



Conseil d'administration

348^e session, Genève, 17 juin 2023

Section institutionnelle

INS

Date: 30 mai 2023

Original: français

Cinquième question à l'ordre du jour

Rapport du Directeur général

Troisième rapport supplémentaire: Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la Guinée de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

► Table des matières

	Page
I. Introduction	3
II. Examen de la réclamation	4
A. Allégations de l'organisation plaignante	4
B. Réponse du gouvernement	6
III. Conclusions du comité	6
1. Sur la convention n° 81	6
2. Sur la convention n° 95	11

3. Sur la convention n° 187.....	14
IV. Recommandations du comité	16

► I. Introduction

1. Par une communication en date du 19 février 2021, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a adressé au Bureau international du Travail, en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), une réclamation alléguant l'inexécution par le gouvernement de la Guinée de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, ratifiées par la Guinée en 1959, ainsi que de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ratifiée par la Guinée en 2017. Ces conventions sont toujours en vigueur dans ce pays.
2. Les dispositions de la Constitution de l'OIT relatives à la présentation de réclamations sont les suivantes:

Article 24

Réclamations au sujet de l'application d'une convention

Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Article 25

Possibilité de rendre la réclamation publique

Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

3. Conformément à l'article 1 du Règlement relatif à la procédure à suivre pour l'examen des réclamations présentées au titre des articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT, tel que modifié par le Conseil d'administration à sa 291^e session (novembre 2004), le Directeur général a accusé réception de la réclamation, en a informé le gouvernement de la Guinée et l'a transmise au bureau du Conseil d'administration.
4. À sa 341^e session (mars 2021), le Conseil d'administration a jugé la réclamation recevable et a désigné un comité chargé de l'examiner. Le comité est composé de M^{me} Corine Elsa Angonemane Mvondo (membre gouvernementale, Cameroun), de M. Hamidou Diop (membre employeur, Sénégal) et de M. Souleymane Diallo (membre travailleur, Sénégal).
5. Le gouvernement de la Guinée a communiqué ses observations concernant la réclamation dans une communication reçue par le Bureau le 31 janvier 2023.
6. La réclamation n'a pas été soumise par le biais du formulaire électronique pour la présentation d'une réclamation et les parties n'ont pas manifesté la volonté d'engager une conciliation volontaire au niveau national.
7. Le comité s'est réuni virtuellement le 16 et le 24 mai 2023 pour examiner la réclamation et adopter son rapport.

► II. Examen de la réclamation

A. Allégations de l'organisation plaignante

8. Dans sa réclamation, l'UITA allègue que le gouvernement, de par son incapacité à maintenir un système d'inspection du travail opérationnel, à garantir le paiement intégral et en temps voulu des salaires de tous les travailleurs et à mettre en œuvre une politique nationale de promotion de la sécurité et santé au travail (SST), a enfreint les dispositions des articles 3, 6, 9, 10, 11 et 12 de la convention n° 81, des articles 8, 9 et 12 de la convention n° 95 et de l'article 4 de la convention n° 187, respectivement.

Convention n° 81

9. L'organisation plaignante indique que, selon les employés de l'hôtel Sheraton Grand Conakry¹, lorsqu'un établissement hôtelier fait l'objet d'une inspection, l'inspecteur se borne en général à s'entretenir avec le responsable des ressources humaines de l'établissement et ne rencontre donc ni le personnel, ni le syndicat. Elle signale qu'en août 2020, le syndicat du personnel de l'hôtel susmentionné, qui était accusé d'avoir menacé la direction de l'hôtel à la suite du licenciement d'un employé, a écrit à l'inspecteur général du travail qu'il voyait dans ces accusations un prétexte pour le stigmatiser. Dans son courrier, le syndicat aurait en outre dénoncé les intimidations dont le personnel avait fait l'objet. L'inspecteur aurait d'abord refusé de rencontrer les dirigeants du syndicat sur le lieu de travail avant d'insister pour que ces derniers viennent le rencontrer au siège de l'inspection du travail, mais en présence de la direction de l'hôtel, ce qui, aux yeux de l'UITA, contrevient aux dispositions de l'article 3 de la convention.
10. En outre, l'organisation plaignante affirme que le gouvernement ne veille pas à ce que les conditions de service des inspecteurs les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue, en violation de l'article 6 de la convention. Elle allègue que l'inspecteur régional du travail a reconnu avoir autorisé le licenciement des dirigeants du syndicat du personnel de l'hôtel mentionné ci-dessus par crainte d'être «remplacé» s'il ne donnait pas cette autorisation à l'employeur, qui, selon l'UITA, a des relations politiques haut placées. Sur ce point, l'organisation plaignante ajoute que les inspecteurs acceptent fréquemment des pots-de-vin des employeurs en échange du non-signalement des infractions aux normes du travail.
11. Soutenant que les inspecteurs du travail ne sont pas suffisamment formés en termes de SST, l'UITA estime que les dispositions de l'article 9 de la convention ne sont pas respectées.
12. Par ailleurs, l'organisation plaignante dénonce une violation de l'article 10 de la convention. En effet, elle indique que les inspecteurs sont au nombre de 81 (74 affectés à Conakry et les autres répartis dans le reste du pays), alors que, selon ses estimations, un pays comme la Guinée devrait disposer d'au moins 110 inspecteurs. Elle est en outre d'avis que, pour tenir compte du fait que la population travaille majoritairement dans le secteur agricole, une redistribution des agents est nécessaire.

