systèmes et les programmes en matière de sécurité et de santé professionnelles devant être établis au plan national et au plan des entreprises.

Qui plus est, l'objet de cet instrument était de permettre que la sécurité et la santé au travail soient prioritaires dans les programmes nationaux et de renforcer également l'engagement politique en vue du développement de stratégies nationales. De l'avis général des délégués, la convention doit être suffisamment souple pour encourager les ratifications, tout en notant que plusieurs conventions relatives à la sécurité et la santé n'ont pas encore été ratifiées à ce jour par un grand nombre de gouvernements.

Après discussion générale, une proposition de clôture a été présentée par les membres employeurs qui ont demandé que la commission envisage l'adoption du texte sans amendement. Toutefois, avant de passer au vote, la proposition a été retirée et la discussion s'est poursuivie amicalement.

Les délégués ont fait preuve de détermination, d'esprit d'équipe et de participation active, et les discussions ont abouti à un consensus. De nombreux amendements en vue de l'amélioration de la convention et de la recommandation proposées ont été formulés. Toutefois, l'objectif de la convention a été maintenu en ce sens qu'il mettait l'accent sur l'aspect promotionnel, à savoir encourager la sensibilisation et la mobilisation, dans l'esprit tripartite au niveau national et au niveau des entreprises.

La convention et la recommandation mettent l'accent sur le développement et la mise en œuvre de politiques nationales, d'un système national et d'un programme national de sécurité et de santé à tous les niveaux, en consultation et avec la participation de tous les partenaires sociaux, et qui pourraient inclure d'autres parties concernées.

Par ailleurs, l'Organisation internationale du Travail est priée de faciliter la coopération technique de façon à aider à renforcer les capacités des pays à établir et à maintenir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé, à promouvoir un système de gestion et à promouvoir la ratification et la mise en œuvre des instruments de l'OIT pertinents dans ce cadre promotionnel.

La réunion a, par ailleurs, décidé qu'il fallait supprimer l'usage futur de l'amiante sous toutes ses formes et procéder à l'identification et la recherche des procédures adéquates de gestion de l'amiante déjà existantes.

Un projet de résolution concernant l'amiante a été adopté.

La commission a tenu 11 séances en dix jours et a examiné 118 amendements aux conclusions proposées.

Enfin, je voudrais remercier très sincèrement le président, M. Békés, pour son sens de l'humour et pour sa compétence qui ont permis à la commission de parvenir à un consensus sans difficultés majeure-

res. Mes remerciements s'adressent également aux deux vice-présidents, M. Lötter, pour le Groupe des employeurs, et M<sup>me</sup> Seminario, pour le groupe des travailleurs, qui ont largement contribué à améliorer la convention. N'oublions pas non plus de remercier les délégués gouvernementaux pour leur expertise technique, pour leur dévouement et leur participation active, compte tenu du fait qu'ils devront plus tard mettre en œuvre les éléments de la convention. J'exprime également mes remerciements les plus sincères au personnel du secrétariat pour son excellent travail et l'aide qu'il nous a apportée.

Je remercie plus particulièrement le représentant du Secrétaire général, M. Takala, et son équipe d'experts, les conseillers juridiques, le comité de rédaction, les secrétaires, les traducteurs, les interprètes et les dactylographes.

Enfin, je suis heureux de présenter le rapport de la Commission de la sécurité et de la santé, ainsi que le texte de la convention et de la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, à cette 95<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail pour son adoption unanime.

Je vous remercie de votre attention.

---

*Original anglais: M. LÖTTER (employeur, Afrique du Sud, vice-président employeur de la Commission de la sécurité et de la santé)*

---

Au nom du groupe des employeurs de la Commission de la sécurité et de la santé, j'ai le plaisir de m'exprimer en faveur de l'adoption du rapport de la commission, dans la mesure où il porte sur le projet de convention et de recommandation. Je voudrais au passage remercier tous les participants qui nous ont permis de mener à bien ce travail.

La commission avait pour président M. Békés, membre gouvernemental de la Hongrie. Celui-ci a été désigné à l'issue d'un débat parfois houleux et nous avons pu apprécier ses compétences et les efforts qu'il a déployés pour mener les débats dans les délais impartis. Je voudrais remercier également notre rapporteur d'avoir tiré les points clés de notre débat.

Je remercie également le groupe des travailleurs et les représentants gouvernementaux d'avoir collaboré avec le groupe des employeurs de manière à présenter une convention susceptible d'être ratifiée et une recommandation pouvant être acceptée.

Notre appréciation s'adresse également à Safe-Work pour le travail accompli avec rigueur. Une mention spéciale doit être faite de M. Takala, qui va très bientôt quitter le BIT et qui participe à ce débat depuis son début en 2003 qu'il a mené cette année à son terme.

Nous avons aujourd'hui devant nous, parallèlement à une convention et à une recommandation, une résolution concernant l'interdiction de l'utilisation de l'amiante. Cette résolution a été distribuée aux membres de la commission le jeudi 8 juin 2006, un jour avant sa discussion au sein de la commission, le vendredi 9 juin. Cette résolution vise «l'interdiction et la suppression de l'usage de toutes les formes d'amiante et de produits à base d'amiante». Si les débats sur la convention et la recommandation ont été menés sur la base de la discussion générale et du consensus en 2003, de deux rapports du Bureau et des contributions des Etats Membres et des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, cela n'a pas été le cas pour la résolution. La résolution était et de-

meure séparée de ces débats, aussi bien en matière de contenu que de procédure.

Je tiens à dire ici que le groupe employeurs ne veut pas se prononcer sur le contenu du débat sur l'amiante. Je voudrais soulever un point qui concerne entièrement la procédure, mais qui est très important parce qu'il touche à la crédibilité même de l'OIT.

La présentation de la résolution concernant l'amiante a donné lieu à un débat très technique et très spécialisé, pour lequel la commission n'avait pas eu le temps de se préparer en vingt-quatre heures. Nous ne disposons pas non plus ni du pouvoir ni de spécialistes techniques suffisants pour mener le débat.

La résolution abordait les points suivants: des questions de nature technique comme, par exemple, celle de savoir quel est le risque comparable représenté par d'autres substances cancérigènes telles que le benzène, le chrome et le nickel; des questions d'ordre scientifique ou médical comme, par exemple, la forme, la taille et la composition chimique des fibres des différentes formes d'amiante et les risques concomitants qu'ils représentent; des questions à caractère socio-économique comme, par exemple, les mesures à prendre concernant les travailleurs employés dans l'industrie de l'amiante (70 000 travailleurs pour la seule Colombie); des questions relatives à la compétence de l'OIT, celle par exemple de savoir si l'OIT est compétente pour demander une interdiction totale de l'utilisation future des produits contenant de l'amiante; des questions relatives aux instruments établis par l'OIT comme, par exemple celle de savoir quels sont les effets de la Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, car cela pourrait représenter une dénonciation de cette convention.

Ces questions ont rendu extrêmement difficile à un grand nombre de représentants de gouvernements et de membres employeurs l'examen de la résolution de manière adéquate. Le débat général de 2003 et les discussions sur la convention et la recommandation concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, en 2005 et 2006, n'ont jamais envisagé de débat sur l'interdiction d'une substance particulière. Il n'en a non plus été question ni dans le questionnaire ni dans aucun des rapports qui ont été élaborés par le Bureau. Il n'y a simplement eu aucune consultation et aucune forme de préparation technique sur la question de l'amiante. La composition du groupe employeurs ne comprenait pas les experts techniques nécessaires pour discuter de la question de l'amiante. Par conséquent, les employeurs et certains gouvernements n'ont pas participé au débat sur la résolution ou au vote au sein de la commission.

Ce qui est surprenant, c'est que, aussi bien la Constitution de l'OIT que le Règlement de la Conférence cherchent à éviter une telle situation. L'article 14 de la Constitution prévoit que le Conseil d'administration doit établir l'ordre du jour, mais dispose aussi que le Conseil d'administration est chargé d'assurer «une sérieuse préparation technique et une consultation appropriée». Cet ordre du jour doit parvenir aux Membres quatre mois avant la Conférence. Les rapports élaborés par le Bureau doivent être distribués «à temps pour permettre de procéder à un examen approprié de ces rapports avant la Conférence» (article 15 (2)).

L'article 15 (4) du Règlement prévoit que les résolutions «se rapportant à une question à l'ordre du jour» peuvent être examinées par la Conférence. Malgré le fait que la résolution dont nous sommes saisis soit, de par son contenu, et comme je l'ai déjà dit, indépendante, le bureau de la Conseillère juridique était d'avis que le fait que la convention sur l'amiante était mentionnée dans une annexe de la recommandation représentait un lien suffisant. La Conseillère juridique a ensuite ajouté que la convention et la recommandation visent la protection contre les lésions, accidents, maladies et décès, ce qui a donné plus de poids à l'opinion selon laquelle la résolution porte sur une question inscrite à l'ordre du jour.

Il serait plus approprié de déterminer si la résolution, quant au fond, est suffisamment liée aux consultations préparatoires, à la préparation technique et à la procédure d'inscription de la question à l'ordre du jour, pour permettre une discussion adéquate de la question.

Le test utilisé par le bureau de la Conseillère juridique pour permettre la soumission de cette résolution à la Conférence est un risque pour le tripartisme. Ce test risque à l'avenir de soumettre des questions à la Conférence, sans aucune préparation ou consultation, contrairement à la Constitution, ce qui entraînerait des décisions hâtives et porterait atteinte à la crédibilité de l'OIT. Cette question doit être renvoyée au bureau de la Conseillère juridique pour un examen supplémentaire.

Une lettre exprimant notre position vous a été adressée par M. Daniel Funes de Rioja, président du groupe employeurs, en votre qualité de Président de la Conférence. Notre position demeure inchangée: nous ne voulons pas nous prononcer sur le bien-fondé du débat sur l'amiante; la résolution n'a pas été présentée à la Conférence selon les procédures adéquates; nous continuons à ne pas nous associer à la résolution.

Je voudrais maintenant parler des questions qui étaient à l'ordre du jour de la Conférence: la convention et la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Contrairement à la résolution, cette question de l'ordre du jour a son origine dans un débat qui s'est tenu en 2002 au Conseil d'administration lorsque celui-ci a demandé que soit suivie une approche nouvelle en ce qui concerne l'établissement des normes, à savoir, l'approche intégrée. Cette question a été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence de 2003 et les conclusions du débat général de 2003 demandaient entre autres la création d'un nouveau cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail; avec un consensus général qui disait que l'objectif premier de cet instrument était de donner la priorité à la sécurité et à la santé professionnelles dans les programmes nationaux, et de renforcer les engagements politiques pour élaborer, dans un contexte tripartite, des stratégies nationales visant à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Il y a eu également un consensus sur le fait que ce travail devait se baser sur une culture nationale de prévention en matière de sécurité et de santé et une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé.

Nous avons ici une convention et une recommandation qui satisfont à tous les critères mentionnés précédemment, mais qui également: sont basées sur le consensus du débat général de la Conférence internationale du Travail de 2003; ont inclus les aspi-

rations du Conseil d'administration exprimées en 2002 pour une nouvelle approche intégrée; reconnaissent la sécurité et la santé au travail comme un élément clé de l'Agenda du travail décent; favorisent une culture nationale de protection de la santé et de la sécurité; sont conçues pour renforcer l'engagement politique en matière d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail; cherchent à intégrer la sécurité et la santé au travail dans les programmes nationaux; pourraient recevoir plus de ratifications que tout autre instrument sur la sécurité et la santé au travail. SafeWork avait exprimé l'espoir que nous pourrions avoir plus de 100 ratifications en cinq ans. Je sais que cela est possible et j'espère que le nombre de ratifications sera encore supérieur.

J'insiste ici sur le fait que la convention et la recommandation doivent être suivies d'actions claires et bien définies. Les pays doivent élaborer des politiques nationales, des systèmes nationaux et mettre surtout en œuvre des programmes nationaux favorisant la sécurité et la santé au travail.

Pour conclure, je souligne que la convention et la recommandation méritent absolument d'être soutenues par la Conférence, que la convention doit être ratifiée et mise en œuvre le plus rapidement possible, et que si nous y arrivons, nous pourrions sauver des vies humaines.

---

*Original anglais: M. ERIKSON (travailleur, Norvège, s'exprimant au nom de la vice-présidente travailleuse de la Commission de la sécurité et de la santé)*

---

M<sup>me</sup> Seminario ayant dû quitter la Conférence, c'est à moi que revient l'honneur de présenter les vues du groupe des travailleurs sur les travaux de la Commission de la sécurité et de la santé.

Les travailleurs ont apprécié au plus haut point la tâche accomplie ces dernières semaines, en particulier à propos d'une question très importante, à savoir la protection de la vie, de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le problème des accidents, blessures et décès au travail est très grave. On s'accorde à penser que le travail décent c'est notamment la sécurité au travail. Or le BIT estime que 2,2 millions de travailleurs meurent chaque année à la suite de maladies professionnelles et d'accidents au travail. De plus, des centaines de millions souffrent de lésions et de maladies professionnelles. La situation empire et il y a de plus en plus de décès sur le lieu de travail.

Le coût de ces décès, blessures et maladies est énorme, tant pour les travailleurs que pour les employeurs et les pays.

Depuis deux ans, notre commission a examiné des projets d'instruments visant à établir un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, qui revêtent la forme de projets de convention et de recommandation, dont l'objectif est de donner davantage de priorité à la sécurité et à la santé, et de créer un cadre pour les améliorer. Ces projets proposent une approche pour définir une politique, un système et un programme nationaux.

Au cours des deux années de débat sur la question, les travailleurs ont exprimé l'opinion que ces nouveaux instruments doivent être clairement liés aux autres instruments de l'OIT dans ce domaine, en particulier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui est essentielle.

L'objectif principal de cet instrument nouveau de promotion devrait être d'aider les Etats Membres à ratifier et à mettre en œuvre les autres instruments

pertinents de l'OIT. En outre, nous avons clairement indiqué que ce nouvel instrument doit se fonder sur les droits, devoirs et responsabilités des travailleurs, des employeurs et des gouvernements. Il doit assurer la pleine participation des travailleurs et de leurs représentants en matière de sécurité et de santé au travail, et indiquer l'action à mener sur le lieu de travail pour prévenir les lésions, accidents et décès.

Même si une proposition de clôture de la discussion sur les projets d'instruments avant d'examiner les amendements au texte du Bureau a été formulée, je suis heureux de dire que la commission a eu une discussion pleine et constructive sur le projet d'instrument et les amendements proposés. Pendant toute la discussion entre les trois groupes, nous avons réussi à mieux nous comprendre, et nous sommes parvenus à des compromis et à des accords sur les questions fondamentales.

Ces questions et accords essentiels portent, entre autres, sur le fait qu'il faut dire clairement que l'objectif de la convention est de prévenir les accidents, maladies et décès au travail, et que les Etats Membres doivent consulter régulièrement les employeurs et les travailleurs sur les mesures à prendre pour ratifier les conventions de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail. De plus, il faut inciter les Etats Membres à promouvoir l'application des principes de base, en particulier à prévoir l'évaluation des risques au travail lorsqu'ils élaborent leurs politiques nationales.

Dans la recommandation notamment, nous sommes convenus de l'ajout d'une section sur la politique nationale, section qui recommande que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, soit prise en compte, tant pour l'élaboration de politiques que pour la définition des droits, devoirs et responsabilités des travailleurs, des employeurs et des gouvernements. Nous avons aussi proposé l'ajout d'un paragraphe pour recommander que, dans le système national, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ainsi que d'autres instruments pertinents de l'OIT soient pris en compte.

Dans la section sur le «programme national», nous avons ajouté un paragraphe qui porte sur certaines activités sur le lieu de travail, en particulier l'évaluation des dangers et des risques, et la promotion de mesures de prévention sur le lieu de travail, avec la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants.

Enfin, nous avons demandé à l'OIT de contribuer à faciliter la coopération technique, en particulier pour les pays en développement, afin de promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions pertinentes de l'OIT.

La discussion et les accords obtenus ont permis d'améliorer beaucoup l'instrument. Dans certains domaines, il n'est pas aussi détaillé que les travailleurs l'auraient voulu, mais les accords obtenus couvrent les principales questions et préoccupations que nous avons exprimées. Nous voudrions remercier tous les membres de la commission qui ont participé au débat et offert des propositions constructives en vue d'un consensus, en particulier beaucoup des membres gouvernementaux.

Le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail est maintenant lié aux autres instruments de l'OIT dans ce domaine. Cette nouvelle recom-

mandation et cette nouvelle convention permettront aux Etats Membres de prendre les premières mesures pour établir des politiques, des systèmes et des programmes de santé et de sécurité au travail, en prenant en compte la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et les autres conventions applicables, et d'aller dans le sens de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, de la ratification et de l'application des instruments dans ce domaine.

Ces améliorations importantes permettent au groupe des travailleurs d'appuyer les projets de convention et de recommandation, et leur adoption par la Conférence.

Nous soulignons que l'épreuve de vérité pour cette nouvelle convention sera son efficacité pour améliorer la sécurité et la santé. Il faudra donc la ratifier et la mettre en œuvre. Nous nous félicitons des déclarations du directeur de SafeWork, à savoir que le Bureau prévoit de promouvoir activement la ratification de cette nouvelle convention et celle des conventions n°s 155, 81 et 129. Le groupe des travailleurs est prêt à collaborer avec les gouvernements, les employeurs et le BIT à cette fin.

Il y a encore quelque chose de très important pour nous. Les représentants des employeurs ont évoqué la pertinence de la convention sur l'amiante. J'y reviendrai plus tard. Pour les travailleurs, c'est une question de la plus haute importance que la commission a abordée, et c'est pourquoi elle a adopté une résolution sur l'amiante. L'amiante, en particulier l'amiante chrysotile, a été classée comme substance carcinogène très dangereuse par l'OMS et par le Centre international de recherche sur le cancer. Après des décennies d'utilisation de l'amiante et d'exposition à cette substance, 100 000 travailleurs meurent chaque année de maladies, dont le cancer, liées à l'amiante. Il ne s'agit pas seulement de travailleurs, mais aussi de leurs épouses et de leurs enfants, parce qu'ils ramènent chez eux des vêtements imprégnés d'amiante, sans compter les membres des communautés qui travaillent près de mines d'amiante et d'installations où on l'utilise.

Etant donné de la gravité de ce problème, 40 pays ont interdit l'utilisation de l'amiante. Mais, même dans les pays industrialisés qui ont interdit ou réglementé très strictement son utilisation il y a des années, on continue d'enregistrer des décès parce que les maladies liées à l'amiante se développent lentement. De plus, des personnes continuent d'y être exposées dans les travaux d'entretien et de démolition.

Le secteur de l'amiante est passé maintenant à l'exportation de l'amiante dans les pays en développement et y expose ainsi des millions de travailleurs, qui sont très peu, voire pas du tout, protégés.

Aujourd'hui, l'exportation et l'utilisation de l'amiante dans les pays en développement perpétuent le cercle vicieux et l'épidémie des maladies et décès dus à l'amiante. L'objectif de la résolution ici est de contribuer à prévenir ces maladies et ces décès.

Je voudrais souligner que la résolution n'énonce pas de politiques nouvelles. Elle ne fait que préciser et réaffirmer l'action de l'OIT en matière d'amiante. Elle rappelle le contenu de la convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974, qui indique qu'il faut mettre un terme à l'exposition de l'amiante. Elle indique aussi que la convention n° 162 ne doit pas être utilisée pour justifier ou avaliser la poursuite de l'utilisation de l'amiante.

Nous voudrions aussi souligner que la résolution sur l'amiante que la commission a adoptée découle d'une discussion et de compromis. Nous tenons à remercier les délégués gouvernementaux pour leur travail constructif.

Pour conclure, cette résolution est une déclaration très importante de l'OIT. Elle réaffirme sa politique de longue date de protection des travailleurs contre les substances cancérigènes. C'est une question très grave qui concerne des millions de travailleurs, et la résolution contribuera directement à prévenir d'autres maladies et décès.

Elle contribuera aussi à réduire les coûts énormes d'indemnisation et de désamiantage qui pèsent sur les entreprises et la société dans son ensemble.

Les travailleurs soulignent qu'à la commission les employeurs ont posé formellement la question de savoir si le projet de résolution devait être examiné ou non. La conseillère juridique est intervenue deux fois et a dit très clairement – opinion qu'à partagé la majorité des délégués gouvernementaux – qu'il y avait un lien manifeste entre la résolution et les projets de recommandation et de convention. La Conseillère juridique a été très claire et je pense que c'est pourquoi la majorité des délégués gouvernementaux a continué d'examiner le projet de résolution et contribué à son adoption.

Voilà qui va dans le sens de la sécurité et de la santé au travail. Comme l'a dit très clairement, au début des travaux de la commission, M. Takala, l'amiante est l'une des principales causes de maladies professionnelles mortelles. Plus de 100 000 travailleurs continuent de succomber chaque année à cause de l'amiante et nous savons que, même dans des pays développés, par exemple dans l'ouest de l'Europe, alors que l'amiante n'est plus utilisée, on estime qu'au cours des trente prochaines années 250 000 personnes environ mourront des conséquences de l'exposition à l'amiante.

Il est donc extrêmement important que la Conférence internationale du Travail prenne en compte les instruments de l'OIT dans ce domaine, à savoir la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, et la convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974, de l'OIT. Par conséquent, adopter cette résolution relève du mandat de la commission et de la plénière.

---

*Original anglais: M. BÉKÉS (gouvernement, Hongrie, président de la Commission de la sécurité et de la santé)*

---

C'est un privilège pour mon pays et moi-même de prendre la parole ici en plénière en tant que président de la Commission de la sécurité et de la santé. L'excellente présentation faite par notre rapporteur et les contributions intéressantes des deux vice-présidents me facilitent grandement la tâche.

En 2003, j'ai eu le grand honneur de présenter à la Conférence les conclusions d'une discussion générale sur la santé et la sécurité au travail, texte qui reposait pour la première fois sur l'approche intégrée.