¹ Selon les informations trouvées dans la presse, le permis technique d'exploitation d'un établissement d'hébergement qui avait été délivré au Sheraton Grand Conakry a été retiré jusqu'à nouvel ordre par l'arrêté du 15 avril 2022 portant la référence A/2022/749/MCTA/SGG/.

13. L'UITA estime que le gouvernement ne se conforme pas aux dispositions de l'article 11 de la convention dès lors qu'il ne fournit pas aux inspecteurs l'équipement et les moyens de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions: les inspecteurs devant souvent utiliser leur véhicule personnel ou les transports en commun et, parfois même, assumer leurs frais de déplacement, ils organisent peu d'inspections en dehors de la capitale.
14. Enfin, l'organisation plaignante allègue qu'en violation de l'article 12 de la convention, les inspecteurs du travail sont entravés dans leurs fonctions dès lors que le gouvernement ne garantit pas toujours qu'ils puissent pénétrer librement, sans avertissement préalable, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection. Elle déclare que les inspecteurs sont parfois même empêchés d'accéder aux lieux de travail.

Convention n° 95

15. L'UITA affirme que:
 - a) les employés du secteur hôtelier, et, en particulier, ceux de l'hôtel mentionné précédemment, subissent des retenues sur salaire illégales en cas de congé maladie et ne sont pas rémunérés en cas de congé maladie de longue durée, ce qui, selon l'organisation plaignante, constituerait une violation des articles 8 et 9 de la convention;
 - b) les dispositions de l'article 12 de la convention ne seraient pas respectées dès lors que les employés de l'hôtel précité, à la différence d'autres employés du secteur hôtelier, perçoivent régulièrement leur salaire en retard;
 - c) la situation des employés en congé maladie de longue durée est aggravée par le fait que l'hôtel en question ne fournirait aucune couverture maladie à ses salariés et que, dans la mesure où le salaire perçu par ces derniers ne leur permet pas de couvrir le coût de leurs soins médicaux, ils seraient malades plus longtemps.

Convention n° 187

16. L'organisation plaignante soutient que, selon les travailleurs du secteur hôtelier, le gouvernement ne respecte presque aucune des dispositions de cette convention, situation qui s'est avérée d'autant plus préoccupante en période de pandémie, et que le gouvernement enfreint l'article 4 de la convention en ce qu'il:
 - a) ne garantit pas le respect des lois et réglementations nationales en matière de SST dès lors que le service de l'inspection du travail n'est pas opérationnel et que les inspecteurs ne sont pas suffisamment formés en matière de SST;
 - b) n'a pas mis en place un cadre promotionnel pour la SST, que ce soit au niveau du grand public ou des lieux de travail, et ne facilite pas la formation en matière de SST sur ces mêmes lieux de travail;
 - c) ne promeut pas l'établissement, au niveau des entreprises, de politiques en matière de SST et de comités conjoints de SST en vue d'éliminer ou de réduire au minimum les risques et dangers liés au travail;
 - d) ne prend pas les mesures appropriées en vue de prévenir les lésions et maladies professionnelles, ainsi que les décès imputables au travail, puisque, dans les établissements hôteliers, l'employeur ne fournit pas d'équipements de protection individuelle aux employés exposés aux solvants de nettoyage, ce qui occasionne des problèmes cutanés et respiratoires aux intéressés, et que la santé génésique des femmes ne semble faire l'objet d'aucune mesure de protection.

B. Réponse du gouvernement

Convention n° 81

17. Dans ses observations, le gouvernement fait savoir qu'un processus de réforme, tendant à rendre le service de l'inspection du travail plus efficace et mieux adapté à l'évolution du contexte, est en cours et que, depuis 2022, ce processus se traduit par l'adoption des mesures suivantes:
 - a) attribution de nouveaux locaux comportant des bureaux plus grands et une grande salle de réunion bien équipée;
 - b) augmentation des effectifs (passage de 81 à 152 agents);
 - c) formation des inspecteurs du travail sur les thèmes du dialogue social, du montage de projets, des enjeux et défis fondamentaux d'un système d'administration du travail et de l'utilisation du Manuel de procédures opérationnelles standard pour la lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées en République de Guinée.
18. Le gouvernement ajoute que, du 9 au 29 mars 2022, une mission mixte s'est rendue dans l'hôtel mentionné précédemment dans le but de contrôler, notamment, le recours au chômage technique, et que les conclusions de cette mission ont fait apparaître que la direction de l'hôtel a utilisé le chômage technique pour justifier le licenciement de trois employés, dont deux délégués syndicaux, le licenciement de ces derniers ayant fait l'objet d'une approbation expresse de la part de l'inspection générale du travail en septembre 2020. En outre, le gouvernement signale qu'en vue de protéger les travailleurs et de préserver leurs droits, des mesures correctives sont prises pour éviter l'ingérence dans le contrôle effectué par les inspecteurs du travail.

Convention n° 95

19. Le gouvernement indique que la mission mixte précitée avait aussi pour but de procéder à un contrôle systématique et de vérifier les conditions générales de travail dans l'enceinte de l'établissement.

Convention n° 187

20. Le gouvernement signale qu'un document de politique nationale de SST a été élaboré et validé par les acteurs concernés et qu'il a été transmis au conseil des ministres pour adoption.

► III. Conclusions du comité

21. Les conclusions du comité se fondent sur son examen des allégations présentées par l'UITA et des observations communiquées par le gouvernement.

1. Sur la convention n° 81

22. Le comité procédera à l'examen des questions soulevées dans l'ordre qui suit: i) fonctions de l'inspection du travail et conditions de service (articles 3 et 6); ii) formation des inspecteurs du travail en matière de SST (article 9); iii) nombre d'inspecteurs du travail (article 10); iv) locaux

mis à la disposition des inspecteurs du travail, facilités de transport et remboursement des frais de déplacement (article 11); et v) pouvoirs de l'inspection du travail (article 12).

A. Fonctions de l'inspection du travail et conditions de service (articles 3 et 6)

23. Le comité note que, selon les allégations de l'UITA, dans le secteur hôtelier, l'inspecteur du travail ne rencontre en général ni le personnel, ni le syndicat, et se borne à s'entretenir avec le responsable des ressources humaines de l'établissement. À la suite du licenciement d'un employé, le syndicat du personnel de l'hôtel susmentionné aurait écrit à l'inspecteur général du travail en août 2020 pour, notamment, dénoncer les intimidations dont le personnel faisait l'objet. L'UITA affirme qu'après avoir refusé de rencontrer les dirigeants du syndicat sur le lieu de travail, l'inspecteur aurait demandé à ces derniers de venir le rencontrer au siège de l'inspection du travail, mais en présence de la direction de l'hôtel, ce qui constitue une violation des dispositions de l'article 3 de la convention.
24. De même, le comité note que, d'après l'organisation plaignante, le gouvernement ne se conforme pas aux dispositions de l'article 6 de la convention dès lors qu'il ne veille pas à ce que les inspecteurs soient indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue. Dans le cas de l'hôtel précité, dont le propriétaire aurait des relations politiques haut placées, l'inspecteur régional du travail, qui aurait autorisé le licenciement des dirigeants du syndicat du personnel sans avoir préalablement organisé de réunion entre la direction et le syndicat, aurait admis avoir donné son aval par peur d'être «remplacé» s'il ne donnait pas satisfaction à la direction de l'hôtel. Sur ce point, l'UITA ajoute qu'en échange du non-signalement d'infractions, les inspecteurs accepteraient souvent des pots-de-vin de la part des employeurs.
25. Le comité prend note que le gouvernement indique avoir entamé, depuis 2022, un processus de réforme tendant à améliorer l'efficacité du système d'inspection du travail et que des mesures correctives sont prises pour éviter l'ingérence dans le contrôle effectué par les inspecteurs. Le comité relève que, selon le gouvernement, l'hôtel en question a fait l'objet, en mars 2022, d'une mission mixte dont les conclusions ont fait apparaître que la direction de l'hôtel a utilisé le chômage technique pour justifier le licenciement de trois employés, dont deux délégués syndicaux, mais qu'avant de procéder au licenciement de ces délégués, la direction avait reçu l'autorisation expresse de l'inspection générale du travail.
26. Le comité rappelle qu'aux termes du paragraphe 1 de l'article 3 de la convention, le système d'inspection du travail est chargé «d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession» (alinéa *a*) et de « fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales» (alinéa *b*). Par ailleurs, il ressort du paragraphe 2 de l'article 3 que les inspecteurs doivent faire preuve d'impartialité dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs. Quant à l'article 6, il prévoit que le personnel de l'inspection doit être composé de «fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue».
27. Le comité souhaite souligner que: i) le contrôle constitue l'une des principales fonctions des inspecteurs du travail prévues au paragraphe 1 *a*) de l'article 3 de la convention; ii) leur crédibilité dépend, entre autres, de leur capacité à conseiller les employeurs et les travailleurs, en application du paragraphe 1 *b*) de cet article; et iii) l'impartialité dont ils doivent faire preuve en vertu du paragraphe 2 de l'article 3 est indispensable pour susciter l'adhésion des partenaires sociaux aux principes et objectifs de l'institution. Ainsi, le fait que les inspecteurs