L'an dernier, en 2005, j'ai eu le grand honneur d'être élu à la présidence de la Commission de la sécurité et de la santé pour la première discussion d'un projet d'instrument et je vous avais présenté les conclusions issues de ce débat.

Cette année, j'ai le plaisir de vous présenter les textes d'une convention et d'une recommandation qui, après un débat approfondi et très intense, ont fini par recevoir l'approbation de notre commission.

Nous espérons vivement que vous voterez en faveur de ces textes lors de la séance de demain.

Ces instruments sont le fruit d'un consensus de toutes les parties qui ont reconnu l'importance de donner à la sécurité et à la santé un degré de priorité plus élevé dans les politiques nationales et de mobiliser la volonté politique nécessaire en vue d'y parvenir. Ils ont reconnu en outre qu'il convenait de réduire le nombre de décès et d'accidents dus au travail et de maladies professionnelles, et d'avoir une culture de la sécurité et de la santé axée sur la prévention à l'échelle mondiale. Le cadre de promotion se propose ici d'être un instrument fondamental qui a été élaboré de façon à ce que les textes y sont facilement ratifiables pour les États Membres. Il a été conçu de manière à éviter la répétition de dispositions figurant dans des instruments déjà existants et à être promotionnel plutôt que prescriptif. Les trois groupes ont étudié avec une grande attention les autres positions et les différentes conditions nationales. Le débat a été tout à fait intéressant, houleux parfois, pas toujours facile, mais nous avons travaillé dans un esprit de consensus avec la volonté de parvenir à un accord valable et pratique.

La commission a en outre adopté une résolution relative à l'amiante qui est l'un des facteurs de risque le plus dangereux pour les travailleurs du monde entier. Cette résolution va permettre d'améliorer considérablement la protection des travailleurs exposés dans le monde au risque de l'amiante.

En tant que président, ma tâche a été considérablement facilitée par l'aide des deux vice-présidents: M. Lötter, pour les employeurs, et M<sup>me</sup> Seminario, pour les travailleurs, qui ont tout fait pour maintenir une atmosphère cordiale pendant les débats. Je remercie également les membres gouvernementaux pour leur apport actif et constructif. Croyez-moi, cela été à la fois un privilège et un grand plaisir de travailler au sein de cette commission.

Je tiens également à remercier le bureau dirigé par le D<sup>r</sup> Takala pour le soutien dévoué et professionnel accordé à tous les membres de la commission.

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

La discussion générale sur ce rapport est maintenant ouverte.

---

*Original espagnol:* M<sup>me</sup> MELE (*travailleuse, Argentine*)

Avant toute chose, permettez-moi de souligner qu'en ce qui concerne le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail les organisations syndicales sont prêtes à établir un lien avec les organisations gouvernementales et les organisations d'employeurs. Les syndicats jouent un rôle essentiel dans l'identification des dangers et des risques auxquels s'exposent les travailleurs et les travailleuses sur leur lieu de travail. Ceux-ci peuvent, par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux, indiquer la voie permettant d'accéder à un travail sûr dans un environnement sain.

En outre, puisque toutes les mesures de prévention doivent concerner le lieu de travail, il conviendra d'examiner de près, afin de les corriger, les causes à l'origine des accidents, des maladies et des décès des travailleurs et des travailleuses dans tous les secteurs d'activités.

Les accidents et maladies provoqués par les efforts répétitifs, par particules dégagées par les substances chimiques et minérales, par la manipulation

de machines sont bien identifiés, et nous pourrions ainsi dresser une longue liste concernant les différents secteurs.

Ceci étant, nous voulons insister sur l'utilité de cette convention-cadre, qui établit les politiques des systèmes et des programmes nationaux capables de faire évoluer ces situations tragiques, en convoquant, en vue d'un dialogue, les parties intéressées, telles que les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, afin de diminuer ou d'éliminer les risques et les dangers sur le lieu de travail, ceci grâce à l'intégration des organismes consultatifs tripartites, d'une part, et à la mise en œuvre de politiques de sécurité et de santé sur les lieux de travail, d'autre part. Le représentant des travailleurs en matière de sécurité et de santé peut apporter son expérience à tous ceux qui, sur le plan technique, sont à même de corriger les conditions de risques de dangers.

En outre, cela permettra de promouvoir une culture nationale de prévention, dont le principal pilier est le droit à l'accès à l'information, raison pour laquelle il convient d'insister sur l'information, la formation et la mise à jour en matière de sécurité et de santé à tous les niveaux de l'entreprise.

En raison de tout ce qui précède, nous demandons aux gouvernements, en particulier à ceux des pays latino-américains, d'apporter leur soutien à ce projet de convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

---

M. DIOP (*travailleur, Sénégal*)

L'honneur me revient, au nom des membres travailleurs africains de la Commission de la sécurité et de la santé, de prendre la parole pour m'exprimer sur la question.

Nous venons tout juste d'élaborer des instruments pertinents relatifs au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Dans ce domaine, un nouveau texte n'est jamais de trop et vient compléter les outils qui permettent de garantir l'intégrité physique et morale des travailleurs sur les lieux de travail.

C'est dans ce contexte que la convention et la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail ont été élaborées.

Il s'agit maintenant pour nos gouvernements, compte tenu de l'importance de cette question, de se les approprier en vue de leur ratification et de leur mise en œuvre dans les meilleurs délais. Dans ce processus, nos organisations seront à leurs côtés, pour une large sensibilisation de tous les acteurs.

Sans nul doute, de telles actions ne manqueront pas de développer une prise de conscience, une culture préventive auprès des populations en général, des employeurs et des travailleurs en particulier.

Le constat est fondé: les questions de sécurité et de santé au travail sont insuffisamment prises en charge par nos organisations respectives.

Les instruments que nous propose l'OIT doivent, une fois de plus, nous inciter à nous impliquer davantage sur cette problématique, afin de réduire, voire éliminer les conséquences des risques professionnels sur les lieux de travail.

Nous devrions donc, dans cette dynamique, ne négliger aucun domaine d'activité, notamment le secteur informel, qui prend d'ailleurs de plus en plus d'importance dans le développement économique et social de nos pays respectifs.

Ainsi, nous profitons de cette occasion pour lancer un appel solennel aux gouvernements des pays développés à soutenir davantage le BIT pour un développement harmonieux de la coopération technique entre cette structure et les gouvernements d'Afrique pour accompagner la ratification et la mise en œuvre des instruments pertinents de l'OIT, tels que les conventions n<sup>os</sup> 155, 81, 129, etc., et les recommandations correspondantes.

Pour mieux protéger les travailleurs et les mettre hors des dangers qui les guettent sur les lieux de travail, notre commission a également traité la question préoccupante de l'amiante.

Cette substance, par ses effets dévastateurs sur l'homme, par l'absence de statistiques fiables sur ses ravages, par l'ignorance qu'en ont les populations et l'absence d'une culture de la prévention, constitue une menace extrêmement grave pour la santé des populations africaines en général et des travailleurs en particulier.

C'est ainsi que nous nous félicitons de la résolution qui a été élaborée, adoptée et proposée par notre commission.

Par conséquent, nous invitons les gouvernements en général, ceux d'Afrique en particulier, et les employeurs de ce continent, à soutenir sans faille ces instruments pour une adoption définitive à cette Conférence, ce qui contribuerait au règlement des problèmes de santé publique dans nos pays.

Je ne saurais terminer sans remercier tous les camarades membres du groupe des travailleurs, qui n'ont ménagé aucun effort pour la réussite de nos travaux.

---

*Original anglais: M. MAHADEVAN (travailleur, Inde)*

---

M. Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies, a déclaré «trop souvent, les vies sont mises inutilement en danger en raison de mauvaises conditions de travail et de systèmes de sécurité inadéquats. Je voudrais encourager tout le monde à se joindre à l'OIT pour promouvoir la santé et la sécurité au travail. Cela est non seulement justifié sur le plan économique, mais c'est également un droit de l'homme fondamental.»

La convention promotionnelle ainsi que la recommandation et la résolution qui l'accompagnent sont un premier pas dans la bonne direction, en ce sens qu'elles incitent tous les gouvernements à ratifier les conventions relatives à la sécurité et à la santé, à édicter des lois et à renforcer celles qui existent déjà en la matière, et à les mettre en œuvre conformément à leur lettre et à leur esprit pour éviter une baisse du PIB, de façon à créer un climat et des conditions qui permettent de meilleures conditions de travail.

La convention (n<sup>o</sup> 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, vise à instaurer des politiques cohérentes en la matière et à créer un environnement de travail propice à la communication et à la coopération à tous les niveaux, dans tous les secteurs de l'activité économique et à l'égard de tous les travailleurs. La convention de base demande également aux partenaires sociaux de formuler, de mettre en œuvre et de revoir périodiquement une politique nationale en matière de santé et de sécurité. Dans le cadre des nouveaux instruments, une politique nationale, un système national et un programme national pourront être envisagés en même temps qu'un profil national. Des critères éthiques et des obligations légales entrent bien dans ce cadre.

Le renforcement d'un mécanisme de consultation tripartite aux niveaux de l'entreprise, de la société, de la province et de la nation est l'un des objectifs de ces instruments promotionnels. Le partage d'informations, les consultations, la participation à la prise de décisions, en vue de l'élaboration d'un plan d'action en matière de santé et de sécurité au travail, y compris au niveau de la ratification, pourraient s'inscrire dans le suivi de cet instrument. Nous estimons que personne ne saurait invoquer la non-ingérence dans ses propres affaires pour refuser d'appliquer ces dispositions. Il y va de l'intérêt des entreprises elles-mêmes que les questions de sécurité et de santé soient bien gérées. La sécurité et la santé sont l'affaire de tous.

Le transfert des entreprises et des services vers des régions où les coûts sont moindres et vers le secteur informel a pour but de ralentir la baisse des taux de profit. Cela accroît en revanche les risques auxquels sont exposées la sécurité et la santé des travailleurs et entraîne une hausse de la fréquence des accidents, des maladies et des décès. La convention et la recommandation visent à protéger ces domaines vulnérables dans les petites et moyennes entreprises ainsi que dans le secteur informel. Dans les pays en développement, dans le secteur de l'industrie et des télécommunications, pratiquement aucune loi et aucun règlement ne sont appliqués. Il s'agit donc pour nous tous de faire en sorte que ces secteurs ne deviennent pas des secteurs où règne un semi-esclavage et où les risques biologiques et pour la santé psychologique et physique des travailleurs soient accrus. Nous estimons que ces instruments seront l'outil adéquat qui permettra de lutter contre cela.

On a noté dans plusieurs pays, en particulier dans les pays en développement, une tendance à critiquer, décourager, éviter ou éliminer l'institution de l'inspection du travail en dépit de l'existence de deux conventions particulièrement importantes de l'OIT, notamment sur l'agriculture. Malheureusement, cette tendance est encouragée par les autorités, même les plus hautes dans certains pays, au motif qu'il faut faire face à la concurrence, réduire les coûts, accroître la productivité, etc. Les pratiques à courte vue doivent être proscrites. Les instruments proposés à cette session ont pour objectif l'amélioration du système d'inspection du travail.

La fabrication de matières dangereuses est transférée dans les pays en développement qui acceptent ce transfert par nécessité économique. Je pense en particulier à l'amiante qui est la plus grande cause de mortalité chez les travailleurs du monde entier, bien que son utilisation soit interdite dans plusieurs pays. La campagne de désinformation sur la prétendue innocuité de l'utilisation de l'amiante protège les intérêts de certains. Ainsi, l'industrie de démantèlement des carcasses de navires autorise l'entrée de plusieurs milliers de tonnes d'amiante verte à bord de navires non décontaminés. La résolution sur l'amiante adoptée par notre commission révèle la vérité sur ce produit et invite toutes les parties concernées à sauver la vie de millions de personnes qui risquent de mourir chaque année en raison de maladies provoquées par l'amiante. Cette résolution doit recueillir le soutien de tous les Etats Membres de l'OIT qui doivent mettre en place des plans d'action rigoureux.

La sécurité et la santé ne relèvent pas seulement des spécialistes et des professionnels. Ce doit être la préoccupation de chacun sur le lieu de travail. Nous

devons ensemble sensibiliser l'opinion publique à ces questions. Le travailleur doit pouvoir rentrer chez lui à la fin de sa journée de travail dans le même état de santé qu'il est arrivé à son travail le matin. Tel est l'objectif de l'instrument que nous vous avons présenté.

Il y a plus de cent ans, on a proclamé que les travailleurs n'avaient rien d'autre à perdre que leurs chaînes. Désormais, les chaînes ne sont plus autour de nos mains mais dans nos esprits. Brisons ces chaînes et garantissons aux masses travailleuses et à leurs employeurs la santé et la sécurité.

Je vous incite à adopter la convention, la recommandation et la résolution à l'unanimité.

---

M. JOUBIER (*travailleur, France*)

---

La convention et la recommandation qui sont soumises à vos suffrages offrent un cadre promotionnel nouveau pour la sécurité et la santé au travail. Leur objectif fondamental est de promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail. Les deux instruments posent avec justesse la nécessité d'examiner, de façon tripartite et périodiquement, les mesures qui pourraient être prises – au niveau national – pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail.

L'adoption de cette convention constituera une première étape positive, mais celle-ci devra être suivie rapidement par la ratification formelle par les gouvernements et sa mise en œuvre pour un monde du travail plus sûr et plus sain.

Les pays développés, et notamment ceux de l'Union européenne, ont une responsabilité particulière. Ils bénéficient déjà d'une législation avancée, qui certes peut et doit encore être améliorée, mais qui est sans comparaison avec celle des autres pays. Ils doivent donc engager sans tarder le processus de ratification et examiner de façon tripartite la ratification des autres instruments qu'ils n'ont souvent pas ratifiés, en particulier la convention n° 155.

Mon pays, la France, a annoncé publiquement à la tribune de cette assemblée son engagement dans ce sens. Je souhaite que les pays qui ne l'ont pas encore fait s'y engagent également. Les pays développés ont aussi la responsabilité d'aider concrètement les pays en développement à ratifier et mettre en œuvre cette nouvelle convention, ainsi que les autres instruments concernant la santé et la sécurité au travail, et ceci directement et en coopération avec l'OIT.

Permettez-moi à présent de dire un mot de la résolution concernant l'amiante. Je regrette que nous n'ayons pas réussi en commission à avoir sur ce thème aussi grave un consensus des trois groupes. Cependant, ce texte constitue un premier pas, même si, à l'image de la décision prise par la France et l'Union européenne en tant que représentants des travailleurs, je plaide à terme pour une interdiction totale de ce produit qui est responsable de 100 000 morts par an.

Nous avons tous une responsabilité face aux travailleurs et aux populations actuelles, mais aussi face aux générations à venir. Toutes les recherches scientifiques modernes s'accordent sur l'extrême dangerosité de l'amiante sous toutes ses formes et à toutes les étapes de son utilisation.

Le respect des droits universels de l'homme ne peut qu'interdire le transfert des risques et des dangers des pays riches vers les pays pauvres.

Au-delà de l'adoption de cette résolution, il faut appeler les pays qui ne l'ont pas encore fait à ratifier la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, et à poursuivre à l'OIT, et dans toutes les instances internationales adéquates, ce débat pour, ensemble, demain, décider le bannissement total de l'amiante et de son utilisation.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> DEMBSHER (gouvernement, Autriche)*

---

J'ai l'honneur de prendre la parole au nom des Etats membres de l'Union européenne suivants: Autriche, Belgique, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Malte, Pologne, Portugal, Espagne, Slovaquie, Slovénie, Suède, Royaume-Uni, ainsi qu'au nom de la Bulgarie, de la Roumanie, de l'Islande et de la Norvège.

A la Commission de la sécurité et de la santé, nous avons adopté une convention et une recommandation portant sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

En jetant un regard sur les deux semaines qui viennent de s'écouler, je dirais que nous avons d'abord été confrontés à des points de vue extrêmement divers sur le fait de savoir si l'adoption du document en question, devait se faire avec discussion ou sans discussion, un certain nombre de délégués ayant estimé que le consensus de l'année dernière était suffisant. Après avoir pris une décision sur cette question fondamentale, nous avons abordé des questions de fond telles que les principes fondamentaux d'une politique nationale et le rapport entre le cadre promotionnel et d'autres instruments existants.

Il convient de souligner que le travail à la commission s'est déroulé dans un esprit de collaboration particulièrement constructif. Nous ne devons pas oublier que nous avons parcouru un très long chemin depuis qu'est apparue l'idée d'une nouvelle approche intégrée de l'activité normative de l'Organisation internationale du Travail, à une époque où beaucoup estimaient que les instruments existants souffraient d'un manque de cohérence.

En 2003, à la 91<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du Travail, la Commission de la sécurité et de la santé a eu une discussion générale, avec des conclusions concernant la direction que devait prendre cette approche intégrée. Il s'agissait notamment de préparer un cadre promotionnel.

A la session de Conférence de 2005, les caractéristiques principales du cadre promotionnel ont été définies, notamment la forme du document, la structure des politiques nationales, les systèmes et programmes, un certain nombre de spécifications très détaillées sur le contenu du profil national en matière de sécurité et de santé au travail. Ces résultats étaient déjà éminemment complexes, mais le débat de ces deux dernières semaines a montré qu'il y avait encore de la place pour des améliorations et des éclaircissements.

Nous estimons que les documents que nous avons préparés constituent le résultat d'un travail ardu basé sur les premiers principes de l'approche intégrée. En même temps, ils montrent ce qui peut être fait quand on s'efforce de trouver des solutions qui soient acceptables pour toutes les parties concernées.

En outre, après avoir défini les concepts et principes de bases d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national, les membres de l'Union européenne sont convaincus que la réso-

lution concernant l'amiante constitue un premier pas très important pour mettre en œuvre les idées de promotion de la sécurité et de la santé au travail.

La protection des travailleurs contre l'amiante constitue une partie importante des dispositions de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail. Je mentionnerai ici l'interdiction de l'amiante au sein de l'Union européenne, ainsi qu'une directive récemment mise à jour concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante au travail. A cet égard, le but ultime de l'Union européenne est que soit interdite l'utilisation de l'amiante à l'avenir et que les problèmes liés à l'amiante qui se trouve déjà en place soient traités comme il convient.

Ce faisant, l'Union européenne reconnaît, comme le mentionne la résolution, que l'élimination de toute utilisation future de l'amiante et l'identification de l'amiante qui est déjà en place constituent les meilleurs moyens de protéger les travailleurs contre une exposition à l'amiante et de prévenir d'autres cas de maladies ou de décès liés à l'amiante.

L'Union européenne se félicite, par conséquent, de toute initiative que le prendrait l'OIT, comme le propose la résolution sur l'amiante, en particulier pour promouvoir l'élimination de toute utilisation ultérieure de toutes les formes d'amiante et une gestion appropriée de toutes les formes d'amiante déjà en place.

Nous tenons également à remercier notre président M. Békés ainsi que les porte-parole des travailleurs, des employeurs et nos collègues gouvernements qui grâce à leur coopération ont montré que le dialogue était au cœur de toutes les activités de l'OIT.

---

*Original anglais: M. ERIKSSON (gouvernement, Suède)*

M'exprimant également au nom des gouvernements de la Finlande et de la Norvège, je voudrais faire quelques observations.

Le projet de convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail offre une nouvelle approche et de nouvelles possibilités relatives à l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail. Les travaux de la commission ont confirmé une fois de plus que la sécurité et la santé au travail étaient un sujet d'intérêt commun pour les gouvernements, les travailleurs et les employeurs. Le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail a deux objectifs principaux. Tout d'abord, il vise à mieux sensibiliser aux questions d'intérêt commun que sont la sécurité et la santé au travail. Ensuite, il vise à améliorer l'impact et la mise en œuvre des autres conventions relatives à ces questions ainsi que des conventions qui tendent à mettre en place des politiques, systèmes et programmes nationaux. Nous soutenons pleinement ces deux objectifs.

La Suède, avec l'appui initial des pays scandinaves, puis avec celui de la majorité des Etats membres de l'Union européenne, a présenté une résolution destinée à promouvoir la ratification de la convention relative à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que celle des autres instruments de l'OIT adoptés en la matière, en particulier la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. Malheureusement, comme en témoigne le rapport, cette résolution n'a pu être adoptée et a dû être retirée. Cependant, cela ne change rien au fait que la promotion des activités d'inspection

du travail présente une importance cruciale pour l'OIT et ses Etats Membres, d'autant que les conventions n°s 81 et 129 ont été placées au nombre des conventions prioritaires par le Conseil d'administration. Nous espérons que les discussions de la commission relatives à la résolution concernant la sécurité et la santé inciteront l'OIT à mettre l'accent sur l'inspection du travail, qui joue un rôle essentiel dans le respect et l'amélioration de la sécurité des travailleurs.

En conclusion, nous avons beaucoup apprécié le dialogue constructif qui a eu lieu au sein de la commission. Nous voulons remercier son président, M. Békés, ainsi que tous les autres membres gouvernementaux, travailleurs et employeurs, et les collaborateurs du BIT, qui ont tous contribué efficacement à l'adoption de la recommandation et du cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

---

*M<sup>me</sup> AMELINE (gouvernement, France)*

La France souscrit pleinement aux déclarations que viennent d'exprimer le représentant de l'Autriche, au nom de l'Union européenne, et celui de la Suède, au nom des pays nordiques.

Je veux, au nom de la délégation française, souligner la valeur ajoutée d'une approche intégrée dans un cadre promotionnel, qui est un levier pour la santé et la sécurité, et qui constitue pour l'Organisation une méthode novatrice et très prometteuse. La France s'engage à ratifier ce texte dans les plus brefs délais. La France suggère que la journée mondiale, en 2007, consacrée à la santé et à la sécurité, se fasse l'écho de cette démarche.

S'agissant de l'amiante, je voudrais rappeler les deux axes de travail qui nous paraissent essentiels.

Le premier concerne l'élimination totale et rapide, à l'échelle mondiale, de l'utilisation de l'amiante.