puissent être soudoyés ou faire l'objet de pressions pourrait signifier qu'ils sont dans l'incapacité d'exercer correctement leur mission. À cet égard, le comité relève que, si le gouvernement fait état de la mission mixte qui a été envoyée dans l'hôtel mentionné ci-dessus, il n'indique pas si les conclusions de cette mission ont mis en cause la capacité des inspecteurs du travail à exercer leurs fonctions en toute indépendance et impartialité à l'occasion des événements dénoncés par l'UITA. En outre, bien que le gouvernement indique avoir pris des mesures correctives pour éviter l'ingérence des autorités dans le contrôle effectué par les inspecteurs, il n'indique pas quelles mesures ont été adoptées en réponse aux événements allégués et, dans l'hypothèse où ceux-ci seraient avérés, pour éviter que de tels événements ne se reproduisent. Le comité note également que le gouvernement n'a pas fourni de réponse concernant les allégations selon lesquelles les inspecteurs accepteraient souvent des pots-de-vin de la part des employeurs en échange du non-signalement d'infractions.

28. S'agissant des allégations selon lesquelles l'inspecteur du travail ne rencontre en général, lorsqu'il effectue ses visites de contrôle, ni le personnel, ni le syndicat, et se borne à s'entretenir avec le responsable des ressources humaines de l'établissement, le comité note que ce type d'allégations peut saper la confiance dans l'inspection du travail et mettre à mal la crédibilité des décisions prises par les inspecteurs. Le comité considère qu'il en va de même pour les allégations concernant le refus de l'inspecteur du travail de rencontrer les représentants syndicaux en l'absence de la direction de l'hôtel précité pour discuter d'allégations d'intimidation à la suite du licenciement d'un employé.
29. **Prenant note de l'ensemble des informations ainsi communiquées, le comité considère que le gouvernement n'a pas fait le nécessaire a) pour déterminer si les inspecteurs du travail sont en mesure d'exercer leurs fonctions en toute indépendance et impartialité, comme cela est prévu par les articles 3 et 6 de la convention; ni b) pour, le cas échéant, redresser la situation afin d'assurer la conformité avec ces deux articles. Dans ces circonstances, le comité prie le gouvernement a) d'adopter toutes les mesures nécessaires pour garantir que les inspecteurs du travail puissent exercer leurs fonctions en toute indépendance et impartialité; et b) de fournir, dans le rapport sur l'application de la convention qu'il adressera en 2024 à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), des informations à jour et complètes sur les progrès accomplis en vue de la pleine mise en œuvre des articles 3 et 6 de la convention dans le secteur hôtelier.**

B. Formation des inspecteurs du travail en matière de SST (article 9)

30. Le comité note que, d'après l'UITA, le gouvernement ne respecte pas les dispositions de l'article 9 de la convention en ce que la formation des inspecteurs du travail en matière de SST est insuffisante.
31. Le comité rappelle qu'aux termes de l'article 9 de la convention, chaque Membre doit prendre les mesures nécessaires pour assurer aux inspecteurs du travail «la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés [...] afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession».
32. Le comité constate que l'article 9 de la convention traite de la collaboration avec des experts et des techniciens et que l'organisation plaignante n'a pas fourni d'informations permettant d'établir la violation de cet article. **Par conséquent, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question. En ce qui concerne la formation des inspecteurs du travail, le comité renvoie aux conclusions qu'il formule au paragraphe 60 ci-après.**

C. Nombre d'inspecteurs du travail (article 10)

33. Le comité note que l'organisation plaignante reproche au gouvernement d'enfreindre les dispositions de l'article 10 de la convention. À cet égard, elle allègue que les inspecteurs ne sont pas suffisamment nombreux car ils ne sont que 81. Dès lors que 74 d'entre eux sont affectés à Conakry et que les sept autres sont répartis dans le reste du pays, une redistribution géographique devrait être opérée pour tenir compte du fait que la population travaille majoritairement dans le secteur agricole.
34. Le comité prend note de la réponse du gouvernement, qui affirme que parmi les mesures prises dans le cadre du processus de réforme du système d'inspection du travail figure l'augmentation du nombre d'inspecteurs, moyennant le recrutement de 71 nouveaux agents.
35. Le comité rappelle que l'article 10 de la convention ne prescrit pas un nombre d'inspecteurs du travail spécifique satisfaisant aux exigences de la convention. L'article 10 requiert cependant un nombre d'inspecteurs «suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection», ce nombre devant être fixé en tenant compte de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, des moyens matériels d'exécution mis à leur disposition et des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.
36. Le comité prend note que, du fait qu'il a engagé, en 2022, un processus de réforme du service de l'inspection du travail ayant, notamment, pour objectif de recruter 71 nouveaux agents, le gouvernement semble avoir pris en considération la préoccupation exprimée par l'UITA. Le comité constate néanmoins que le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur la mise en œuvre du processus de recrutement ainsi annoncé. **Par conséquent, le comité prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour mener à son terme le processus tendant à recruter un nombre d'inspecteurs suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection, comme prévu à l'article 10 de la convention, et de fournir, dans le rapport sur l'application de la convention qu'il adressera à la CEACR en 2024, des informations à jour et complètes sur les progrès réalisés en vue de la pleine mise en œuvre de cet article dans le secteur hôtelier.**

D. Locaux mis à la disposition des inspecteurs du travail, facilités de transport et remboursement des frais de déplacement (article 11)

37. Le comité note par ailleurs que, d'après l'organisation plaignante, les dispositions de l'article 11 de la convention ne sont pas respectées dès lors que les inspecteurs travaillent dans des locaux exigus, délabrés et insalubres et ne disposent pas des outils informatiques adéquats. Le comité note également que, selon l'UITA, les inspections en dehors de la capitale sont d'autant plus rares que les inspecteurs doivent souvent utiliser leur véhicule personnel ou les transports en commun et, parfois même, assumer leurs frais de déplacement.
38. Dans sa réponse, le gouvernement indique qu'un autre aspect du processus de réforme du service de l'inspection du travail porte sur l'attribution à celui-ci de nouveaux locaux spacieux et bien équipés.
39. Le comité rappelle que, conformément au paragraphe 1 de l'article 11 de la convention, l'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés (alinéa a)), ainsi que les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées

(alinéa *b*)). En vertu du paragraphe 2 de ce même article, l'autorité compétente doit aussi prendre les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

40. Le comité constate que le gouvernement a fourni des informations très générales concernant l'attribution de nouveaux locaux au service de l'inspection du travail et qu'il n'indique pas si les inspecteurs du travail ont déjà accès à leurs nouveaux bureaux. Le comité note également que le gouvernement n'a fourni aucune information au sujet des facilités de transport mises à la disposition des inspecteurs ou du remboursement de leurs frais de déplacement.
41. **Compte tenu des informations déjà fournies, le comité veut croire que le gouvernement poursuivra ses efforts pour veiller à ce que les inspecteurs du travail disposent de bureaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés, conformément au paragraphe 1 *a*) de l'article 11 de la convention. Par ailleurs, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer aux inspecteurs du travail: i) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées, conformément au paragraphe 1 *b*) de l'article 11; et ii) le remboursement de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, conformément au paragraphe 2 de l'article 11. Dans ces circonstances, le comité prie le gouvernement de fournir, dans le rapport sur l'application de la convention qu'il adressera à la CEACR en 2024, des informations à jour et complètes sur la pleine mise en œuvre de l'article 11 de la convention dans le secteur hôtelier.**