Le second point concerne le renforcement de la protection des travailleurs confrontés à ce problème. Nous soutenons, à cet égard, la mise à jour de la convention n° 162 et l'approfondissement d'un débat sur ce thème au sein de l'OIT.

Enfin, sur l'inspection du travail, la délégation française considère que la construction puis le développement de systèmes d'inspection sont un élément capital dans l'amélioration des situations concernant – selon les pratiques nationales – soit les relations du travail en général, soit les questions de sécurité et de santé en particulier.

La France en appelle aux initiatives du Bureau pour favoriser cette démarche de progrès et de responsabilité.

---

*Original anglais: M. CHIPAZIWA (gouvernement, Zimbabwe)*

Nous sommes heureux que la Commission de la sécurité et de la santé, commission technique de l'OIT, soit pour finir venue à bout des tâches qui lui étaient assignées par les ordres du jour correspondants des sessions de la Conférence internationale du Travail de ces dernières années. En cas d'adoption, nous espérons sincèrement que la convention et la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail permettront à terme d'assurer une protection aussi poussée que possible de tous les travailleurs, où qu'ils se trouvent dans le monde. Car tel était bien le but visé lorsque le Conseil d'administration de l'OIT a porté cette question à l'ordre du jour, but que nous sommes sur le point d'atteindre avec l'adoption proposée.

Je relèverai que, l'an dernier, à la session de 2005 de la Conférence, nous avons adopté le rapport de la Commission de la sécurité et de la santé, dans lequel nous étions convenus que la commission devrait élaborer une convention et une recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé. A aucun moment nous n'avions dit à l'époque que la commission devrait également élaborer une résolution concernant l'amiante dans le cadre de cette convention et recommandation.

Le problème de l'amiante est controversé depuis des années déjà et il le reste aujourd'hui, et il serait tendancieux de dire que la communauté internationale partage le même point de vue sur la question. Tel n'est pas le cas du cadre promotionnel pour la sécurité et la santé, et nous estimons par conséquent qu'annexer la résolution sur l'amiante à la convention et la recommandation envisagées risque d'étendre la controverse à une première question pourtant sans histoire. Si nous voulons aller de l'avant, il vaudrait mieux adopter la convention et recommandation sous la forme que nous avons fixée nous-mêmes à la session de la Conférence de l'an dernier, voire avant, et renoncer à l'inclusion non prévue de la résolution concernant l'amiante. Si nous voulons traiter la question de l'amiante, faisons-le dans le contexte de la convention n° 162, que nous pourrions choisir d'annuler ou d'amender conformément aux règles le cas échéant.

Nous estimons que l'amiante issue du chrysotile utilisée au Zimbabwe l'a été de façon sûre, conformément à la convention n° 162 sur l'amiante. Nous pensons que l'amiante chrysotile est moins carcinogène que l'amiante amosite ou crocidolite, mais il est vrai que les controverses sur l'amiante sont très nombreuses. Une convention et une recommandation pleines de bonnes intentions, telles que celles que nous envisageons, risquent de ne pas pouvoir être ratifiées rapidement par certains pays clés du fait de cette annexe inutile.

Nous espérons que les délégués examineront la question de l'annexe de façon objective, qu'ils se feront leur propre idée sur le sujet et que nous parviendrons en fin de compte à l'adoption de la convention et la recommandation, comme nous nous l'étions proposé à l'origine. Il nous faut convenir que rien de bon ne pourra sortir des controverses que nous pourrions créer sur la question de l'amiante dans cette enceinte.

Nous tenons enfin à informer les délégués ici présents que nous nous rallions à ceux qui souhaitent que la légalité de cette résolution soit réexaminée. Nous ne voulons pas participer à la création d'un précédent risquant de porter atteinte à la santé et au bien-être des travailleurs, que ce soit intentionnellement ou non.

---

*Original anglais: M. CHAVALITNITIKUL (gouvernement, Thaïlande)*

---

Au nom des délégués gouvernementaux de la Thaïlande, j'aimerais exprimer ma gratitude et mon ferme soutien à ce projet de convention et de recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, y compris la résolution.

Les instruments qui nous sont proposés couvrent véritablement un programme d'action aux niveaux international, national et des entreprises, dans le but de promouvoir la sécurité et la santé au travail et de lui conférer un rang élevé dans les programmes nationaux, en renforçant les systèmes nationaux de

sécurité et de santé au travail et en promouvant une culture de la prévention dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail au plan national.

En outre, l'inclusion de la coopération technique au niveau international, en matière de sécurité et de santé, pour aider les pays en développement à renforcer leur capacité et à promouvoir un système de gestion en matière de sécurité et de santé est un élément tout à fait essentiel pour le développement.

Le gouvernement de la Thaïlande est d'avis que les nouveaux instruments de l'OIT, tels que proposés, seront des instruments importants pour parvenir au développement durable en matière de sécurité et de santé au travail dans les années à venir. Ils permettront de garantir des lieux de travail plus sains, plus sûrs et plus productifs.

De ce fait, nous apportons notre plein soutien à ce projet de convention et de recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, et apportons également notre plein soutien à la résolution.

Enfin, nous aimerions remercier un certain nombre de personnalités de la Commission de la sécurité et de la santé, plus particulièrement le D<sup>r</sup> Békés, président de notre commission, les deux vice-présidents, les membres de la commission ainsi que l'équipe du secrétariat dirigée par le docteur Takala de SafeWork au BIT, qui nous ont permis d'arriver au bout de notre tâche si importante.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> CHENGALUR (employeur, Etats-Unis)*

---

L'an dernier, les employeurs ont œuvré à la réalisation de l'objectif fixé en 2003 d'élaborer une nouvelle approche devant modifier l'action entreprise pour réduire l'impact à l'échelle mondiale des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette approche devait être fondée sur l'édification et le maintien d'une culture préventive de la sécurité et de la santé ainsi que sur des systèmes de gestion en matière de sécurité et de santé au travail.

Les employeurs des Etats-Unis appuient fermement les efforts accomplis afin de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les employeurs de notre pays se heurtent aux mêmes problèmes que les employeurs du monde entier, étant donné que nous cherchons à offrir des conditions de travail saines et sûres: la nécessité d'une approche normalisée qui nous permettra de collaborer de façon constructive avec les autres parties prenantes – y compris les salariés, les instances gouvernementales et les collectivités locales – en vue d'atteindre des objectifs communs en matière de sécurité et de santé. Cet instrument promotionnel permettra de développer une culture et une procédure qui renforceront notre capacité de relever ces défis. Il est essentiel que l'instrument élaboré soit souple et non contraignant, de façon qu'au stade de la mise en œuvre, les différents environnements dans lesquels travaillent nos entreprises soient pris en considération.

Nous avons terminé la Conférence de 2005 en ayant bon espoir que nous étions sur le point d'atteindre ces objectifs, et que nous avons établi un instrument qui pourrait être ratifié par la plupart des pays.

Les déclarations liminaires des gouvernements lors de la présente session de la Conférence ont confirmé notre optimisme, puisque la majorité d'entre eux se sont dits satisfaits de ce projet d'instruments. J'ai le sentiment que la délégation

des employeurs s'est engagée avec enthousiasme, et que, cette année, elle a maintenu le cap fixé l'an dernier, et qu'elle a ainsi pu préciser et clarifier certains articles de la convention, ainsi que de la recommandation qui l'accompagne.

Nous estimons que nous avons mis au point une structure globale, simple et flexible, qui répondra aux besoins des travailleurs, des gouvernements et des employeurs dans les pays ayant des niveaux différents de sécurité et de santé au travail. En outre, cet instrument tient compte des besoins spécifiques des micro, petites et moyennes entreprises, ainsi que de l'économie informelle.

La délégation des employeurs des Etats-Unis déplore que la résolution concernant l'amiante soit liée à ce processus. L'amiante est certes un problème grave qui doit être examiné, mais nous ne pensons pas que ce forum soit compétent sur le plan technique pour discuter et décider de ce problème.

---

*Original anglais: M. YASUI (gouvernement, Japon)*

Au nom des 37 membres du Groupe Asie-Pacifique, nous exprimons notre opinion sur ces questions.

La stratégie de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail, telle qu'adoptée par la conférence en 2003, stipule que l'instrument devrait mettre l'accent sur la mise au point et l'adoption de méthodes et d'instruments plutôt que sur les détails.

Ceci étant, nous exprimons notre satisfaction et notre soutien à l'égard des conclusions de ce rapport de la Commission de la sécurité et de la santé. Nous apprécions plus particulièrement l'inclusion de la coopération internationale au paragraphe 15 de la recommandation, qui a été proposée par plusieurs pays de la région.

La coopération technique, à notre avis, permet de renforcer les capacités et de promouvoir une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé, ce qui est essentiel si l'on veut donner aux pays en développement une possibilité de ratifier la convention et de mettre en œuvre la recommandation.

Nous encourageons le Bureau ainsi que les Etats Membres à apporter leur aide aux pays en développement, y compris sous forme de coopération technique et de soutien pour un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail, tel que prévu dans la recommandation.

*(M. Sajda prend place au fauteuil présidentiel.)*

---

*Original anglais: M. BREMPONG YEBOAH (vice-ministre du Développement, de la Main-d'œuvre et de l'Emploi, Ghana)*

Dès le début, l'OIT s'est donné pour idéal de corriger le problème des mauvaises conditions de travail sur le lieu de travail. Pendant quatre-vingts années, l'OIT n'a ménagé aucun effort pour corriger ces conditions déplorables dans le monde entier.

Toutefois, malgré tous ces efforts, nous avons tous dû admettre que l'OIT, lorsqu'il s'agit de sécurité et de santé professionnelles, n'a pas pu amener le problème à un niveau acceptable.

Un grand nombre de travailleurs, un peu partout dans le monde, continuent à être blessés, parfois mortellement, à la suite d'accidents et de maladies professionnelles. Les nombreuses conventions mises en place par l'OIT sur ce sujet sont largement restées lettre morte, non ratifiées et non mises en œuvre.

C'est à la lumière de cette situation que je félicite la Commission de la sécurité et de la santé, qui a abouti à un projet de convention et de recommandation sur un cadre promotionnel en matière de sécurité et de santé.

Ces instruments aideront, à mon sens, les Etats Membres à établir les infrastructures nécessaires afin de réduire les accidents, les maladies et les morts dus à des conditions de travail peu sûres et à un environnement malsain.

Cela aidera également à promouvoir une culture de la sécurité et de la santé préventive sur le lieu de travail. Comme nous le savons tous, la prévention est le moyen le plus sûr et le moins coûteux de régler le problème des accidents et d'accroître la productivité au niveau des entreprises.

Vus depuis l'Afrique, plusieurs aspects de ce problème nous frappent immédiatement. Au Ghana, je pense, et dans d'autres pays d'Afrique, nous avons beaucoup de grandes entreprises, même si la plupart de nos entreprises sont des petites ou moyennes entreprises.

Ces entreprises-là sont peu contrôlées par les services d'inspection en matière de sécurité et de santé, et de nombreux travailleurs dans ces environnements-là continuent à pâtir d'accidents ou de maladies qui pourraient être évités.

On nous dit que deux millions de personnes meurent chaque année dans le monde en raison d'activités professionnelles, sans même parler des 160 millions qui pâtissent de maladies professionnelles. Voilà qui justifie un soutien à ces projets d'instruments.

Les projets de conventions requièrent aux niveaux national et international la mise en place de systèmes de gestion des politiques et de programmes de sécurité et de santé professionnelles. Nous estimons que ces instruments, une fois mis en œuvre, permettront de réduire de façon significative ces statistiques de mortalité, d'accidents et de maladies sur le lieu de travail et d'améliorer les conditions de vie de nos travailleurs.

A la lumière de ce qui précède, j'exhorte mes collègues, gouvernements, travailleurs et employeurs, à soutenir l'adoption du rapport sur un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> KORIPAMO-AGARY (gouvernement, Nigéria)*

Le Nigéria appelle de ses vœux l'adoption de la convention et la recommandation sur le cadre professionnel pour la sécurité et la santé au travail par la Conférence internationale du Travail à sa 95<sup>e</sup> session. Selon les estimations, 70 pour cent des Nigériens âgés de 16 à 69 ans sont des travailleurs. Le problème de la santé doit donc être vu sous un angle global pour empêcher que le travailleur en bonne santé ne soit victime, en raison de son activité professionnelle, de lésions ou de maladies plus gênantes ou invalidantes que d'autres maladies bien connues, telles que le VIH/SIDA, le paludisme, le cancer, etc.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont à l'origine de souffrances pour les individus et les familles, et ont un coût pour les intéressés, les employeurs et la société dans son ensemble.

Le maintien de normes de sécurité et de santé acceptables sur les lieux de travail, ce qui passe par la promotion d'une culture adéquate en la matière, constitue au Nigéria une composante essentielle de

l'action pour le développement et la réduction de la pauvreté.

Depuis trois ans, le gouvernement et les partenaires sociaux du Nigéria s'efforcent, avec le soutien de l'OIT, de mettre à profit les différentes initiatives en matière de sécurité et de santé pour promouvoir la constitution d'une culture adaptée sur le lieu de travail. Ceci a donné lieu à une prise de conscience importante, notamment au sein des organes chargés de la prise de décisions de l'Etat, et le budget du ministère correspondant a été revu à la hausse en conséquence.

Pour ce qui est de la résolution concernant l'amiante, le Nigéria se rallie à la position des employeurs et de ceux des gouvernements qui sont défavorables à une interdiction pure et simple de l'utilisation d'amiante et de matériaux contenant de l'amiante. Nous ne devons pas perdre de vue, toutefois, la gravité des risques liés à l'amiante. De ce fait, le Nigéria invite la Conférence à adopter cette résolution, de façon à stimuler et à renforcer les initiatives lancées par les Etats Membres de l'OIT pour empêcher toute utilisation future de l'amiante et contrôler les activités faisant encore appel à l'amiante ou à des matériaux contenant de l'amiante.

---

*Original anglais:* M. OLDHAM (*gouvernement, Canada*)

Je souhaite aborder uniquement la question de la résolution concernant l'amiante. Le Canada n'est pas d'accord avec cette résolution sur le fond et ne défend pas son adoption. Nous ne demandons pas une mise aux voix, cependant. Comme les employeurs, nous pensons qu'une question à ce point complexe aurait dû être examinée par une instance bien préparée, composée d'experts, et non pas par la Commission de la sécurité et de la santé qui n'a pas les compétences techniques nécessaires.

---

*Original anglais:* M<sup>me</sup> NEIRA (*représentante, OMS*)

Au nom de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), agence spécialisée des Nations Unies dans le domaine de la santé, nous vous remercions de nous donner l'occasion de nous exprimer devant cette 95<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Je vais commencer par me présenter: je suis Maria Neira, Directrice du Département de la santé publique et de l'environnement à l'Organisation mondiale de la santé. Mon département s'occupe de prévention primaire et nous avons la très grande responsabilité de contribuer à la gestion des risques liés à la santé au travail et nous voudrions, d'abord et avant tout, promouvoir un milieu de travail sain. Pour l'OMS, il s'agit d'une étape importante.

Vu l'agenda mondial pour l'amélioration de la santé des personnes et des travailleurs, nous saluons la mise au point du cadre promotionnel de l'OIT pour la sécurité et la santé au travail comme étant une étape importante qui contribuera certainement à cet agenda mondial qui vise à améliorer la santé des travailleurs.

Nous vous félicitons de l'accent mis sur le renforcement de la gouvernance nationale et du cadre institutionnel sur la sécurité et la santé au travail. Plusieurs composantes des systèmes de santé sont étroitement liées aux systèmes nationaux de sécurité et de santé au travail. Ces liens doivent être renforcés et coordonnés afin d'éviter le chevauchement des activités et les lacunes en matière de responsabilités.

En outre, l'OMS se félicite aussi de l'accent qui a été placé, dans le cadre promotionnel, sur la prévention primaire et le caractère prioritaire de l'élimination des dangers sur le lieu de travail.

L'OMS, vous le savez très probablement, prépare actuellement un plan mondial d'action sur la santé des travailleurs qui sera présenté lors de la prochaine Assemblée mondiale de la santé. Ce plan d'action mobilisera le secteur de la santé afin qu'il prenne des mesures visant à promouvoir la santé des travailleurs.

Ainsi, notre action concernant la santé des travailleurs encouragera les pays à ratifier le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Ce cadre servira de base solide pour que la collaboration se poursuive entre le secteur de la santé et celui du travail en vue d'améliorer la santé des travailleurs.

La collaboration entre l'OIT et l'OMS remonte à très longtemps. Elle a démarré en 1948 et nous sommes tous convaincus que nous irons de l'avant avec nos collègues de l'OIT pour rendre plus rationnelle l'assistance internationale prêtée aux pays dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, et pour relier ces efforts à un programme plus vaste qui concerne toutes les questions de santé et de développement.

Certaines initiatives en cours, telles que l'action conjointe OMS/OIT menée en Afrique et en Asie, prouvent que cela est faisable.

Nous apprécions en outre la résolution de la Commission de la sécurité et de la santé sur la nécessité de mettre un terme à l'utilisation de l'amiante et les arguments sanitaires tout à fait sérieux qui vont dans ce sens. Nous sommes très préoccupés par l'épidémie croissante de maladies dues à l'amiante et nous allons poursuivre notre collaboration avec l'OIT en la matière.

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

La liste des orateurs étant épuisée, nous allons procéder à l'approbation du rapport, c'est-à-dire du résumé des discussions de la commission qui figure dans les paragraphes 1 à 375. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport?

*(Le rapport – paragraphes 1 à 375 – est approuvé.)*

**PROJET DE CONVENTION SUR LE CADRE  
PROMOTIONNEL POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ  
AU TRAVAIL: ADOPTION**

---

*Original anglais:* le PRÉSIDENT

Nous passons à l'adoption du projet de convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, qui est annexé au rapport. Nous procédons article par article, en commençant par le préambule.

*(Le préambule et les articles 1 à 6 du projet de convention sont adoptés successivement.)*

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que le projet de convention est adopté dans son ensemble?

*(Le projet de convention est adopté dans son ensemble.)*

**PROJET DE RECOMMANDATION SUR LE CADRE  
PROMOTIONNEL POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ  
AU TRAVAIL: ADOPTION**

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

---

Nous passons maintenant à l'adoption du projet de recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Nous procédons paragraphe par paragraphe, en commençant par le préambule.

*(Le préambule et les paragraphes 1 à 16 du projet de recommandation sont adoptés successivement.)*

Nous allons maintenant procéder à l'adoption de l'annexe du projet de recommandation où figure une liste des instruments pertinents de l'OIT pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

*(L'annexe du projet de recommandation est adoptée.)*

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que le projet de recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail est adopté dans son ensemble, avec son annexe?

*(Le projet de recommandation est adopté dans son ensemble, avec son annexe.)*

Conformément au paragraphe 7 de l'article 40 du Règlement de la Conférence, les dispositions des deux instruments seront soumises au Comité de rédaction de la Conférence pour la préparation du texte définitif.

Veuillez noter que la convention et la recommandation proposées feront l'objet d'un vote par appel nominal demain matin.

**RÉSOLUTION CONCERNANT L'AMIANTE: ADOPTION**

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

---

L'annexe au rapport de la Commission de la sécurité et de la santé contient la résolution concernant l'amiante. J'ai reçu à ce sujet une lettre du groupe des employeurs. Je donne la parole au Greffier pour qu'il nous en communique la teneur.

---

*Original anglais:* Le GREFFIER de la CONFÉRENCE

---

En résumé, le groupe des employeurs pense que la question de l'interdiction et de la suppression de l'usage de matériaux contenant de l'amiante est une question spécifique qui n'entre pas dans le cadre de la discussion prévue pour la Commission de la sécurité et de la santé, qui porte sur l'élaboration d'un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Le groupe des employeurs pense que la commission n'était pas préparée pour aborder un sujet aussi technique et que les délégations ne comprenaient pas forcément de spécialistes qualifiés dans ce domaine. Les employeurs soutiennent que la question de l'amiante n'a pas été incluse dans les travaux préparatoires de la commission et n'a pas été abordée lors des consultations préalables.

En conséquence, le groupe des employeurs a déclaré à la commission qu'il ne pouvait pas se prononcer sur le bien-fondé du débat sur l'amiante. Durant aucun des travaux préparatoires depuis trois ans la possibilité d'une interdiction d'un matériau quelconque n'a été évoquée.

Dans la mesure où le groupe ne considère pas que la question de l'amiante a fait partie du processus qui a conduit aux travaux de la commission de cette Conférence, il estime que le texte de la résolution ne se rapporte pas à un point de l'ordre du jour de la Conférence. Il aurait fallu, pour que la résolution concernant l'amiante soit recevable, qu'elle ait été soumise à la Conférence conformément aux procédures établies à l'article 17 du Règlement, ce qui n'a pas été le cas.

En conclusion, les employeurs rejettent toute interprétation selon laquelle le projet de résolution était recevable pour examen par la Commission de la sécurité et de la santé dans le cadre de son mandat, et est fermement d'avis que cela ne doit en aucun cas être considéré comme un précédent pour les sessions futures de la Conférence.

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

---

Je note cependant que, malgré cette position, la commission a jugé la résolution recevable et a adopté un projet de texte à soumettre à la Conférence. Dans la mesure où le compte rendu de nos travaux reflétera clairement ces points de vue, puis-je considérer que la résolution sur concernant l'amiante est adoptée?

*(La résolution est adoptée.)*

Je donne maintenant la parole à la Conseillère juridique qui va nous faire part de ses commentaires.

---

*Original anglais:* La CONSEILLÈRE JURIDIQUE de la CONFÉRENCE

---

Je voulais simplement, pour information, fournir à la Conférence quelques éclaircissements concernant le rapport de la Commission de la sécurité et de la santé, et en particulier le paragraphe 327.

Ce paragraphe résume les déclarations faites par la Conseillère juridique de la Conférence et renvoie, de manière générale, au Règlement.

Comme cela a été souligné à la commission, la résolution en question a été proposée conformément à l'article 63 du Règlement de la Conférence qui s'applique au fonctionnement des commissions.

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

---

Nous avons terminé l'examen et l'approbation du rapport et l'adoption des projets de convention et de recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Je tiens à remercier chaleureusement le personnel du secrétariat pour l'excellent travail qui a été accompli. Comme vous le savez, cette question a été abordée pour la première fois à la 93<sup>e</sup> session de la Conférence, et ces documents sont le fruit depuis plus de deux ans de travail intensif. Félicitations à tous.

*(La séance est levée à 12 h 45.)*

## Vingtième séance

Mercredi 14 juin 2006, 15 h 15

Présidence de M. Sajda

**PREMIER ET DEUXIÈME RAPPORTS  
DE LA COMMISSION DE VÉRIFICATION DES POUVOIRS:  
PRÉSENTATION DES RAPPORTS  
DONT LA CONFÉRENCE PREND ACTE**

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

---

Nous allons procéder à l'examen des premier et deuxième rapports de la Commission de vérification des pouvoirs qui figurent respectivement dans les n<sup>os</sup> 5B et 5C du *Compte rendu provisoire*.

J'invite les membres du bureau de la Commission de vérification des pouvoirs à prendre place à la tribune: M. Oni, président et rapporteur de la commission, et M<sup>me</sup> Horvatić, membre employeur (Croatie); je crois savoir que le membre travailleur, M. Edström (Suède), n'est pas présent. J'invite M. Oni à nous présenter ces rapports.

---

M. ONI (*gouvernement, Bénin, président et rapporteur de la Commission de vérification des pouvoirs*)

---

Une fois encore, j'ai l'honneur de présenter à la Conférence un bref résumé des activités de la Commission de vérification des pouvoirs de cette année, qui figure dans ses premier et deuxième rapports (*Compte rendu provisoire* n<sup>os</sup> 5B et 5C).

Au cours de la Conférence, la commission a été saisie de 11 protestations concernant la désignation des délégations et de cinq plaintes concernant le non-paiement ou le paiement partiel des frais de représentants des partenaires sociaux. Nous avons également reçu deux communications.

Les protestations examinées par la commission concernent en majorité des problèmes de procédure de consultation en vue de la nomination des délégués des employeurs ou des travailleurs à la Conférence.

La commission note que certaines situations se répètent d'une année sur l'autre et souligne cet égard l'importance que revêt le respect de l'obligation constitutionnelle qui incombe au gouvernement de s'assurer que les employeurs et les travailleurs peuvent choisir librement les membres de leurs délégations respectives. Nous notons avec préoccupation les cas concernant les employeurs du Swaziland et de la République bolivarienne du Venezuela qui continuent de figurer à notre ordre du jour et nous invitons les gouvernements concernés à tenir compte de nos commentaires et à s'acquitter pleinement de leurs obligations constitutionnelles.

Cette année, la situation d'un Membre nous préoccupe particulièrement. Il s'agit de Djibouti. Les protestations concernant la délégation de cet Etat

Membre reviennent à l'ordre du jour de la commission depuis de nombreuses années. La commission a déjà eu l'occasion d'exprimer sa préoccupation quant à la façon dont la délégation des travailleurs a été désignée par le gouvernement, mais cette année nous avons noté avec inquiétude le fait qu'un fonctionnaire du Bureau international du Travail en mission officielle à Djibouti a été arrêté puis expulsé du pays.

C'est pourquoi nous avons décidé d'utiliser une fois de plus le nouveau mandat qui nous a été conféré par la Conférence et qui est énoncé à l'article 26*bis* des dispositions provisoires du Règlement de la Conférence concernant la vérification des pouvoirs. Nous recommandons unanimement à la Conférence de demander au gouvernement de Djibouti, pour assurer le suivi de nos travaux, de faire un rapport détaillé étayé de documents pertinents sur la procédure de désignation du délégué des travailleurs et de ses conseillers au moment où il déposera les pouvoirs de la délégation l'année prochaine. J'attire donc l'attention de la Conférence sur le paragraphe 20 de notre deuxième rapport et je vous invite à adopter notre proposition contenue dans ce paragraphe.

En revanche, nous notons avec satisfaction que la première utilisation de notre nouveau mandat en 2005 a déjà porté ses fruits et nous ne recommandons pas de suivi pour le Burundi l'année prochaine.

Nous constatons également que les problèmes de paiement des frais de voyage et de séjour des délégués persistent. Nous rappelons aux gouvernements, notamment à l'Afghanistan, à la Géorgie et à la République démocratique du Congo, leur obligation minimale d'assurer le financement d'une délégation complète à la Conférence pour toute la durée de ses travaux.

La commission a de nouveau constaté qu'un nombre trop élevé de modifications ont été apportées aux pouvoirs au cours de la Conférence, y compris bien après la publication de la liste révisée des délégations. Au nom de la commission, je souhaiterais demander aux gouvernements de présenter, dans la mesure du possible, des pouvoirs complets, clairs et aussi définitifs que possible dans les délais prévus à cet effet afin de faciliter la tâche de vérification des pouvoirs.

La commission note une fois encore l'utilité de la base de données concernant la vérification des pouvoirs qui a été créée par le Bureau international du Travail et invite les personnes intéressées à en tirer pleinement parti à l'avenir.

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA RELATION  
DE TRAVAIL: PRÉSENTATION, DISCUSSION  
ET APPROBATION**

Dans notre premier rapport, nous avons noté avec inquiétude que les femmes ne sont pas toujours adéquatement représentées dans les délégations nationales. L'objectif de 30 pour cent de participation semble encore loin, même si le nombre de femmes est passé de 14 en 1982 à 105 aujourd'hui. Je tiens à souligner que la tâche d'améliorer ces chiffres n'incombe pas seulement aux gouvernements mais également aux employeurs et aux travailleurs.

Enfin, je souhaite remercier la Conférence de m'avoir renouvelé sa confiance en me nommant à nouveau membre de la commission.

Je tiens également à adresser mes vifs remerciements à mes deux collègues, M<sup>me</sup> Lidija Horvatić, membre employeur, Croatie, et M. Edström, délégué des travailleurs, Suède, pour l'esprit de coopération et de consensus qui a marqué nos travaux cette année.

Permettez-moi enfin d'exprimer mes sincères remerciements aux membres du secrétariat de la commission pour leur dévouement et l'efficacité dont ils ont fait preuve.

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

---

La Commission de vérification des pouvoirs a adopté ses rapports à l'unanimité. La Conférence est invitée à en prendre acte et à adopter la proposition figurant au paragraphe 20 du deuxième rapport, qui concerne la délégation de Djibouti.

*(Il est pris acte des rapports et la proposition est adoptée.)*

Je dois vous informer que j'ai reçu une communication du représentant de la République islamique d'Iran, dont les remarques sont reproduites aux paragraphes 32 et 33 du deuxième rapport. Etant donné que le rapport reflète le résumé d'une explication orale fournie à la commission par M. Shahmir, les erreurs factuelles suivantes ont été relevées: la personne présente à la réunion avec la commission n'était pas M. Sajadpur mais M. Bayat Mokhtari; au paragraphe 32, la référence au ministre de l'Intérieur (treizième ligne de la version française) devrait être remplacée par une référence au ministre du Travail, et la référence aux Conseils islamiques du travail (seizième et dix-septième lignes de la version française) concerne en réalité les «fédérations provinciales du Conseil islamique du travail»; au paragraphe 33, deuxième ligne, la référence à la Confédération des Conseils islamiques du travail concerne en réalité la Fédération de Téhéran des Conseils islamiques du travail; à la ligne suivante, le chiffre 440 devrait se lire 570. Comme ces informations n'amènent pas à ouvrir une discussion sur les conclusions de la commission, la lecture que j'en ai donnée sera simplement reflétée au *Compte rendu provisoire*.

Je tiens à remercier très sincèrement le bureau de la Commission de vérification des pouvoirs pour l'excellent travail qui a été réalisé. Je remercie tout particulièrement M. Oni, qui préside cette commission depuis maintenant huit ans. Mes remerciements s'adressent aussi au secrétariat de la commission qui a aidé celle-ci.

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

---

Nous passons au point suivant de l'ordre du jour, tel qu'arrêté par le bureau de la Commission de proposition. Il s'agit de la présentation de la discussion et de l'approbation du rapport de la Commission de la relation de travail, qui correspondent au cinquième point à l'ordre du jour de la Conférence. Vous trouverez le rapport de la commission dans le *Compte rendu provisoire* n° 21.

Le bureau de la commission était composé des personnes suivantes: présidente: M<sup>me</sup> van Leur; vice-président employeur: M. Finlay; vice-président travailleur: M. Patel; rapporteuse: M<sup>me</sup> van Zyl. J'invite M<sup>me</sup> van Zyl à nous présenter le rapport.

---

*Original anglais:* M<sup>me</sup> VAN ZYL (*gouvernement, Afrique du Sud, rapporteuse de la Commission de la relation de travail*)

---

J'ai l'honneur de présenter le rapport de la Commission de la relation de travail ainsi que le projet de recommandation et la résolution concernant la relation de travail. Il s'agit là du fruit d'un travail considérable qui reflète tout l'intérêt porté au cinquième point à l'ordre du jour de la Conférence qui est au cœur du droit du travail dans le monde entier. C'est le résultat de près d'une décennie de discussions et de débats engagés dans des réunions techniques, et des sessions de la Conférence sur cette question complexe qui continue à peser sur la vie des travailleurs, de leurs communautés et de l'ensemble de la société.

Nous savions tous que la commission n'avait pas devant elle une tâche facile à accomplir. La présidente de la commission a indiqué, dès le premier jour, que la clé d'un échange constructif résiderait dans un échange juste d'opinions quand bien même la commission ne serait pas en mesure de s'entendre sur un libellé exact. Son objectif serait atteint si tous ses membres déployaient leurs efforts pour parvenir à un accord et si tous réussissaient à se fixer sur un objectif commun. La commission serait en revanche assimilée à un échec si les opinions divergentes étaient rejetées d'emblée et si les membres ne manifestaient pas la volonté de travailler ensemble.

Je peux vous assurer que, au cours des deux dernières semaines, le travail a été un succès, malgré l'expression de points de vue très divergents. S'il n'a pas été possible de parvenir à un consensus pour chaque paragraphe du projet de recommandation, un esprit de respect, de franchise et de sincérité a néanmoins guidé nos discussions.

Le rapport est le résultat de 16 séances officielles et de plusieurs réunions officieuses, y compris un groupe de travail tripartite, des discussions bilatérales et des réunions régulières du comité de rédaction tripartite.

Comme vous l'aurez constaté, ce rapport comprend une introduction dans laquelle on trouve les déclarations liminaires faites par les membres employeurs et travailleurs, par 23 gouvernements, ainsi que par certaines organisations non gouvernementales, dans lesquelles ceux-ci indiquent leur position générale au sujet de l'instrument proposé.

S'ensuit un examen de l'instrument proposé avec 134 amendements présentés par un large ensemble de délégués, ainsi que de nombreux sous-amendements.

Le rapport se conclut par un projet de résolution invitant le Conseil d'administration de l'OIT à demander au Directeur général d'aider les Etats Membres en matière de relations de travail, et par un projet de recommandation.

La recommandation est elle-même constituée de quatre parties: la première sur la *Politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail*; la deuxième sur la *Détermination de l'existence d'une relation de travail*; la troisième partie intitulée *Suivi et mise en œuvre*; et enfin une dernière partie intitulée *Paragraphe final*.

Elle reconnaît que tous les travailleurs doivent être protégés, notamment les travailleurs vulnérables, en s'appuyant sur des lois efficaces et concrètes, capables de résultats rapides, et qui encouragent la mise en place volontaire.

J'espère que ce résumé vous permettra d'avoir une idée claire du contenu du projet de recommandation.

J'aimerais noter que ce rapport a été rédigé grâce à l'aide d'un secrétariat comprenant plus de 25 personnes, ainsi qu'un nombre important d'interprètes, efficacement dirigés par la représentante du Secrétaire général, M<sup>me</sup> Jo Walgrave: personnes sans lesquelles notre commission n'aurait pu fonctionner.

Un comité de rédaction tripartite s'est vu confier la tâche de finaliser les modifications adoptées, conformément à la pratique de l'OIT en matière de rédaction.

Je tiens à remercier les membres de ce comité pour leur excellent travail.

Permettez-moi enfin de saisir cette occasion pour remercier le bureau de la commission.

Je tiens à remercier en premier lieu notre présidente sans la conduite de laquelle nous n'aurions jamais pu terminer les travaux dans les délais; ainsi que les vice-présidents employeur et travailleur, et leur groupe, soumis à une pression considérable pour parvenir à un consensus sur un texte dont nous souhaitions qu'il soit aussi utile que possible. Les membres gouvernementaux ont aussi joué un rôle essentiel pour que nos travaux parviennent à bon port.

Je remercie chacun pour sa patience et pour ses apports, ses contributions constructives.

Je vous sou mets maintenant ce rapport qui contient le projet de recommandation et de résolution et je recommande à la Conférence de l'adopter.

---

*Original anglais: M. FINLAY (employeur, Canada, vice-président employeur de la Commission de la relation de travail)*

J'aurais bien aimé, une fois seulement dans ce processus, avoir le dernier mot mais apparemment ce ne sera pas encore le cas aujourd'hui. Je vous l'avoue, je suis déçu, déçu que nous n'ayons pas abouti à une recommandation que nous ayons tous pu appuyer. Je suis déçu que nous n'ayons pu trouver un terrain d'entente pour dire oui, après plus de dix années de travail sur ces questions très difficiles. Je suis déçu, mais je ne suis pas surpris.

En 1997 et en 1998, nous sommes passés par des étapes qui ont fait la preuve que la question ne se prêtait pas à l'action normative. La réunion d'experts, en 2000, puis la discussion à la Conférence, en 2003, nous ont montré toute la difficulté qu'il y a à élaborer des critères communs, une démarche commune qui ne reflétait pas les différences de contextes nationaux, de secteurs et de systèmes sociaux, économiques et culturels. Ceci dit, en 2003, nous étions quand même convenus d'une

chose: qu'un instrument qui traiterait des relations de travail déguisées pouvait être possible.

Gouvernements, travailleurs, employeurs, nous étions tous de bonne foi et d'accord sur le texte suivant: «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 Etats 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...»

Le paragraphe continue: nous comprenons tous ce que cet accord signifie travailleurs, gouvernements, employeurs, Bureau.

Cet accord était le résultat d'un processus extrêmement difficile. Il a été durement négocié, l'obtenir n'a pas été aisé. C'est pourquoi nous avons été – et c'est peu dire – surpris de voir que le questionnaire du Bureau demandait des avis sur des questions qui débordaient du cadre de l'accord de 2003. Il était inévitable que les réponses serviraient à justifier un projet d'instrument qui irait au-delà de cet accord. Nous, employeurs, en étions bien conscients et nous avons lancé un avertissement au Bureau. Nous savions que les débats allaient être difficiles, polémiques, probablement voués à l'échec.

Le questionnaire a abouti à la rédaction d'une recommandation qui contiendrait les questions très problématiques des relations triangulaires, de l'ingérence dans les relations commerciales, des critères et indicateurs universels, ainsi que de la présomption d'emploi: thèmes que nous avons précisément cherché à éviter dans le consensus de 2003; de fait, nous ne comprenons toujours pas pourquoi cela est arrivé.

Au vu de mes remarques d'aujourd'hui, je sens que nous serons bien plus prudents à l'avenir, à l'heure de conclure des accords entre partenaires tripartites. Quelle confiance pouvons-nous avoir que les accords seront respectés? C'est une question importante mais ce n'est pas la question qui nous intéresse aujourd'hui.

Même s'il est vrai que le questionnaire et le projet de recommandation qui en a découlé allaient à l'encontre de l'accord conclu, le groupe des employeurs a néanmoins cherché à faire en sorte que le processus aboutisse.

Nous avons collaboré avec le Bureau avant la Conférence, ainsi qu'avec les travailleurs. Pendant la Conférence, nous avons encouragé un processus de règlement des différends fondé sur les intérêts, avec le soutien utile et constructif des travailleurs. Ce faisant, nous avons pu tenir compte des préoccupations des travailleurs et des employeurs sur un point particulièrement délicat. Je tiens à souligner que, sans le soutien des travailleurs, ouvert et direct, aucun résultat, même minime, n'aurait pu être obtenu. C'est pourquoi je tiens à remercier officiellement le groupe des travailleurs et leur porte-parole.

Ils ont pris un risque qui a payé, en tout cas s'agissant de ce point délicat.

Malgré ce succès, les gouvernements, quasiment à l'unisson, ont décidé d'appuyer la position des travailleurs, telle que largement reflétée dans le texte du Bureau, à moins qu'il n'y ait un autre accord avec les employeurs. Avec une telle prise de position, il n'est pas étonnant que les travailleurs n'aient pas pu aller suffisamment loin pour tenir compte des préoccupations des employeurs. A ce stade-là, le processus s'est effondré, il est devenu un exercice bipartite où les intérêts des employeurs ne pouvaient être pris en compte.

Je comprends que vous êtes nombreux dans cette salle à qui ce message va déplaire, mais il n'en demeure pas moins que ceci est un instrument bipartite, conclu entre les gouvernements et les travailleurs. J'aurais été heureux que les employeurs aient pu apporter une contribution constructive, mais notre succès sur la question des relations triangulaires ne fait que souligner l'échec global. Echec, une fois de plus, à trouver un terrain d'entente pour aboutir à un instrument qui puisse recevoir le soutien des mandants tripartites. Ce n'est pas un bon exemple de dialogue social dans un monde à la recherche de bons exemples. Vous entendrez des orateurs dire que nous devrions nous estimer heureux qu'il y ait eu accord sur tant de points mais cela ne doit pas être une consolation. Il n'y a pas véritablement accord si l'une des trois parties ne peut pas lui accorder son soutien. Il n'y a pas accord si, en fin de compte, l'instrument est conclu par les travailleurs et les gouvernements qui appuient un texte établi par le Bureau sur des questions qui préoccupent au plus haut point les employeurs. Dire que c'est un succès équivaut à du révisionnisme car le *Compte rendu* montrera que les employeurs n'appuient pas cet instrument.

Une autre cause de déception est que nous aurions pu réussir. Le groupe des employeurs cherchait le moyen de dire oui à cet instrument. Au lieu de cela, nous avons une fois de plus un instrument, fruit de cette institution tripartite, qui n'est pas un instrument tripartite. Vous ne serez pas étonnés de m'entendre dire que les employeurs n'accorderont pas leur appui à cet instrument. Nous exhortons les gouvernements à s'y opposer eux aussi, et cela pour deux raisons très importantes. La première est que cet instrument est une mauvaise chose pour les affaires et pour l'emploi. Etant donné que les décideurs, les cours, les tribunaux se tournent vers l'OIT pour obtenir des orientations dans ce domaine, ils trouveront cette recommandation. Ils y trouveront des critères et des indices excessivement simplistes et, ce qui est pire, l'idée qu'il devrait exister une présomption d'emploi. Cet instrument laisse entendre qu'il y a une certaine logique à traiter des travailleurs indépendants comme des salariés. Cela va à l'encontre de la réalité, de la logique, et impose aux parties une relation économique contraire à leur intention.

Les entreprises devront être extrêmement prudentes lorsqu'elles auront recours à des entrepreneurs indépendants, car ce faisant, ces entreprises utilisatrices risqueront d'être traitées comme des employeurs. Cela limite la capacité de l'entreprise de structurer son travail et limite les possibilités des jeunes entrepreneurs et des travailleurs indépendants. Cela revient à refuser aux travailleurs le droit d'être leur propre patron. Cette recommandation crée une incertitude sur un marché qui a besoin d'un

équilibre délicat. C'est une mauvaise chose pour l'emploi, pour le développement économique et pour le développement social.

Nous pouvons certes attirer l'attention sur d'autres passages du texte où il est question du respect pour les arrangements commerciaux, mais ce libellé ignore la réalité. Les décideurs, les cours, les tribunaux ne passent pas leur temps à analyser le contexte politique dans lequel cette recommandation a été élaborée. Ils ne diront pas que les employeurs nourrissent de vives inquiétudes quant à son contenu. Ils ne verront que le libellé intrusif et simpliste. Ils l'appliqueront sans discrimination, d'une manière qui empêchera toute souplesse sur un marché du travail qui en a pourtant besoin pour la croissance économique.

La deuxième raison pour laquelle nous aimerions convaincre les gouvernements de s'opposer à cette recommandation est qu'il faut faire passer un message bien clair, à savoir que tripartisme signifie engagement de toutes les parties, respect des intérêts de tous, recherche d'un terrain d'entente entre les trois groupes.

A ce sujet, j'aimerais que le *Compte rendu* dise expressément que le groupe des employeurs a fait un effort considérable. Nous avons surmonté d'importants obstacles, nous avons été clairs, honnêtes et sincères. Nous sommes allés de l'avant, alors que notre accord de 2003 était si grossièrement ignoré. Malgré ce compromis, cette flexibilité, d'aucuns diront que l'échec est entièrement imputable au groupe des employeurs. Une telle affirmation serait contraire à la vérité et parfaitement injuste. Nos propositions ont été rejetées, notre recherche en bonne foi d'un terrain d'entente n'a pas reçu l'appui de la plupart des gouvernements.

Vers la fin, nous nous sommes rendu compte que nous n'avions pas d'autre choix que de nous désengager du processus. Nous l'avons fait à contrecœur mais avec respect lorsqu'il est devenu manifeste qu'il n'y avait plus le moindre espoir que nos préoccupations seraient prises en compte. Cette décision n'a surpris personne dans la commission. Une fois que les travailleurs et les gouvernements ont annoncé qu'il n'y aurait pas de compromis, il n'y avait plus aucune raison pour les employeurs de participer à l'exercice.

Comme je l'ai déjà dit, ceci est une recommandation bipartite. Ce n'est pas la première, je m'en rends bien compte, mais dans le monde d'aujourd'hui il n'est pas nécessaire d'élaborer des instruments qui ignorent les préoccupations fondamentales de l'un des mandants. Surtout lorsqu'il s'agit d'une organisation tripartite. Dans un monde à la recherche d'exemples réussis de dialogue social, il est regrettable que nous n'ayons pu parvenir à un résultat acceptable. Nous sommes déçus et j'espère que vous partagez cette déception.

---

*Original anglais: M. PATEL (travailleur, Afrique du Sud; vice-président travailleur de la Commission de la relation de travail)*

Avant tout, je souhaite rendre hommage aux travaux de la commission qui, au cours de ses seize séances, a produit un texte sur la relation de travail qui est souple, efficace et clair. Le produit des travaux de la commission prend la forme d'un préambule et d'un dispositif comprenant 23 paragraphes.

La commission était confrontée au poids du passé, à savoir le fait que la Commission de la Conférence, en 1998, n'était pas parvenue à un accord sur cette même question et qu'il existait depuis lors un grand

écart entre les positions des parties en présence. Beaucoup craignaient donc que la discussion ne permette pas aux parties de se mettre d'accord sur un vocabulaire et encore moins d'arriver à un accord. Cela étant, le déroulement de la discussion et son aboutissement ont été une bonne surprise.

Le projet de texte que la commission a examiné a été construit sur la base des conclusions de la Conférence en 2003 et des réponses au questionnaire envoyé aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs.

La majeure partie du texte de la recommandation qui vous est soumise aujourd'hui est le fruit d'un consensus au sein de la commission. Trois articles seulement n'ont pu faire l'objet d'un consensus dans le temps qui était imparti à la commission. On peut donc mesurer le succès des travaux de la commission au fait que celle-ci est parvenue à un accord sur plus de 80 pour cent du texte du dispositif et sur 100 pour cent du préambule. C'est là un résultat dont il y a lieu d'être fiers.

Le projet de recommandation traite de ce qui est peut-être la question la plus brûlante pour le monde du travail, à savoir la relation de travail. Malgré la diversité des systèmes juridiques qui existent de par le monde, la relation de travail constitue un concept universel. Dans chaque système juridique, la relation de travail est la base essentielle d'une forme distincte de droit, le droit du travail, qui, à la différence du droit commercial, reconnaît et tient compte des différences de poids entre les parties à un contrat.

La relation de travail est réaffirmée et «rafraîchie» pour le XXI<sup>e</sup> siècle. Sa pertinence est soulignée par le fait que la commission a reconnu que la protection des travailleurs est au cœur même du mandat de l'Organisation internationale du Travail et que la protection offerte par la législation et les conventions collectives est liée pour beaucoup à l'existence de la relation de travail. Souvent, l'accès à la sécurité sociale est, lui aussi, lié à la relation de travail. Beaucoup des droits sociaux et économiques qui ont été conquis au cours du XX<sup>e</sup> siècle sont donc liés à cette construction juridique.

La relation de travail est ainsi réellement la base sur laquelle reposent la plupart des normes ainsi qu'une part très substantielle des activités de l'OIT. Certaines normes sont applicables seulement dans le cadre d'une relation de travail. D'autres, qui s'appliquent à tous les travailleurs, y compris ceux qui se trouvent en dehors d'une telle relation, s'appliquent, en pratique, essentiellement en présence de relations de travail. De fait, la relation de travail a été décrite comme une institution sociale et économique remarquable, tout aussi importante que l'invention de la responsabilité limitée pour les entreprises.

La relation de travail est, par conséquent, le fondement même des droits et de la protection. Un instrument qui traite de la question doit donc occuper une place toute spéciale à l'OIT, une place comparable à celle d'une norme essentielle ou fondamentale, parce que son existence conditionne de nombreux autres droits.

La recommandation, qui vous est présentée, fait bien plus qu'affirmer l'utilité de la relation de travail en des temps nouveaux et face à des défis nouveaux. Elle reconnaît également les menaces qui pèsent sur la relation de travail, menaces qui ont des sources diverses. Ces menaces découlent, tout d'abord, des tentatives faites pour déguiser la rela-

tion de travail de manière à dissimuler le statut réel du travailleur en tant que salarié.

Elles découlent aussi de la complexité du monde moderne qui remet en question toutes nos certitudes et confère de nouvelles caractéristiques à l'exécution du travail, telles qu'une plus grande autonomie, ce qui peut conduire à des ambiguïtés en ce qui concerne l'existence d'une relation du travail.

Troisièmement, il y a la prolifération de multiples formes d'arrangements contractuels, selon notre expérience essentiellement sous la forme de la sous-traitance, du franchisage et de l'externalisation qui ont parfois pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit.

L'instrument élabore des réponses utiles à ces menaces et, ce faisant, il répond à cette nouvelle réalité de façon innovante et met la relation de travail en situation de jouer un rôle vital au XXI<sup>e</sup> siècle.

La recommandation demande aux Membres d'examiner, de clarifier et d'adapter à intervalles appropriés la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail. C'est là un appel énergique et consensuel des partenaires sociaux et des gouvernements en faveur d'une mise à jour régulière de la législation et de la pratique en vue d'atteindre un objectif essentiel: assurer une véritable protection aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail.

La recommandation fait la part des relations véritablement commerciales, mais elle ancre les activités commerciales sur un socle de valeurs humaines: la protection de ceux qui ont droit à une telle protection. Elle établit ainsi un juste équilibre entre les droits fondamentaux des travailleurs et les préoccupations légitimes des employeurs.

La recommandation dit expressément que la législation du travail vise à répondre au rapport de forces inégal dans la négociation entre le travailleur et son employeur, et s'inspire donc d'une tradition qui voit l'État non comme un médiateur neutre, mais comme un instrument qui permet à la société d'œuvrer en faveur de l'équité, la loi non pas comme un système de règles neutres, mais comme un moyen pour la société de promouvoir ses valeurs dans la transparence.

Un large consensus s'est donc manifesté sur ce point au sein de la commission et cela trouve sa trace dans l'instrument.

Des articles – qui sont l'aboutissement d'un consensus entre travailleurs, employeurs et gouvernements – demandent que la politique nationale combatte les relations de travail déguisées. Ce texte évoque également les différents arrangements contractuels qui souvent ont pour vocation de cacher la relation de travail. En 2003, la commission avait identifié ce type d'arrangements, y compris celui du travailleur soi-disant indépendant, de la soi-disant sous-traitance, de la création de pseudo-coopératives. Et j'en passe.

La commission a examiné les relations d'emploi triangulaires. A la suite de négociations fondées sur l'intérêt, les employeurs, les travailleurs et les gouvernements ont trouvé un langage commun qui appelle des mesures de politique nationale, qui demandent l'application des normes à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris ceux dans lesquels sont impliquées plusieurs parties, pour garantir la protection des travailleurs et pour déterminer qui est responsable de la protection.

Cela ouvre la voie à la coopération entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats pour faire face à la situation dans laquelle se trouvent les travailleurs sous contrat ne bénéficiant pas de la protection à laquelle ils ont droit. C'est vraiment les meilleurs résultats qu'ait obtenu cette commission, et je voudrais rendre hommage, ici, à mes collègues employeurs et gouvernementaux qui nous ont permis d'arriver à ce texte.

Nous avons des articles qui mentionnent tout particulièrement les problèmes des femmes dans la relation de travail.

Le texte attire l'attention sur la prédominance des femmes dans beaucoup de secteurs et de métiers où ces relations de travail ambiguës ou déguisées sont les plus nombreuses, et les gouvernements sont invités à prendre en compte cette situation dans leur politique nationale, à se doter de politiques claires en matière d'égalité entre les sexes et à améliorer l'application des lois et accords pour faire disparaître cette inégalité.

Le texte accepté par la commission mène plus loin le concept du travail décent en reconnaissant que la législation et son interprétation devraient être compatibles avec la notion de travail décent. Ceci est important et utile, et nous incite également à voir dans quelle mesure nos cadres et nos règlements produisent les fruits escomptés.

Il y a aussi la question de la concurrence, une concurrence juste. Beaucoup d'employeurs sont perdants quand il y a des employeurs moins scrupuleux qui utilisent d'une façon illégale des dispositions contractuelles pour se soustraire aux obligations qui découlent d'une relation d'emploi. Cet instrument est donc utile pour ceux qui font preuve de bonne foi, que ce soit un employeur ou une entreprise qui respecte les normes.

La recommandation regarde vers l'avenir et reconnaît l'importance de traiter la question des mouvements transnationaux de travailleurs et des prestations transnationales de services. Elle invite les Etats Membres à envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et pratiques frauduleuses, protéger les travailleurs migrants et identifier les relations de travail. C'est donc d'une façon très pratique que cette recommandation introduit une dimension sociale dans la mondialisation.

Une des grandes difficultés pour les travailleurs, c'est d'établir l'existence d'une relation de travail. La commission a fait face à sa responsabilité d'orienter les Etats Membres tout en reconnaissant la diversité des expériences nationales.

Ce texte fait un certain nombre de propositions cohérentes et souples en même temps, comme de reconnaître la primauté des faits quand il s'agit de déterminer s'il y a ou non une relation de travail, et propose des critères qui peuvent être pris en compte au niveau national, comme la subordination ou la dépendance économique, ainsi que toute une liste d'indicateurs qui prouveraient l'existence d'une relation de travail. Il y a aussi des mécanismes qui sont évoqués et qui peuvent déterminer l'existence d'une relation de travail.

La recommandation contient des exemples de 15 indicateurs, allant de la façon dont le travail est contrôlé et structuré aux modalités de rémunération, y compris le rapport de dépendance économique du travailleur vis-à-vis de son employeur. Ce n'est pas du tout une liste exhaustive. La recommandation permet aux Etats Membres d'inclure d'autres indicateurs si elle le souhaite. Les mécanismes que les

Etats Membres voudront envisager comprennent la présomption de l'existence d'une relation d'emploi, une évolution juridique suivie par un nombre croissant de pays.

Le rapport a déjà traité quelques éléments de cet instrument, mais je voudrais maintenant attirer votre attention sur les six dispositions concernant l'observance et l'application. Elles vont d'une référence aux tribunaux du travail et aux services d'inspection du travail utilisés en combinaison avec la mise en recouvrement de l'impôt jusqu'au rôle très important de la négociation collective et du dialogue social au niveau national. La négociation collective est un mécanisme infiniment souple, utile et important qui permet de régler toutes sortes de questions touchant au monde du travail. C'est quelque chose de précieux et d'important pour le sujet même de la recommandation.

La recommandation reconnaît l'importance de la croissance économique, de la création d'emplois et du travail décent. Toute une série d'études a permis de mettre en évidence des corrélations directes entre le respect des droits fondamentaux et une croissance économique forte et durable. L'impact positif de relations d'emploi stables et sûres sur l'investissement dans la formation est un exemple bien connu.

Il faut reconnaître également que l'instabilité et l'insécurité ont un coût économique important, comme le gouvernement du Nigéria l'a démontré de façon éloquente et concrète lors de l'échange de données d'expérience avec la commission concernant l'industrie du pétrole. De surcroît, cela va à l'encontre des objectifs sociaux poursuivis par le gouvernement. Les personnes déplacées qui se retrouvent en rupture de relation de travail à cause des insuffisances évoquées au sein de la commission doivent tout simplement compter sur la sécurité sociale, ce qui implique un transfert d'obligation de l'employeur à l'Etat, et finalement à la société. Dans les pays où il n'y a pas de sécurité sociale, ce coût est supporté par les plus pauvres, les plus marginalisés.

Je voudrais remercier les membres gouvernementaux, employeurs et travailleurs de la commission qui ont partagé avec nous leurs expériences, leurs intérêts et leurs perspectives, ce qui a enrichi notre base de connaissances à tous. Je voudrais remercier tout particulièrement notre présidente, M<sup>me</sup> Alette van Leur, qui a mené ces débats de façon à obtenir des résultats concrets. Je voudrais remercier Andrew Finlay pour sa bonne humeur et ses bonnes relations avec le secrétariat, et M<sup>me</sup> Jo Walgrave qui nous a appuyés dans cette entreprise. Je voudrais remercier les porte-parole gouvernementaux d'Afrique, de l'Union européenne, des PIEM, de l'Amérique latine, des pays de langue arabe et des pays de l'Asie-Pacifique pour les contributions précieuses et l'appui qu'ils ont apportés à la recommandation. Les trois groupes, gouvernements, travailleurs et employeurs, ont souscrit au texte final.

Le projet de recommandation est une base solide pour les activités futures de l'OIT. La recommandation et la résolution qui figurent en annexe sont un mandat très clair qui est donné au Bureau international du Travail. Cette recommandation ne va pas, du seul fait qu'elle existe et qu'elle a été adoptée par la Conférence, résoudre les problèmes des millions de travailleurs qui ont besoin de protection. Cependant, ce texte donne aux Etats Membres de l'OIT des orientations plus précises sur la façon de

relever ce défi. C'est pourquoi nous nous réjouissons de travailler ensemble aux niveaux national et international avec les gouvernements et les employeurs pour atteindre les objectifs qui figurent dans la recommandation et pour nous inspirer des moyens qui y sont énoncés. Cette recommandation servira également de base pour les activités futures de Bureau sur la relation de travail et permettra éventuellement aux mandants de l'OIT d'examiner à l'avenir de nouveaux aspects de ce défi.

Je souhaiterais proposer à nos collègues employeurs de coopérer sur le programme de travail futur. J'estime sincèrement que cette recommandation mérite l'appui des gouvernements, des employeurs et des travailleurs participant à cette session de la Conférence.

Pour conclure, au cours de cette quinzaine, j'ai présenté à la commission une femme de mon pays qui travaille dans l'industrie de l'habillement, M<sup>me</sup> Zodwa Zibula. Nous avons raconté son histoire, une histoire qui parlait d'un refus du droit à la relation de travail et à la protection qui en découle, une histoire de souffrance humaine. C'est pourtant une histoire qui s'est bien terminée quand les entreprises, les travailleurs et le gouvernement se sont entendus pour modifier la loi par le biais du dialogue social, ce qui a permis à cette femme et à des milliers de femmes comme elle de bénéficier de la protection de la loi et d'une véritable relation de travail. C'est donc une histoire d'espérance, qui montre ce que nous pouvons faire pour résoudre les problèmes des travailleurs.

Cette histoire montre également que la relation de travail est une construction juridique et sociale qui est ancrée dans les valeurs sociales. C'est un thème que l'on trouve dans toutes les sociétés, celui de la solidarité, laquelle consiste à se préoccuper du sort des autres et à faire le bien au profit du plus grand nombre; c'est cela la liberté fondée sur l'égalité et la fraternité. Cette tradition existe en Chine, en Inde, dans le monde islamique, en Europe et dans les cultures indigènes du monde entier. C'est une caractéristique d'humanité. Elle inspire également les peuples d'Amérique latine et d'Amérique du Nord.

Dans mon pays, mon continent, cela s'appelle «ubuntu» dans les langues nguni. C'est un humanisme africain qui met la solidarité entre les êtres humains au sommet des préoccupations.

La relation de travail et les droits, les protections et les normes qui en découlent sont ce «ubuntu», cette solidarité sociale transposée dans le monde du travail.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> van LEUR (gouvernement, Pays-Bas, présidente de la Commission de la relation de travail)*

---

J'ai l'honneur, en ma qualité de présidente de la Commission de la relation du travail, de vous faire part de quelques remarques quant au déroulement des travaux de la commission.

Il y a quinze jours, nous avons entamé nos discussions à la Commission de la relation de travail. Nous avons tous travaillé d'arrache-pied. Ce n'était pas facile, mais nous le savions dès le départ. Nous avons eu des débats difficiles mais ouverts et très justes. C'était notre objectif principal. Des points de vue ont pu être exprimés librement et nous avons été très directs et francs les uns avec les autres. Le débat était de très haute tenue, et cela vaut pour chacun des trois groupes.

Les gouvernements ont joué un rôle majeur. Ils ont été unis et forts. Ils savaient ce qu'ils voulaient: des orientations quant à la définition de ce qui est une relation de travail et de ce qui n'en est pas. Ils voulaient de la clarté, pour pouvoir faire leur travail correctement, à savoir promouvoir le travail décent dans le monde entier. Les gouvernements voulaient un instrument mais pas n'importe lequel. Une coquille vide, cela ne suffisait tout simplement pas.

Le groupe des employeurs a dit très clairement, dès le départ, qu'ils avaient de vives préoccupations s'agissant de la relation de travail. Ils voulaient surtout éviter un transfert indu de responsabilités sur leurs épaules. Ils ne voulaient aucune ingérence avec les relations commerciales authentiques mais, et je n'insisterai jamais assez sur ce point, les employeurs reconnaissaient que les personnes qui sont engagées dans une relation de travail devraient bénéficier de la protection qui leur est due. Les employeurs ont été clairs et directs et, tout au long de nos discussions, ils ont activement participé aux travaux.

Le groupe des travailleurs a eu également une position très claire. Leur but principal était de protéger les travailleurs engagés dans une relation de travail, de s'assurer qu'ils bénéficient des droits qui leur sont dus et d'éviter les graves problèmes auxquels ils sont confrontés lorsque leur situation n'est pas claire. Et j'en appelle une dernière fois au groupe des travailleurs pour qu'il continue à protéger les travailleurs du monde entier.

Ceux d'entre nous qui étions à la commission n'oublieront pas Zodwa, un symbole qui nous a accompagnés tout au long de nos discussions.

Permettez-moi de vous décrire nos travaux comme un exemple de tripartisme en action. Ce tripartisme nous a permis d'aboutir à un résultat plus qu'acceptable. Nous avons adopté une recommandation sur la relation de travail, qui est à 80 pour cent le fruit d'un consensus tripartite. Nous pouvons – et nous devons – être fiers de ce résultat.

Il faut être positif. Ce résultat est meilleur qu'escompté. Nous sommes même parvenus à un accord tripartite sur certains obstacles cruciaux, par exemple les structures à parties multiples. Nous avons fait un bon travail et nous méritons d'en être fêlicités. Bien sûr, il aurait encore mieux valu que nous dégagions un consensus tripartite sur les trois paragraphes, je dis bien les trois paragraphes uniquement sur lesquels nous ne sommes pas mis d'accord.

Tout pesé, je crois que nous avons obtenu un résultat plus qu'acceptable. La résolution est un plus qui aidera le Bureau à poursuivre ses travaux sur la relation de travail.

Je remercie tous les membres de la Commission de la relation de travail, y compris le secrétariat, de leur précieuse contribution et de leur dur labeur. J'ai été témoin d'efforts inlassables pour parvenir à un bon résultat. Nous avons réussi. Je remercie tout particulièrement les membres gouvernementaux, employeurs et travailleurs du groupe de travail.

Je remercie également de tout cœur les deux vice-présidents. Leur tâche était loin d'être facile, ils ont été de vrais professionnels, d'excellents négociateurs, sincèrement engagés en faveur de leur cause.

Par l'entremise de la représentante du Secrétaire général, je tiens à remercier sincèrement le secrétariat ainsi que les interprètes. Ils ont fait un travail formidable.

Permettez-moi de mentionner tout particulièrement M. Enrique Marín, le véritable père fondateur, avec d'autres de la discussion sur la relation de travail à l'OIT.

La recommandation sur la relation de travail, dont j'espère vraiment qu'elle sera adoptée par cette Conférence, est une recommandation importante. Nous avons besoin de cet instrument, pour les orientations qu'elle fournit. Le monde du travail a besoin de cet instrument, selon moi, fondamental pour la promotion du travail décent pour tous.

Nous ne sommes pas encore au terme de ce long et difficile processus, comme certains diront. Ce n'est qu'un commencement, j'espère que nous sommes sur le point de faire un premier pas très important sur ce chemin. C'est pourquoi, du fond du cœur, je recommande à la Conférence d'adopter le rapport, la recommandation proposée ainsi que la résolution.

---

*Original anglais:* Le PRÉSIDENT

---

La discussion générale du rapport est maintenant ouverte.

---

*Original anglais:* M. SANDARASEKERA (*travailleur, Sri Lanka*)

---

Je suis honoré de cette possibilité qui m'est donnée de présenter la nouvelle recommandation de l'OIT au nom des travailleurs de Sri Lanka et des autres pays en développement d'Asie et du Pacifique.

Cette recommandation représente un jalon important dans les efforts tendant à réaffirmer l'utilité de l'OIT dans le contexte de la mondialisation et de son impact sur les salariés. Elle va offrir des orientations précieuses aux gouvernements et aux partenaires sociaux dans le cadre des activités visant à répondre aux situations du marché de l'emploi où des millions de travailleurs sont privés de leurs droits, de toute protection sociale, de soins de santé et d'un soutien aux revenus parce qu'ils ne sont pas reconnus en tant que salariés.

Comme l'a dit le représentant de mon gouvernement au cours des discussions au sein de notre commission, à Sri Lanka, les relations de travail en vigueur ont été transformées en relations triangulaires ou déguisées. Cette évolution a conduit à des désordres et a eu des effets négatifs sur la mise en œuvre du programme national sur le travail décent. Il est nécessaire d'éviter cette érosion de la relation de travail et des droits des travailleurs.

Dans le secteur du bâtiment, la privatisation a entraîné de nombreux licenciements. Les travailleurs visés ont été ensuite réengagés, mais en tant que travailleurs temporaires ou occasionnels. C'est leur situation de dépendance économique, et non une décision volontaire, qui les a contraints à renoncer au statut de salarié et à devenir des travailleurs «indépendants».

La sous-traitance et les autres formules contractuelles, y compris celles qui mettent en jeu des parties multiples, sont très répandues dans ce secteur. Un grand nombre de ces formules privent les travailleurs de la protection qui leur est due.

Nous nous félicitons à cet égard de la contribution apportée aux travaux de notre commission par le gouvernement indien, qui a indiqué comment il avait résolu un certain nombre des problèmes soulevés dans la recommandation par sa loi sur la réglementation et l'abolition du travail en sous-traitance.

Il ne saurait y avoir de travail décent sans protection juridique des travailleurs. Si certains employeurs exploitent la relation de dépendance économique des travailleurs pour échapper aux lois qui visent à protéger les travailleurs, il faut que les gouvernements, les syndicats et les employeurs responsables joignent leurs efforts pour veiller à ce que les normes relatives à la relation de travail soient étendues à tous les salariés, indépendamment des modalités contractuelles.

Comme le dit notre nouvelle recommandation: «la détermination de l'existence d'une telle relation [de travail] devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties».

Cette recommandation sur la relation de travail donne toutes les orientations nécessaires à la solution des questions complexes résultant des relations de travail triangulaires ou multiples. C'est une question urgente pour un grand nombre de travailleurs. C'est pourquoi c'est un honneur pour moi d'avoir pu participer à ce débat mondial qui a abouti à ce texte de recommandation constructif et porteur d'avenir.

Je lance un appel fervent à tous les délégués pour leur demander d'appuyer cette recommandation.

---

*Original anglais:* M. MAGNUSSEN (*employeur, Norvège*)

---

Vous avez déjà écouté l'intervention du porte-parole du groupe des employeurs, selon lequel ce débat a déjà eu beaucoup de peine à démarrer.

Pour les employeurs, ce débat a pour point de départ la résolution concernant la relation de travail, adoptée en 2003. Dans le paragraphe final, une recommandation est vue comme une réponse appropriée mais devrait être axée sur la question des relations de travail déguisées. En fait, cette plénière ne devrait pas, comme cela a été le cas, représenter le seul consensus important résultant de la discussion de 2003.

Au lieu de présenter un texte basé sur celle-ci, le Bureau a élaboré pour la Conférence un texte qui a de nouveau abordé des questions liées à la relation de travail. Ainsi, toutes les questions controversées en 2003 ont été à nouveau soumises à la discussion. D'ailleurs, cela ressort clairement du titre du projet de recommandation qui nous est soumis concernant la relation de travail et non pas les relations de travail déguisées.

Comme l'a noté également notre porte-parole au début de la Conférence, nous avons mis en garde contre cette procédure, étant donné que nous n'étions pas en mesure de souscrire à la majorité des conclusions auxquelles ont abouti en 2003. C'était presque prévisible que nous ne pouvions pas parvenir à un consensus.

Je voudrais également souligner que le sujet lui-même du projet de recommandation est extrêmement complexe, dans la mesure où il devait établir un équilibre adéquat entre les considérations régissant les relations commerciales, en particulier le processus entrepreneurial très important, d'un côté, et les préoccupations qui sont directement liées à la relation de travail, de l'autre. Ce sont des domaines extrêmement complexes. Naturellement, en tant qu'employeurs, nous sommes tout particulièrement concernés par le processus de création d'emplois. Mais, à ce propos, l'équilibre adéquat n'a pas été

trouvé. Et, même à cet égard, la recommandation est, à mon sens, un pas en arrière.

Cela ne signifie pas que les employeurs soient sourds aux préoccupations manifestées par les travailleurs et les gouvernements sur les relations entre les travailleurs et les employeurs. Nous admettons que le risque d'abus est important, et que les relations ambiguës et triangulaires méritent toute notre attention. Mais, nous avons toujours soutenu qu'un instrument international n'est pas en mesure de résoudre ces problèmes, qui trouveraient plutôt une solution dans un contexte national. Mais, l'OIT a toujours un rôle très important à jouer, à cet égard, même s'il est tenu compte du point de vue des employeurs pour fournir des informations; celles-ci sont très importantes dans l'élaboration d'une réponse nationale appropriée à la relation de travail.

Nous estimons que cette recommandation a deux défauts majeurs. Si on la considère comme donnant des orientations pour traiter les relations de travail au niveau national, elle peut constituer un obstacle à la création d'emplois, surtout dans les petites entreprises. Par ailleurs, comme l'a déjà souligné le porte-parole des employeurs, l'OIT est censée être tripartite. Appuyer cette recommandation reviendrait à souscrire à un texte bipartite. Pour bénéficier de l'appui des employeurs, l'instrument doit, bien entendu, être un instrument tripartite.

Je voudrais encore ajouter, avant de terminer, qu'il est prouvé que le marché du travail dans beaucoup de pays où les gouvernements semblent appuyer le projet de recommandation, ne fonctionne pas de manière adéquate. Le résultat en est un chômage très élevé. Si ce texte est adopté, je suis persuadé que cet instrument ne fera rien pour améliorer cette situation. Bien au contraire. Et, rien que pour cette raison, le projet de recommandation ne devrait pas être appuyé.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> KORIPAMO-AGARY (gouvernement, Nigéria)*

---

Je souhaite une fois de plus saluer la contribution constructive de tous les membres employeurs, travailleurs et membres gouvernementaux qui ont participé à cette Commission de la relation de travail. Nous sommes convaincus que les membres de la commission comprennent bien les problèmes que posent les aspects ambigus dans la relation de travail pour les entreprises, les travailleurs et les gouvernements, en ce qui concerne notamment les responsabilités des gouvernements dans la gestion des conflits du travail.

Pour les entreprises impliquées dans des relations de travail à parties multiples, cet instrument est un point de départ permettant d'apporter une certaine clarté et de les aider à faire face à une éternelle source de conflits, qui prennent souvent beaucoup de temps, gaspillent de l'énergie et gaspillent également des ressources précieuses nuisant de façon générale à la compétitivité.

En tant que gouvernement, nous trouvons un certain intérêt aux potentialités qu'offre cet instrument de faciliter la gestion des conflits du travail. En approuvant cet instrument, mon gouvernement est motivé surtout par notre désir de trouver un équilibre entre la prospérité des entreprises, la croissance économique et les droits des travailleurs. Nous pensons que, sans travail, il ne peut y avoir de droit des travailleurs.

A ce niveau, nous ne souhaitons pas perturber les «véritables» contrats commerciaux pour reprendre

les termes des employeurs. Toutefois, comme l'ont laissé entendre les employeurs – et je suis sûre que nous sommes tous d'accord –, les contrats commerciaux ne devraient pas avoir pour conséquence le déni des droits des travailleurs dans une relation de travail.

La recommandation que nous avons à adopter ici a pour but de veiller à ce que cela n'arrive pas et qu'il y ait des orientations permettant de discerner ce qui pourrait ne pas être une véritable relation commerciale ou de déterminer exactement qui devrait être responsable des droits des travailleurs.

Ceci est très important pour nous tous employeurs, travailleurs et gouvernements. Une fois que toute incertitude aura été éliminée, les employeurs pourront aller de l'avant dans leurs affaires avec une bonne prévisibilité, et un salarié qui est sûr de ses droits sera également motivé pour atteindre un haut niveau de productivité et montrer un sens élevé de loyauté vis-à-vis de son entreprise. Pour les gouvernements, c'est également la recette de la paix dans le monde du travail et l'harmonie, favorisant ainsi les investissements et la croissance économique.

Notre expérience au Nigéria montre bien l'impact négatif de l'absence de clarté dans la relation de travail et de la sous-traitance excessive, surtout dans le secteur du pétrole et du gaz, qui est le secteur dominant de notre économie. Toute tension dans ce secteur de notre économie, a malheureusement des répercussions à l'échelle mondiale, comme vous l'aurez certainement constaté. Lorsque des travailleurs pétroliers sont enlevés ou lorsqu'il y a une grève dans ce secteur, la production de pétrole est menacée et les marchés mondiaux réagissent immédiatement.

Plusieurs grèves ont eu lieu dans notre pays, surtout dans le secteur du gaz et du pétrole concernant généralement les droits des travailleurs qui sont régis par des relations de travail impliquant des parties multiples, chaque partie rejetant la responsabilité des droits des travailleurs sur l'autre partie. Par exemple, un travailleur qui a été fourni à une entreprise utilisatrice est blessé, il a perdu un œil alors qu'il travaillait pour l'utilisateur, et dans ses locaux. Le fournisseur de main-d'œuvre prétend que les conditions du contrat avec l'utilisateur ne lui permettaient pas d'indemniser le travailleur. L'entreprise utilisatrice rejette toute responsabilité en affirmant que l'homme blessé n'était pas son salarié. Le procès a coûté très cher et pris beaucoup de temps, et dans un pays comme le Nigéria, ce genre de recours aux tribunaux n'est tout simplement pas une option viable.

Un autre groupe de travailleurs avait été fourni à une entreprise utilisatrice et a tenté d'exercer son droit syndical en adhérant à un syndicat. L'entreprise utilisatrice a veillé subtilement à ce que l'entreprise fournisseuse de main-d'œuvre mette un terme au contrat de travail de ces travailleurs. Lorsque ces travailleurs licenciés ont cherché à obtenir des indemnités de licenciement, l'entreprise fournisseuse a rejeté la responsabilité sur l'utilisateur.

Un autre groupe de travailleurs avaient été licenciés, pour des motifs économiques, ils ont été réengagés en tant qu'opérateurs indépendants par la même entreprise; ils faisaient le même travail pendant la même durée, mais cette fois-ci ils étaient dans une relation «commerciale» comme «entrepreneurs» indépendants au service de l'entreprise. Les exemples de ce type abondent.

Ce qui arrive en général lorsque l'on refuse aux travailleurs la jouissance de leurs droits dans des circonstances telles que celles que je viens de décrire, ce sont des grèves ou plus grave, une forme quelconque de sabotage. Les troubles dans les zones productrices de pétrole de notre pays sont quelquefois le fruit de l'insatisfaction de jeunes qui sont recrutés au sein de ces communautés sur la base de relations de travail débouchant sur un déni de tout droit. De tels travailleurs deviennent des proies faciles lorsqu'il s'agit de s'attaquer aux entreprises et de mettre en danger la paix et la sécurité du pays.

On nous demande aujourd'hui d'adopter une recommandation qui clarifiera la relation de travail et empêchera l'embrassement inutile du climat de conflit et de litige dans les relations professionnelles. Cet instrument peut s'appliquer à tous les systèmes de relation professionnelle dans différents systèmes juridiques et indépendamment du niveau de développement. Nous en avons eu la preuve pendant les travaux de la commission lorsque nous avons constaté la position unanime des gouvernements de toutes les régions du monde de voir cette recommandation adoptée.

Peut-être devrions-nous nous rappeler à ce stade quelle est la nature d'un instrument tel qu'une recommandation. De par sa nature même, une recommandation n'impose pas d'obligations détaillées et précises aux Etats Membres. C'est un instrument promotionnel qui a un objectif commun mais qui est conçu pour tenir compte des circonstances nationales. En outre, cette recommandation que nous sommes appelés à adopter aujourd'hui est particulièrement souple dans son libellé afin de permettre l'adaptation de cet instrument aux circonstances nationales. Surtout en adoptant cette recommandation, nous ne ferions rien de révolutionnaire, étant donné que de nombreux pays de droit coutumier ont déjà des décisions relatives aux relations de travail fondées sur la primauté des faits, alors que des pays tels que le Royaume-Uni, la France, les Pays-Bas, l'Irlande, le Portugal, la République bolivarienne du Venezuela, l'Espagne, le Chili, El Salvador, le Mexique et le Panama, pour n'en citer que quelques-uns, ont inscrit dans leur droit et leur pratique nationale certains indicateurs de la relation de travail.

Tout ce que nous cherchons maintenant, c'est avoir un instrument accepté mondialement qui puisse servir de ligne directrice à ceux d'entre nous qui sont là pour apporter la clarté sur cette question capitale qu'est la relation de travail.

Lorsque les opérations sont perturbées, les entreprises concernées – souvent des entreprises multinationales dans le secteur du pétrole et du gaz, selon notre expérience au Nigéria –, ces entreprises subissent de très fortes pertes et la situation suscite généralement de graves préoccupations au sein de la société toute entière. Toutes les parties, tous les mandants, les employeurs, les travailleurs, les gouvernements subissent des pertes d'une manière ou d'une autre. Nous sommes tous perdants et nous pouvons inverser la situation en apportant une plus grande clarté à la relation de travail. J'aimerais ici poser la question: allons-nous assumer cette responsabilité commune en adoptant cette recommandation? J'espère que oui car nous avons tous à y gagner, à long terme, si nous le faisons.

En Amérique latine, du fait de la tendance à une concentration économique marquée qui découle de la mondialisation, et depuis les années quatre-vingt-dix et le Consensus de Washington, des millions de travailleurs ont perdu leur emploi. La pauvreté, l'exploitation, voire l'exclusion sociale qui sont leur lot, ont favorisé l'apparition de relations de travail déguisées, ambiguës et triangulaires. De telles situations privent les travailleurs de leurs droits. C'est pourquoi il est indispensable de préciser le cadre de la relation de travail en utilisant des indicateurs propres à garantir une protection adéquate des travailleurs et de leurs droits, conformément à la législation et la jurisprudence de chaque pays.

A cela vient s'ajouter la tendance mondiale vers une intégration économique qui a favorisé la mobilité des travailleurs. En Amérique latine, cette évolution a renforcé encore la vulnérabilité des travailleurs migrants, qui sont victimes de relations de travail déguisées, et dont la plupart ne bénéficient pas des droits au travail les plus élémentaires ni d'une protection adéquate.

De nombreux cas de relations déguisées ou triangulaires ont été mis au jour dernièrement en Argentine, et les médias en ont largement parlé. Dans le secteur du textile, des travailleurs migrants et argentins exploités par des employeurs sans scrupule ont ainsi payé de leur vie le droit à avoir un travail. Ils sont morts, piégés par le feu, dans l'incendie de leur usine dont les portes avaient été fermées. Tous ces travailleurs relevaient d'une relation de travail déguisée ou triangulaire pour une marque de renommée internationale.

Des millions de travailleurs sont victimes de différentes formes de relations de travail déguisées et les indicateurs contribueront, avec d'autres mesures adaptées, à mettre un terme à cette culture. Le gouvernement argentin a pris la décision de réserver un traitement spécial et prioritaire à la protection sociale et aux droits des travailleurs dans le cadre des politiques pour la défense des droits de l'homme en vigueur au plan national.

La mention dans la recommandation d'indicateurs est un élément particulièrement important car ceux-ci fournissent la ligne directrice nécessaire pour aider les gouvernements à déterminer l'existence d'une relation de travail, en évitant à l'avenir les relations ambiguës ou mal définies et en permettant aux travailleurs, inscrits dans de telles relations à l'heure actuelle, de savoir qui est leur employeur et quels sont leurs droits. Les indicateurs permettront également de mettre un terme à l'utilisation de contrats qui ne correspondent pas aux tâches exécutées, soit aux relations de travail déguisées.

Nous sommes conscients que cette recommandation n'est qu'un premier pas sur le chemin que nous avons à parcourir en approfondissant le dialogue social. Il importe que les syndicats et les gouvernements luttent ensemble pour que cette recommandation soit incorporée dans les législations nationales, tout comme doivent l'être les indicateurs dans tous les pays où ce n'est pas encore le cas.

Nous remercions le Bureau international du Travail du travail exécuté en son sein en vue de garantir l'accès des travailleurs partout dans le monde à un travail décent.

Pendant cette dernière quinzaine, nous avons eu une discussion très nourrie sur la relation de travail. C'est un débat qui dure depuis dix ans déjà. Aujourd'hui nous sommes arrivés au terme de ce parcours long et ardu. Nous avons discuté de concepts dont les employeurs ont dit dès le début qu'ils ne pourraient pas faire l'objet d'une norme internationale. Les employeurs reconnaissent l'existence d'un problème et qu'il y a des possibilités d'abus, mais ils ont également estimé que ces concepts devraient faire l'objet d'un examen au niveau national. Cependant, le processus qui a conduit à la rédaction de l'instrument qui nous est soumis, a été accepté en 2003 dans un esprit de consensus et de concession.

Selon moi, la Conférence internationale du Travail de 2003 a accepté, dans un esprit de consensus, de limiter ce débat à l'examen des relations d'emplois déguisées. Toutefois, la portée du débat au cours de ces dernières semaines a largement dépassé ce cadre.

Je voudrais saluer toutes les parties pour les efforts louables qu'elles ont déployés et pour le caractère ouvert et honnête des débats. Malheureusement, nous ne sommes pas parvenus à un accord sur des éléments clés dans le projet de recommandation, et finalement, la participation des employeurs dans le débat a été remise en question par l'inclusion de clauses qui permettraient difficilement aux entreprises de fonctionner. Les employeurs sont notamment préoccupés par l'impact négatif de cette recommandation sur le secteur informel, surtout dans les économies en développement comme celle de mon pays, le Kenya.

Les petites entreprises du secteur informel ne sont pas en mesure d'assumer l'obligation découlant des législations actuelles. Aussi les exigences définies dans le présent projet de recommandation vont-elles les aliéner davantage. Nous, employeurs, craignons que les dispositions de la recommandation freinent la croissance des entreprises et la création d'emplois.

Les gouvernements ont la responsabilité de veiller à ce que les employeurs et les travailleurs opèrent dans le contexte de la législation nationale. En l'occurrence, il appartient au gouvernement de veiller à ce que les relations de travail soient régies par la législation nationale. Dans la plupart des pays en développement, et cela n'est pas un secret, les gouvernements n'arrivent pas toujours à faire respecter la loi, mais cela ne signifie pas qu'ils doivent se dégager de leurs responsabilités et s'en remettre à la communauté internationale en sacrifiant pratiquement la croissance d'économies aussi fragiles que les nôtres en Afrique.

Ceux d'entre nous qui croient au tripartisme à l'OIT sont attristés que l'on ait pu arriver à un instrument aussi important sans l'assentiment du groupe des employeurs. Le projet de recommandation est un document essentiellement bipartite. Il va donc à l'encontre de la vocation tripartite de l'OIT. Cet instrument retire d'une main ce qu'il donne de l'autre. Par exemple, dans sa disposition finale, la recommandation demande le respect des relations civiles et commerciales, tout en garantissant aux personnes se trouvant dans une relation de travail la protection qui leur est due. Cet équilibre, entre la volonté de protéger le travailleur et le souci d'éviter toute interférence avec les relations commerciales, est rompu par la disposition n° 11 qui confère aux

gouvernements la faculté de conclure à l'existence d'une relation de travail sur la base de certains indicateurs plutôt flous. Ces dispositions vont assurément poser des difficultés pratiques. L'instrument proposé par conséquent ne nous fait pas aller de l'avant. Aussi les employeurs ne soutiennent-ils pas cet instrument et c'est pour nous une grosse déception.

La Namibie félicite la commission pour son travail. Quand je dis la commission, je pense aux trois piliers sur lesquels elle s'appuie.

La Namibie se félicite du fait que l'OIT et ses Etats Membres ont abouti à un instrument de l'OIT sur la relation de travail qui revêt la forme d'une recommandation. Ce texte arrive à un moment on ne peut plus opportun pour la Namibie. En effet, nous connaissons dans mon pays, à l'heure actuelle, des problèmes liés à la relation de travail. Il s'agit, par exemple, de la question du travail indépendant ou de la sous-traitance dans le secteur du charbon de bois en Namibie. La situation est la suivante: des exploitants agricoles engagent des chômeurs pour défricher des terres et pour brûler du bois pour en faire du charbon. Ces personnes ne sont absolument pas consultées sur la fixation des prix et ne peuvent vendre le charbon de bois qu'à ces exploitants agricoles.

Or ces travailleurs, pauvres, sont considérés par les exploitants agricoles comme des travailleurs indépendants ou comme des sous-traitants. De ce fait, ils ne sont pas enregistrés auprès de la Commission de sécurité sociale, n'ont droit à aucune protection médicale et, dans la plupart des cas, les exploitants agricoles ne leur fournissent pas un logement convenable. Ces derniers sont les seuls acheteurs des produits de ces «travailleurs indépendants», lesquels n'ont pas le droit de déterminer le prix de leurs produits. Le gouvernement de la Namibie a commandé une étude sur cette branche d'activité pour définir une politique de réglementation.

Je suis heureux de pouvoir retourner dans mon pays avec cet instrument qui contribuera à enrichir l'étude que je viens de mentionner.

Comme je l'ai dit hier, la Namibie connaît également des difficultés en ce qui concerne les agences pour l'emploi. Elles sont nombreuses dans mon pays et disposent des travailleurs comme d'une marchandise. Elles les vendent lorsqu'elles ont un client et ces travailleurs ne sont pas protégés.

Les employeurs rémunèrent ces agences qui, à leur tour, parfois ne versent aux travailleurs qu'un tiers de la somme qu'elles reçoivent de l'employeur pour chaque travailleur.

Par conséquent, ces relations de travail déguisées et ambiguës, ainsi que les relations de travail triangulaires, sont un problème majeur auquel se heurte le gouvernement. Nous élaborons actuellement des réglementations sur ces questions.

Pour conclure, je suis persuadé que vous comprendrez mieux maintenant pourquoi ce processus et ce projet de recommandation arrivent à point nommé pour la Namibie. Je voudrais donc encourager tous les délégués à adopter cette recommandation essentielle. J'espère que demain les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs voteront pour cette recommandation. Lor-

sque nous rentrerons dans nos pays, nous disposerons ainsi d'orientations précises.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> AHOKAS (travailleuse, Finlande)*

---

Dans cette économie mondialisée, les travailleurs doivent faire face à des changements très rapides sur le marché du travail. Parfois c'est la conséquence de l'introduction de nouvelles technologies, parfois ces changements sont dus à de nouvelles formes de concurrence à l'échelle mondiale, et parfois il s'agit de tentatives de se soustraire aux obligations juridiques qui découlent d'une relation de travail. Comme le montrent les nombreuses recherches entreprises par l'OIT, il y a de plus en plus de cas où la dépendance économique de travailleurs est exploitée. Les travailleurs doivent, par exemple, accepter des arrangements contractuels ou une forme de contrat de travail déguisé qui les privent de leurs droits.

Adapter la législation du travail et la portée de la relation de travail à ces changements est un défi permanent. Quel meilleur endroit pour trouver des solutions appropriées à ces problèmes que l'OIT? C'est l'endroit où sont rassemblées toutes les compétences nécessaires en matière de travail et c'est l'Organisation qui peut donner des orientations aux Etats Membres.

La question de la relation de travail n'est plus une question qui se limite aux conditions nationales des Etats Membres. Les travailleurs qui sont recrutés pour travailler à l'étranger courent un risque encore plus grand de déni de leurs droits. Nous remercions l'Union européenne d'avoir fourni à la commission des commentaires extrêmement utiles et des amendements pour introduire cette dimension importante dans le texte de la recommandation. Nous remercions également les représentants gouvernementaux d'Afrique et d'Amérique latine qui nous ont expliqué que les mouvements transfrontières de travailleurs sont un phénomène mondial qui concerne beaucoup de pays du monde.

Dans le contexte de ce mouvement transnational de travailleurs, la recommandation invite les Etats Membres à fournir une protection efficace et à lutter contre tous les abus dont pourraient souffrir sur son territoire les travailleurs migrants qui seraient touchés par l'incertitude quant à l'existence ou non d'une véritable relation de travail. Là où les travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les membres concernés pourraient conclure des accords bilatéraux pour prévenir toute pratique illicite et tout abus.

Je suis très heureuse que les deux paragraphes du préambule et les paragraphes 7 et 22 du dispositif de la recommandation, qui traitent de la dimension transnationale de la relation de travail, aient été adoptés par consensus au sein de notre commission, ce qui dénote qu'il y a non seulement des préoccupations qui lient les employeurs, les travailleurs, les gouvernements mais également une volonté commune de résoudre ces problèmes.

Ces problèmes sont également abordés dans la résolution de la commission qui invite le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail à demander au Directeur général de promouvoir les bonnes pratiques aux niveaux national et international en ce qui concerne la définition et l'utilisation des relations de travail.

La relation de travail est au cœur même de l'OIT et la dimension transnationale revêt une importance de plus en plus grande. Par conséquent, nous de-

vrons probablement nous retrouver ici à nouveau pour poursuivre nos débats et continuer à donner des orientations aux gouvernements et aux partenaires sociaux. Les travailleurs comptent sur nous pour que nous fassions respecter le principe fondamental qui veut que les travailleurs dans tous les pays, en particulier ceux qui travaillent à l'étranger, bénéficient de la protection qui leur est due.

---

*Original anglais: M. MACKAY (employeur, Nouvelle-Zélande)*

---

Je m'exprime au nom des employeurs du groupe de l'Asie et du Pacifique qui ont siégé à la Commission de la relation de travail.

Avant de passer aux questions de fond, je voudrais rendre hommage à plusieurs personnes, à M. Finlay tout d'abord.

M. Finlay a guidé le groupe des employeurs par une mer semée d'écueils. Son calme et son absence de précipitation ont contribué, dans une large mesure, à nous permettre de parvenir aussi loin, au terme d'un voyage entamé il y a des années déjà.

Je tiens à dire à mes collègues du groupe gouvernemental et du groupe des travailleurs qu'indépendamment de l'issue de nos travaux ils ont élevé le niveau du débat. C'était un privilège de travailler avec vous.

Je remercie aussi les membres du secrétariat, le personnel d'appui et les interprètes, dont la compétence reste égale à elle-même, et sans qui cette session de la Conférence n'aurait pas été possible. Sans vous, aucun débat ne pourrait aboutir.

Je remercie encore Alette van Leur, notre présidente, qui a su nous ramener à la mission qui nous était assignée. Il fallait de la poigne pour diriger un groupe aussi dynamique et vif que celui de la commission, et Alette en a à n'en point douter.

Les pays de l'Asie et du Pacifique au nom desquels je m'exprime savaient que la tâche ne serait pas aisée. M. Finlay nous avait dit d'entrée de jeu que beaucoup des sujets à examiner prêtaient, – et prêteraient demain encore –, à controverse.

Comme vous le savez pour la plupart, nos travaux ont abouti à un résultat fait de consensus et de désaccords, et à une recommandation que le groupe des employeurs ne saurait défendre.

Un consensus plein est entier est resté hors de portée, ce que nous regrettons, tout en relevant que le tripartisme ne fait pas du consensus une obligation mais la meilleure des solutions. Exiger un consensus reviendrait à imposer un texte et à étouffer le débat sur les questions très importantes qui nous rassemblent ici chaque année.

Cependant, l'absence de consensus comporte des risques importants, et j'en viens maintenant au fond de mon intervention.

Les débats au sein de la Commission de la relation de travail ont mis en lumière une différence fondamentale entre pays en développement et pays développés.

Dans les pays en développement, le besoin d'orientations et d'informations en vue de la constitution de fondements solides pour la gestion des relations de travail au plan national est important et manifeste.

Bien des pays développés, en revanche, disposent pour la relation de travail d'un cadre bien établi qu'ils entendent simplement redéfinir. Ils ont besoin de principes généraux pour les guider dans ce travail et non pas de critères contraignants quant aux mesures à appliquer et aux conséquences qu'elles doivent avoir.

Il s'agit donc de besoins diamétralement opposés qui ne peuvent se rejoindre qu'en ce qui concerne les principes généraux. Dans le cas présent, nous n'avons pas été en mesure, malheureusement, de concilier, en énonçant des principes fermes, les besoins des pays en développement et ceux des pays développés. Nous avons abouti, au contraire, à un instrument qui se concentre sur les besoins d'une minorité au lieu de proposer un cadre équilibré applicable à tous.

Ceci dit, il est important, voire vital, que l'OIT joue un rôle de chef de file en promouvant l'adoption d'instruments internationaux contenant des principes fermes et clairs établissant sans ambiguïté pour les membres principaux quelles sont les normes qu'ils doivent respecter, tout en leur laissant le soin de se doter de dispositions contraignantes et de réglementer les points de détail conformément à la perspective nationale.

Il serait tout de même extrêmement regrettable que les Membres en viennent au fil du temps à pâtir de l'adoption d'instruments bénéfiques à certains seulement et trop contraignants ou trop riches d'obstacles pour d'autres.

Une telle situation nuirait aux objectifs de l'OIT, à savoir la promotion du consensus tripartite en matière de relations professionnelles, et elle irait contre l'esprit même de l'OIT.

Pour conclure, je vous invite, lorsque vous voterez demain, à prendre votre décision compte tenu des besoins de toutes les personnes présentes ici, même si la recommandation est acceptable dans votre contexte national. C'est seulement quand nous tenons compte des besoins de tous au moment de prendre les décisions que nous nous comportons véritablement comme une société des nations, celle que les pères fondateurs de l'ONU et de l'OIT avaient à l'esprit.

---

*Original anglais: M<sup>me</sup> FEHRINGER (gouvernement, Autriche)*

La présidence autrichienne s'exprime au nom des Etats membres de l'Union européenne à l'exception du Royaume-Uni, mais avec la Roumanie et la Bulgarie.

Au début de cette Conférence et dès la création de la Commission de la relation de travail, les gouvernements ont cherché à faire preuve de souplesse dans leurs approches et ont également tenu à appuyer les efforts déployés par les employeurs et les travailleurs, l'objectif commun étant de parvenir à un résultat couronné de succès et à une recommandation de l'OIT sur la relation de travail bénéficiant d'un vaste appui.

Les discussions en commission et au sein du groupe de travail ont été très franches et fructueuses. L'ambiance était bonne, positive et nous sommes bien parvenus à résoudre des questions controversées.

Malheureusement, nous n'avons pas pu dégager de consensus sur trois paragraphes du texte de la recommandation. S'agissant de ces paragraphes, toutefois, les gouvernements ont des responsabilités à assumer vis à vis des employeurs et des travailleurs dans le cadre de l'OIT – responsabilités qu'ils ne sauraient éluder.

Il appartient donc aux gouvernements de veiller à ce qu'une orientation et une assistance minimales soient fournies à ceux qui en aurons besoin au moment d'étudier la question de la relation de travail.

Dans cette situation difficile, il a été particulièrement utile que les gouvernements de toutes les ré-

gions du monde aient pu étroitement collaborer dans un bon esprit afin de garantir un résultat équilibré.

Nous pensons que nous disposons maintenant d'une recommandation bien équilibrée et très souple. Ce texte offre des orientations, mais n'est pas prescriptif. Avec l'aide du BIT, nous pensons que cette recommandation sera très utile à tous ceux qui ont besoin d'orientations.

Dernier point et non le moindre, nous tenons à remercier une personne qui a joué un rôle décisif pour le bon climat en commission et grâce à qui c'était un véritable plaisir d'assister aux réunions de la commission. Je veux parler de la présidente M<sup>me</sup> van Leur. Merci de tout ce travail que vous avez déployé, merci d'avoir toujours été équitable, de n'avoir jamais perdu votre bonne humeur et votre patience.

---

*M. VERBOVEN (gouvernement, Belgique)*

Permettez-moi en premier lieu de féliciter la commission pour le travail effectué.

En matière de normes, le BIT doit proposer des normes sur toutes les grandes questions stratégiques qui encadrent l'emploi, le travail, le dialogue social et la protection sociale, et ce d'autant plus que le monde du travail change rapidement et que la mondialisation est croissante.

S'agissant de la discussion sur la relation de travail, cette discussion constitue un enjeu considérable. Faute d'une définition claire, tout le travail social, national et international issu de l'OIT risque de se diluer sous la pression des évolutions du marché du travail. Ces dernières déstabilisent la relation de travail normale et, pour ces raisons, nous sommes en faveur du projet de recommandation qui est aujourd'hui présenté car ce projet permet de progresser dans la lutte contre les relations de travail déguisées.

---

*Original portugais: M<sup>me</sup> SAISSE LOPES (employeuse, Brésil)*

La mondialisation et les pressions de la concurrence sont un véritable défi pour tous les Etats mais sont aussi une opportunité. Le marché du travail, peut-être plus que les autres, reflète ces changements. Avec les progrès technologiques, de nouvelles formes d'organisation de la production et de conduite de l'activité économique sont apparues. Les lieux de travail et les relations de travail traditionnelles ont cédé la place à des formes plus dynamiques et inédites qui tiennent mieux compte des nécessités économiques.

Dans ce contexte, le défi du législateur en matière de relation de travail consiste à trouver un équilibre entre la protection des droits des travailleurs et la création de conditions favorables à la croissance économique et à l'emploi.

Si l'on n'arrive pas à trouver cet équilibre, les résultats ne sont pas satisfaisants. Les pays d'Amérique latine et d'Afrique en sont des exemples éloquents. Des études comparées montrent que la plupart de ces pays sont dotés, depuis très longtemps, d'une législation du travail qui est beaucoup plus rigide et qui a une portée beaucoup plus grande que la législation en vigueur dans la plupart des pays développés.

Justement, et ce n'est pas un hasard, c'est dans ces pays d'Amérique latine et d'Afrique que l'on enregistre les plus forts pourcentages de travailleurs dans l'économie informelle, peu productrice, où les conditions de travail et les rémunérations sont fai-

bles. De plus, malgré la rigueur de la législation, les travailleurs ne sont pas protégés; au contraire, la loi est trop rigoureuse et inflexible, ce qui fait qu'elle entrave la création d'emplois décents.

Les représentants des employeurs d'Amérique latine ici présents se joignent à leurs collègues des autres régions dans la lutte contre les relations de travail déguisées et contre l'inobservation de la législation.

Cela dit, nous craignons que le projet de recommandation, soumis ici, parce qu'il ne se limite pas aux relations de travail déguisées et qu'il excède les orientations normatives, n'entraîne de nouveaux déséquilibres. Ce sera une source de frustrations non seulement pour les employeurs, mais aussi pour les travailleurs, qui continueront d'être occupés dans le secteur informel et d'être sous-représentés dans les instances qui examinent les questions du travail. Pourtant, ils sont plus de la moitié de la main-d'œuvre au Brésil. Pour eux, les lois n'existent pas. Comme M. Patel, vice-président travailleur de la commission, l'a dit: «l'enfer est pavé de bonnes intentions». Ce que nous voulons, c'est une recommandation qui ne laisse aucun doute quant à ses bonnes intentions mais qui garantisse aussi de bons résultats.

Or le texte qui est soumis, malheureusement, ne répond pas à cette attente, il n'est qu'une bonne intention de plus. Les résultats seront négatifs pour les travailleurs qu'elle est censée protéger.

---

*Original espagnol: M<sup>me</sup> CORRADETTI (gouvernement, Argentine)*

---

Mon pays souhaite en quelques mots souligner les efforts que tous les membres de la Commission de la relation de travail ont déployés pour parvenir à un accord. Nous pouvons dire sans crainte de nous tromper que, dans cette commission, le processus a été tout aussi important, voire plus important, que les résultats. Le groupe des pays d'Amérique latine qui a travaillé conjointement à la commission a préféré le consensus, au lieu de maintenir sa position sur certains points du document. L'habileté extraordinaire de la présidente de la commission, M<sup>me</sup> Van Leur, a permis de réaliser de grands progrès qui seront très utiles pour notre pays lorsque cette recommandation sera adoptée, ce que nous espérons.

Nous avons fourni la preuve, une fois de plus, que le dialogue est le seul moyen de résoudre les problèmes délicats auxquels les gouvernements, les travailleurs et les employeurs doivent faire face dans le monde du travail. Même si, parfois, le consensus total n'est pas possible, cette organisation est la meilleure instance pour mener ce dialogue à l'échelle internationale.

---

*Original anglais: M. BARKLAMB (employeur, Australie)*

---

Je vous remercie de cette occasion qui m'est donnée de vous dire quelques mots sur le projet de recommandation.

A la fin du siècle dernier, beaucoup de critiques se sont élevées contre l'OIT, pour dire que l'OIT n'était plus pertinente. Or l'OIT est pertinente et elle doit l'être.

Dans ce débat, nous devons bien comprendre à quel degré le problème de la relation de travail est crucial pour la pertinence de l'OIT au XXI<sup>e</sup> siècle.

Nous nous trouvons à l'égard de ce projet de recommandation dans une situation délicate. Il faut veiller à ne pas commettre d'erreurs – d'erreurs de

politique dans notre hâte, certes compréhensible, de terminer ce long débat.

Dans cette Conférence, nous courons de sérieux risques de commettre une grave erreur de jugement si nous ne faisons pas attention.

Ce n'est pas simple. Prenez le projet de recommandation. Le paragraphe 8 est la clé du problème. Ce paragraphe est excellent. Ce paragraphe dit, je vais le citer intégralement: «La politique nationale de protection des travailleurs engagés dans une relation de travail ne devrait pas entrer en conflit avec les relations civiles ou commerciales véritables, tout en garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail jouissent de la protection à laquelle elles ont droit.» Ce paragraphe atteint l'équilibre parfait entre les droits des travailleurs, les droits des travailleurs indépendants, et il reflète le bon équilibre entre la protection nécessaire à tous les travailleurs et la nécessité de veiller à ce que les relations commerciales puissent se développer et contribuer à la croissance économique et à l'innovation. Tel est l'équilibre que l'OIT cherche dans ce domaine depuis une décennie. Avec le paragraphe 8, nous sommes tout proches d'un accord. Nous sommes proches de la pertinence renouvelée de l'OIT. Nous ne souhaitons pas que ce paragraphe 8 échoue. Or il y a une grave erreur, un défaut technique grave dans cette recommandation, notamment dans les paragraphes 11 et 18.

En effet, ces paragraphes permettent de présumer de l'existence légale d'une relation de travail, c'est-à-dire que l'on présume qu'un individu qui est indépendant peut être déclaré comme étant un travailleur dans une relation d'emploi dépendante. Cela signifie aussi qu'une personne qui est employée peut être déclarée comme étant non employée. Voilà quelque chose d'absurde. Voilà quelque chose qui transforme une chose en son contraire. C'est quelque chose d'illogique. C'est quelque chose de contraire au bon sens. Cela enlève des droits aux gens et cela perturbe totalement l'excellent équilibre du paragraphe 8.

Le paragraphe 11 va plus loin encore. Il recommande en effet que les Membres envisagent simplement la possibilité de présumer de l'existence de cette relation de travail; le libellé de ce paragraphe 11 nous semble tout à fait inoffensif mais il ne faut pas se laisser abuser par ce langage.

Si la Conférence devait accepter les paragraphes 11 et 18, elle donnerait le signal à l'ensemble de la communauté internationale qu'il est possible de détruire l'équilibre délicat obtenu entre la relation d'emploi et la relation commerciale dans le paragraphe 8. Cela serait un message tout à fait malheureux.

Les paragraphes 11 et 18 reviennent réellement à dire que le paragraphe 8 est dépourvu de sens. Voilà l'instrument que l'on nous demande d'adopter à cette Conférence. Et voilà là notre difficulté.

Ce langage trompeur dissimule l'impact véritablement destructeur sur l'ensemble du projet de recommandation qui repose sur le paragraphe 8. C'est une honte. C'est un véritable problème; un problème technique causé par les paragraphes 11 et 18 que, malheureusement, les employeurs et les entreprises ne peuvent pas appuyer.

Ce qui est en jeu, dans ce projet de recommandation, ce n'est pas simplement la création d'emplois, mais la création de bons emplois. Il est question de l'aptitude de l'activité commerciale à jouer son rôle dans la création d'emplois décents. Puis il y a

d'autres enjeux qui sont la pertinence de l'OIT au XXI<sup>e</sup> siècle et le respect des normes de l'OIT par la communauté internationale. L'OIT a besoin que les entreprises appuient les normes définies en son sein. Cela est essentiel pour la crédibilité de l'Organisation mais surtout, la question essentielle a trait aux droits de l'homme. Nous devons penser aux travailleurs indépendants. Ils doivent être représentés dans cette Conférence au même titre que tous les autres travailleurs. Ils ont des droits. Ils ont le droit d'être des travailleurs indépendants, ils ont le droit d'être leur propre patron. Le travail indépendant est un droit qui ne doit être nié à aucun travailleur.

Si la Conférence internationale du Travail devait commettre une telle erreur de jugement et faire en sorte que le délicat équilibre du paragraphe 8 du projet de recommandation soit compromis, alors l'OIT risque de se faire l'instrument de la destruction des droits de l'homme plutôt que de la protection des droits de l'homme. Ce n'est pas ce que nous voulons, et je ne crois pas que ce soit ce que l'OIT souhaite.

Nous vous demandons donc à tous de réfléchir un instant, de bien réfléchir aux conséquences réelles de ce texte et notamment des paragraphes 11 et 18. Veillons bien à ne pas perturber, en tant que groupe, l'équilibre délicat et l'accord tripartite reflétés dans le paragraphe 8.

---

*Original anglais:* M. MKOSANA (*gouvernement, Afrique du Sud*)

---

Permettez-moi tout d'abord de présenter les excuses de M. Mdladlana, notre ministre du Travail, qui a été retenu ailleurs.

La Commission de la relation de travail devait relever un défi difficile mais nécessaire, à savoir parvenir au consensus sur un instrument qui porte sur la question très complexe de la nature et de l'existence d'une relation de travail. C'était une tâche nécessaire car, depuis 1997, les événements ont démontré l'importance de ce sujet et la nécessité de s'y attaquer véritablement. L'échec n'était tout simplement pas envisageable, compte tenu de l'historique long et difficile de cette question.

Le projet de recommandation qui nous est soumis traduit, pour l'essentiel, un consensus entre les gouvernements et leurs partenaires sociaux. Je dis «essentiellement» car la part la plus importante de son contenu est le fruit du consensus. Il n'y a que trois paragraphes dans le dispositif qui n'ont pu obtenir le consensus. La portée et l'ampleur du consensus obtenu reflètent les positions de la majorité des parties intéressées, et montrent qu'elles ont compris la grande utilité de cette recommandation pour orienter les Etats Membres sur cette question.

Le projet de recommandation est un instrument souple qui permettra aux gouvernements et à leurs partenaires sociaux au niveau national, par le biais du dialogue social, d'élaborer des politiques et des lois adaptées à leurs situations. L'expérience de l'Afrique du Sud, pays dans lequel la législation du travail correspond, dans une vaste mesure, au contenu du projet de recommandation, et qui est le résultat d'un consensus des partenaires sociaux tripartites, montre bien que les questions relatives à la nature et à l'existence de la relation de travail peuvent être abordées sans pour autant entraîner de destruction économique ou de délabrement social. C'est pourquoi nous félicitons la commission de s'être attaquée à une question aussi complexe et

d'être sur le point de parvenir à un consensus substantiel à la suite de négociations et de compromis.

Permettez-moi de saisir cette occasion pour féliciter tous ceux qui ont travaillé en coulisses. Vos contributions désintéressées nous permettent d'être réunis ici, aujourd'hui, pour adopter cette recommandation. J'aimerais également rendre hommage à chacun et chacune, en particulier le représentant du groupe des employeurs qui a très bien dirigé son groupe et défendu une position qui malheureusement n'a pas recueilli l'appui de tous. Toutefois, la façon dont il a maîtrisé la situation mérite toutes nos félicitations. Permettez-moi aussi de féliciter le porte-parole du groupe des travailleurs qui a défendu une position qui, sans aucun doute, est ce dont le monde a besoin aujourd'hui.

J'aimerais également féliciter tous les représentants gouvernementaux de leurs efforts désintéressés pour que cette recommandation devienne réalité. J'aimerais enfin féliciter la présidente de la commission, M<sup>me</sup> van Leur, qui a fait preuve de compétences hors du commun.

J'invite chacun d'entre nous, ici, aujourd'hui, à prendre son temps demain pour prendre une position parfaitement claire au moment de voter. Nous vous implorons de voter en faveur de cette recommandation car nous pensons qu'elle représente un pas en avant.

*(Applaudissements.)*

---

*Original espagnol:* M. FLORES (*gouvernement, République bolivarienne du Venezuela*)

---

La République bolivarienne du Venezuela apprécie le contenu de la recommandation concernant la relation de travail, ainsi que la résolution qui l'accompagne. C'est là le fruit des longues discussions qui se sont déroulées au sein de la commission, fort active, qui s'est penchée sur la question.

Nous apprécions le fait que le point de départ ait été un projet présenté par le Bureau, fruit des différentes approches régissant les législations et les pratiques en vigueur au sein des différents Etats Membres de l'OIT, des différentes régions, et systèmes et traditions juridiques variés.

Dans le cadre des discussions sur ce précieux outil, qui nous est présenté aujourd'hui pour adoption et qui devra plus tard être adopté, nous tenons à mettre en exergue l'immense respect qui a régné dès le commencement s'agissant du consensus tripartite entre le groupe des travailleurs, le groupe des employeurs et le groupe gouvernemental.

Nous regrettons toutefois, malgré les efforts déployés par le groupe des travailleurs et le groupe gouvernemental et malgré la vive inquiétude témoignée par la présidente de la commission afin de préserver le consensus tripartite, que le groupe des employeurs se soit écarté de ce consensus, même s'il est vrai que celui-ci était présent dès le début et que ce n'est qu'au terme des discussions que leurs points de vue ont divergé sur trois paragraphes.

Nous estimons cependant que nous avons abouti à une recommandation qui, sans nul doute, témoigne d'un équilibre qui sera d'une grande utilité lorsque nous serons amenés à nous pencher sur la question de l'élaboration d'une politique d'Etat protectrice des travailleurs exerçant leurs activités dans le cadre d'une relation de travail.

Nous nous félicitons du fait que les approches prévues dans la recommandation ne soient en rien étrangères aux principes contenus dans la Constitu-

tion de la République bolivarienne du Venezuela, et qu'elles ne s'éloignent pas non plus de ce qui figurera dans notre loi organique du travail qui a été renforcée par un récent règlement révolutionnaire, adopté par le Président de la République, en vigueur depuis le 28 avril 2006, qui réaffirme sans la moindre discrimination les droits des travailleurs et renforce les garanties pour se prémunir contre les politiques néolibérales qui cherchent à privilégier les intérêts du capital au détriment de la protection des travailleurs.

Dans ce cadre juridique que notre pays accorde à la relation de travail, notre inspection du travail, qui dépend du ministère du Travail, joue un rôle important, de même que les tribunaux compétents en la matière, toujours en respectant les relations civiles et les relations commerciales légitimes qui sont parfaitement délimitées lorsque nous ne nous trouvons pas face à des relations de travail illicites.

La République bolivarienne du Venezuela se prononce en faveur de l'adoption de cette importante recommandation sur la relation de travail 2006.

---

M. TRICOCHÉ (*travailleur, France*)

---

Monsieur le Président, je vous remercie de me donner la parole au nom des travailleurs français.

La question de la relation de travail touche aux fondements mêmes de notre Organisation, l'OIT.

En proclamant dès 1919 que «la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leur propre pays», la Constitution de l'OIT nous invite à une constante vigilance sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs, et par là même au respect d'une concurrence loyale dans les échanges commerciaux nationaux et internationaux.

La recommandation qui vous est proposée s'inscrit totalement dans cet objectif. Elle prend en compte les mutations qui transforment depuis vingt ans le marché du travail. Ces mutations touchent les organisations productives, les conditions d'insertion professionnelle, la nature des emplois et les modes d'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences ainsi que les logiques de mobilisation du travail.

En engendrant, au sein du rapport salarial, une plus grande autonomie opérationnelle du travail, ces mutations peuvent conduire au recul des présomptions de salariat. Une subordination moins évidente peut favoriser des pratiques de faux travail indépendant et dissimuler la relation de travail.

Nous devons faire face à un rapport employeur-travailleur qui se complexifie par l'incertitude entre travail dépendant et indépendant, et parfois par l'introduction d'une tierce personne dans cette relation. A cet effet, le projet de recommandation invite les Membres de l'OIT à définir dans leur législation nationale les indices spécifiques déterminant l'existence d'une relation de travail, notamment la subordination ou la dépendance.

Pour faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail, le paragraphe 11 du projet d'instrument élaboré par la commission propose que la législation nationale rende possible l'établissement de la présomption d'existence d'une relation de travail pour lutter valablement contre le travail dissimulé qui fait tort aussi bien aux droits des travailleurs qu'aux intérêts des employeurs.

La présomption d'une relation de travail est aujourd'hui d'autant plus utile que la simple dichotomie entre travail salarié et travail indépendant ne suffit plus à rendre compte des situations de travail. C'est notamment le cas des activités faisant appel aux technologies de l'information et de la communication. Mais c'est aussi le cas d'autres activités. Pour prendre un exemple original, je citerai, en France, le cas des mannequins dont la relation contractuelle avec l'employeur est présumée être un contrat de travail. Ils bénéficient donc ainsi du statut de salarié et des droits sociaux qui s'y rattachent. Je pourrais aussi citer le cas des salariés en contrat temporaire qui sont réputés liés à leur employeur si celui-ci continue à les faire travailler à l'issue de leur mission.

La convention invite les Membres de l'OIT, avec l'appui des partenaires sociaux, à définir les caractéristiques permettant de distinguer le travail salarié et le travail indépendant, afin d'éviter une utilisation frauduleuse de la main-d'œuvre indépendante qui permet d'échapper au financement de la protection sociale et qui introduit une concurrence déloyale entre les employeurs. Les travaux de la commission ont permis de rapprocher des points de vue quelquefois contradictoires. Certes, à l'impossible nul n'est tenu. Mais je crois que tous, gouvernements, employeurs, travailleurs, ont fait l'impossible pour concilier les intérêts de chacun des groupes en respectant la légitimité des points de vue et dans un souci de flexibilité réciproque.

Au final, la recommandation qui vous est proposée reprend totalement les dispositions du paragraphe 25 des conclusions de 2003 qui avaient fait l'accord des trois parties. Cette recommandation répond notamment aux préoccupations émises par les gouvernements et les employeurs dans leurs réponses aux questions du Bureau.

Au moment de conclure, je voudrais donc remercier la présidente de cette commission, M<sup>me</sup> van Leur, du gouvernement des Pays-Bas, le vice-président employeur, M. Finlay qui, certes, n'avait pas une tâche facile, ainsi que tous les gouvernements qui, tout au long des travaux de la commission, ont montré de grandes dispositions pour favoriser l'entente et rechercher le consensus entre les parties.

Mes remerciements vont aussi, bien entendu, à M. Ibrahim Patel, vice-président du groupe des travailleurs, qui a contribué par ses convictions, son esprit d'ouverture et son sens du dialogue à la qualité et à l'équilibre de l'instrument soumis à votre appréciation.

J'appelle, pour conclure, tous les Membres de la Conférence à adopter la recommandation sur la relation de travail. Elle est le fruit d'un long processus de concertation tripartite engagé depuis 1997 et, surtout, elle s'inscrit pleinement dans l'Agenda du travail décent de l'OIT et dans le cadre de ses efforts pour une mondialisation plus juste.

---

*Original anglais: M. KINLEY (gouvernement, Nouvelle-Zélande)*

---

En tant que membre de la délégation gouvernementale de la Nouvelle-Zélande, je voudrais faire un certain nombre de commentaires sur les travaux de la Commission de la relation de travail.

Premièrement, j'aimerais remercier la présidente de notre commission, M<sup>me</sup> van Leur, pour toutes les qualités dont elle a fait preuve en guidant les travaux de notre commission. Sa connaissance des questions et sa capacité à résumer les points de vue

exprimés par toutes les parties ont été extrêmement précieuses.

La contribution des partenaires tripartites a elle aussi été très importante pour parvenir à un résultat. Je voudrais tout d'abord remercier les gouvernements qui se sont exprimés ici clairement quant à l'importance de ce texte pour leurs pays, et je remercie également ceux qui nous ont fait part de leurs expériences.

Aux groupes des employeurs et des travailleurs, nous aimerions dire que nous saluons la contribution de chacun des membres de vos groupes, et notamment de vos porte-parole, M. Finlay et M. Patel, qui ont très fidèlement représenté vos points de vue.

Nous aimerions également féliciter le Bureau qui arrive au terme d'un très long travail. Nous vous félicitons pour votre persévérance et pour la façon équilibrée dont vous avez présenté les résultats du dernier questionnaire sur ce sujet, dont vous avez préparé le projet de recommandation.

C'est aussi l'occasion pour nous de réfléchir sur les succès remportés par la commission. Il est important, me semble-t-il, que nous ayons abouti à une recommandation équilibrée qui sera utile et donnera des orientations précieuses aux Etats Membres. Mais nous devons aussi, me semble-t-il, réfléchir aux améliorations qu'il serait possible d'apporter à l'organisation des travaux à l'avenir.

D'abord, nous nous sommes souvent trouvés dans une situation où il y avait un manque de cohérence dans l'approche des diverses questions soit dans diverses parties de la discussion en commission, soit dans les approches des diverses commissions. En particulier, j'aimerais relever que l'on a comparé l'expression «travail décent et productif» à celle de travail décent, et que nous avons passé un certain temps dans notre commission à débattre pour savoir laquelle de ces deux expressions convenait le mieux mais, apparemment, cette discussion mériterait d'être examinée aussi dans d'autres instances de l'OIT.

Autre caractéristique positive du travail de cette commission, le recours au format du groupe de travail. J'aimerais suggérer que les démarches de ce groupe de travail soient reprises et inspirent d'autres travaux puisque cela a permis de régler un certain nombre de questions difficiles, et nos discussions ont été éclairées, notamment lorsque les orateurs ont pu préciser leurs points de vue en présentant leurs amendements.

Autre enseignement utile, l'approche adoptée par la commission a souvent permis d'aboutir à un texte différent du projet de texte du Bureau ou à un amendement proposé par un seul des groupes. Le consensus qui s'est créé autour des textes issus du groupe de travail nous a incités à nous concentrer avant tout sur le fond de la question plutôt que sur la forme et sur le libellé.

Enfin, au nom du gouvernement de la Nouvelle-Zélande, je voudrais répondre à certains commentaires qui ont été faits quant au caractère trop prescriptif de cette recommandation. Les débats en cours sur l'équilibre entre les prescriptions, les orientations et la pertinence des instruments internationaux est certes important, mais il faut rester objectif dans ce débat.

Aux yeux du gouvernement néo-zélandais, cette recommandation est utile et riche de sens. Nous pensons que c'est un instrument souple qui offre un grand nombre d'options aux Etats Membres dans le cadre du dialogue social pour définir la relation de

travail. Ce n'est pas une recommandation prescriptive à nos yeux.

Je voudrais en particulier citer les paragraphes 11, 12 et 13 du projet de recommandation sur lesquels un consensus n'a pas été possible. Le paragraphe 11 évoque la nécessité pour les Etats Membres d'envisager plusieurs moyens pour établir l'existence d'une relation de travail. Le paragraphe 12 indique que les Etats Membres peuvent envisager de préciser les conditions qui déterminent l'existence d'une relation de travail, alors que, selon le paragraphe 13, les Membres devraient envisager la possibilité de définir des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail.

Aucun de ces paragraphes ne prescrit la démarche à adopter. Par ailleurs, aux yeux de mon gouvernement, ces paragraphes respectent entièrement les conclusions dégagées par la commission en 2003, à savoir que la recommandation ne devrait pas chercher à définir, de façon universelle, la substance de la relation de travail. Il était très important que cette commission aboutisse.

Le gouvernement néo-zélandais tient à remercier le Directeur général de nous avoir rappelé lors de la dernière session l'importance de cette question, la nécessité pour l'OIT de s'en saisir et la nécessité d'un large consensus dans les dialogues futurs à l'échelon national comme dans des discussions à venir de l'OIT à ce sujet.

Nous respectons le droit du groupe des employeurs de camper fermement sur ses positions, mais nous ne sommes pas d'accord avec eux quand ils disent que la contribution du groupe gouvernemental n'a pas été suffisante ni suffisamment constructive, et que le processus d'élaboration de cet instrument n'aurait pas tenu compte du point de vue des employeurs.

Nous ne sommes pas d'accord non plus avec ceux qui disent que le Bureau n'a pas respecté les conclusions de la discussion de 2003 sur cette question en préparant le projet de recommandation qui a été soumis à la commission.

Le gouvernement néo-zélandais demande qu'il soit bien noté qu'à nos yeux le Bureau a bel et bien respecté les conclusions de 2003 ainsi que les réponses au questionnaire envoyé.

Au nom du gouvernement de la Nouvelle-Zélande, je me félicite de la rédaction de cette recommandation et j'appelle la Conférence à l'adopter.

---

*Original arabe: M. TAY (gouvernement, Liban)*

---

Permettez-moi tout d'abord d'exprimer mon estime et ma reconnaissance à la présidente de la commission, M<sup>me</sup> van Leur, aux vice-présidents, M. Finlay et M. Patel, à tous les membres du secrétariat et à tous ceux qui ont travaillé pour que nous obtenions ces résultats.

Les efforts déployés par toutes les parties pour aboutir à une position commune étaient énormes. Pendant deux semaines, nous avons tenu des réunions, le matin et l'après-midi. Tout le monde y a participé, les employeurs ont aussi présenté des propositions et des contre-propositions. Comme l'a dit Madame la présidente de la commission, trois paragraphes seulement n'ont pas fait l'objet de consensus, et nous estimons que, si nous avions effectivement continué les discussions, nous aurions pu obtenir d'excellents résultats et nous aurions eu une recommandation qui aurait pu nous donner les orientations susceptibles de résoudre un grand nombre

des problèmes auxquels nous faisons face, d'autant plus qu'il y a beaucoup de défis qui se posent aux ministères du travail et à tous les travailleurs, de manière générale.

Au Liban, comme dans d'autres pays, nous sommes en même temps importateurs et exportateurs de main-d'œuvre. Nous importons de la main-d'œuvre d'une dizaine de pays et nous envoyons des travailleurs dans de nombreux pays du monde. Les contrats de travail nous posent à cet égard beaucoup de problèmes et nous découvrons tous les jours qu'il y a des spécialistes qui préparent des contrats avec des relations déguisées de travail, ce qui pose des problèmes à toutes nos missions à l'étranger. Nous ne sommes pas contre les relations commerciales réelles, authentiques; bien au contraire, nous les encourageons. Mais certains ne sont pas tout à fait honnêtes dans leur relation et font du tort aux employeurs avant de faire du tort à leur pays. Cela est contraire au travail décent auquel nous aspirons tous.

Cette recommandation concerne le futur de nombreux travailleurs, leurs espoirs et leurs aspirations. Nous espérons que nous ne repartirons pas dans nos pays en disant que nous avons échoué.

---

*Original arabe: M. ALZWAM (gouvernement, Jamahiriya arabe libyenne)*

---

Tout d'abord, je voudrais féliciter la Présidente de la commission, les vice-présidents et tous les membres pour l'excellent rapport qui nous est soumis.

Les efforts déployés par cette commission au sujet de la promotion des droits des travailleurs en vue de leur assurer les conditions nécessaires pour améliorer les relations de travail représentent un moyen constructif de réaliser les objectifs nobles de l'OIT en matière de travail décent et de protection sociale. Cela est conforme à la dimension sociale dans le cadre de la mondialisation.

Mon pays appuie le texte de cette recommandation et invite tous les Etats Membres à appuyer ce document qui représente un pas important dans la mise en œuvre des droits fondamentaux des travailleurs. Cette recommandation contribue aussi à déterminer les relations du travail qui, parfois, peuvent être la source de conflits importants entraînant la perte de l'emploi. Cette recommandation vise à augmenter le niveau de l'emploi et traite des contrats triangulaires, des relations de travail déguisées, des relations qui impliquent des parties multiples ainsi que des relations de travail, surtout dans les petites et moyennes entreprises.

Cette recommandation concerne les travailleurs indépendants et les salariés. C'est la raison pour laquelle mon pays appuie cette recommandation et espère qu'elle sera adoptée. Au niveau national, nous la mettrons en application grâce au dialogue social entre les employeurs et les travailleurs dans notre pays.

Il pourrait être convenable de prendre en considération les commentaires formulés par les employeurs à l'occasion de l'élaboration de la législation afin de réaliser les objectifs de l'OIT.

---

*M<sup>me</sup> KIES (gouvernement, Algérie)*

---

La délégation algérienne ne s'est pas inscrite préalablement pour prendre la parole, mais l'importance de la question qui nous est soumise et la pertinence des déclarations des délégations que nous venons d'entendre nous incitent à faire appel à votre indulgence, afin de permettre à la délégation

algérienne de prononcer quelques mots sur ce thème.

Je voudrais féliciter la présidente et les vice-présidents de la commission ainsi que l'ensemble des membres de la Commission de la relation de travail pour les efforts consentis, constants et constructifs déployés lors des travaux sur ce thème d'une grande actualité.

En effet, la relation de travail classique tend à se réduire au profit de relations de travail très complexes que nous avons du mal à bien identifier.

C'est pourquoi une recommandation dans le domaine des relations de travail, bien que non contraignante, est utile et de nature à servir de base à l'encadrement des relations de travail souvent ambiguës et jusque-là non clairement définies dans ce sens.

D'une part, cette recommandation contribuera à assurer aux travailleurs concernés la protection sociale à laquelle ils ont droit.

D'autre part, en ce qui concerne les préoccupations dont ont fait état les employeurs, il nous semble que cette recommandation sert aussi quelque part les intérêts des employeurs parce qu'il est important de relever que cette recommandation pourrait également assurer une protection aux employeurs respectueux des lois nationales, mais qui font face à une concurrence déloyale de la part d'employeurs peu scrupuleux.

Le gouvernement algérien est favorable à toutes mesures visant à la protection des droits de toutes les parties à une relation de travail, dès lors que ces mesures sont de nature à aider au développement économique et social et à instaurer un dialogue social réel, effectif et franc. A ce titre, nous saluons cette recommandation qui contribuera sans nul doute à la promotion du travail décent.

---

*Original anglais: Le PRÉSIDENT*

---

Je voudrais maintenant passer directement à l'approbation du rapport, paragraphes 1 à 580. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport dans sa totalité?

*(Le rapport – paragraphes 1 à 580 – est approuvé.)*

#### **PROJET DE RECOMMANDATION CONCERNANT LA RELATION DE TRAVAIL: ADOPTION**

---

*Original anglais: Le PRÉSIDENT*

---

Nous passons maintenant à l'adoption du projet de recommandation concernant la relation de travail qui est annexé au rapport. Nous procéderons paragraphe par paragraphe.

*(Le préambule et les paragraphes 1 à 23 du projet de recommandation sont adoptés successivement.)*

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte le projet de recommandation concernant la relation de travail dans son ensemble?

*(Le projet de recommandation est adopté dans son ensemble.)*

#### **RÉSOLUTION CONCERNANT LA RELATION DE TRAVAIL: ADOPTION**

---

*Original anglais: Le PRÉSIDENT*

---

La commission nous soumet également une résolution concernant la relation de travail annexée au rapport, qui figure dans le *Compte rendu provisoire*

n° 21. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

*(La résolution est adoptée.)*

Etant donné que cette résolution est directement liée à la recommandation concernant la relation de travail au sujet de laquelle un vote par appel nominal aura lieu demain, je voudrais vous rappeler que l'adoption aujourd'hui de la résolution est fonction du résultat du vote par appel nominal qui interviendra demain.

Nous avons ainsi achevé nos travaux pour cet après-midi. Avant de lever la séance, je voudrais remercier le bureau de la Commission de la relation de travail pour tout le travail effectué.

Je voudrais également remercier les membres de la commission qui ont travaillé de longues heures et qui ont mené des négociations souvent complexes.

Je voudrais également, en leur nom, remercier le secrétariat qui a beaucoup contribué au succès de cette entreprise.

*(La séance est levée à 17 h 45.)*

## TABLE DES MATIÈRES

Page

### *Dix-neuvième séance*

Rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux: Présentation, discussion et approbation.....	1
<i>Orateur: M. Yimer (président et rapporteur)</i>	
Résolution concernant le Rapport financier et états financiers vérifiés pour 2004-05: Adoption.....	2
Résolution concernant les arriérés de contributions de l'Azerbaïdjan: Adoption.....	2
Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2007: Adoption.....	2
Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail: Adoption.....	2
Résolution concernant un amendement au Règlement de la Conférence internationale du Travail: Adoption.....	2
Composition du Comité de rédaction de la Conférence.....	2
Rapport de la Commission de la sécurité et de la santé: Présentation, discussion et approbation ....	2
<i>Orateurs: M. Kang'Ethe (rapporteur), M. Lötter, M. Erikson, M. Békés, M<sup>me</sup> Mele, M. Diop, M. Mahadevan, M. Joubier, M<sup>me</sup> Dembsher, M. Eriksson, M<sup>me</sup> Ameline, M. Chipaziwa, M. Chavalitnitikul, M<sup>me</sup> Chengalur, M. Yasui, M. Brempong Yeboah, M<sup>me</sup> Koripamo-Agary, M. Oldham, M<sup>me</sup> Neira</i>	
Projet de convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail: Adoption.....	13
Projet de recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail: Adoption.....	14
Résolution concernant l'amiante: Adoption.....	14
<i>Orateurs: le Greffier de la Conférence, la Conseillère juridique de la Conférence</i>	

### *Vingtième séance*

Premier et deuxième rapports de la Commission de vérification des pouvoirs: Présentation des rapports dont la Conférence prend acte.....	15
<i>Orateur: M. Oni (président et rapporteur)</i>	
Rapport de la Commission de la relation de travail: Présentation, discussion et approbation.....	16
<i>Orateurs: M<sup>me</sup> Van Zyl (rapporteuse), M. Finlay, M. Patel, M<sup>me</sup> van Leur, M. Sandarasekera, M. Magnussen, M<sup>me</sup> Koripamo-Agary, M<sup>me</sup> Menéndez, M<sup>me</sup> Arwa Mugo, M. Ilonga, M<sup>me</sup> Ahokas, M. Mackay, M<sup>me</sup> Fehringer, M. Verboven, M<sup>me</sup> Saisse Lopes, M<sup>me</sup> Corradetti, M. Barklamb, M. Mkosana, M. Flores, M. Tricoche, M. Kinley, M. Tay, M. Alzwam, M<sup>me</sup> Kies</i>	
Projet de recommandation concernant la relation de travail: Adoption.....	32
Résolution concernant la relation de travail: Adoption.....	32