E. Pouvoirs de l'inspection du travail (article 12)

42. Le comité note que l'organisation plaignante voit une violation de l'article 12 de la convention dans la circonstance que le gouvernement ne garantit pas toujours aux inspecteurs du travail de pouvoir pénétrer librement, sans avertissement préalable, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection, les inspecteurs étant parfois même empêchés d'accéder aux lieux de travail.
43. Le comité constate que le gouvernement n'a pas fourni d'informations en réponse à cette allégation.
44. Le comité rappelle qu'aux termes du paragraphe 1 *a*) de l'article 12 de la convention, les inspecteurs du travail sont autorisés à «pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection».
45. **Compte tenu du fait que l'organisation plaignante n'a pas fourni d'informations précises au soutien de ses allégations, le comité n'est pas en mesure de déterminer s'il y a eu violation de l'article 12 de la convention. Par conséquent, le comité prie l'organisation plaignante de communiquer aux autorités nationales des informations précises sur les différents cas de violation présumée de l'article 12 de la convention. En outre, le comité prie le gouvernement de fournir, dans le rapport sur l'application de la convention qu'il adressera à la CEACR en 2024, des informations détaillées sur l'application dans la pratique du paragraphe 1 *a*) de l'article 12 de la convention dans le secteur hôtelier.**

F. Conclusions générale

- 46. Enfin, le comité invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT dans le cadre du processus d'examen des moyens tendant à renforcer le système d'inspection du travail en ce qui concerne l'application des articles 3, 6, 10, 11 et 12 de la convention.**

2. Sur la convention n° 95

- 47.** Le comité note que l'organisation plaignante allègue: 1) le non-respect des articles 8 et 9 de la convention, étant donné que les employés du secteur hôtelier, et, en particulier, ceux de l'hôtel mentionné précédemment, subissent des retenues sur salaire illégales en cas de congé maladie et ne sont pas rémunérés en cas de congé maladie de longue durée. L'UITA prétend que l'employeur déduit des salaires de ses employés les jours d'absence dus à la maladie alors qu'il aurait l'obligation légale de rémunérer ses employés pendant un tel congé. En particulier, elle affirme que les travailleurs en congé maladie de longue durée ne perçoivent pas de salaire de la part de l'employeur alors que, dans un tel cas de figure, le Code de la sécurité sociale prévoirait que l'employeur doit verser la moitié du salaire, l'autre moitié étant prise en charge par la Caisse nationale de sécurité sociale (article 73 du Code de la Sécurité Sociale)²; 2) le non-respect de l'article 12 de la convention, étant donné qu'à la différence d'autres employés du secteur hôtelier, les employés de l'hôtel précité perçoivent régulièrement leur salaire en retard; et 3) l'aggravation de la situation des employés en congé maladie de longue durée du fait que l'hôtel en question ne fournirait aucune couverture maladie à ses salariés, lesquels, dans la mesure où leur salaire ne leur permet pas de couvrir le coût de leurs soins médicaux, seraient malades plus longtemps.
- 48.** Concernant les trois allégations ci-dessus, le comité prend note de la réponse du gouvernement, dans laquelle il fait référence, de façon générale, à la mission mixte qui a été envoyée en mars 2022 pour contrôler les conditions de travail au sein de l'hôtel en question. À cet égard, le comité observe que le gouvernement n'indique pas si les conclusions de cette mission ont abordé les problématiques qui font l'objet des allégations de l'organisation plaignante. Le comité observe aussi que le gouvernement ne communique aucune autre information pertinente sur les allégations ci-dessus.
- 49.** En ce qui concerne la première allégation, le comité rappelle qu'en vertu du paragraphe 1 de l'article 8 de la convention, des retenues sur les salaires ne sont autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale, et que l'article 9 interdit toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

² Aux termes de l'article 73 du Code de la sécurité sociale, l'indemnité journalière est égale à:

- «– 50 pour cent de la rémunération journalière moyenne de la victime pendant les vingt-huit premiers jours, sans toutefois pouvoir être inférieure au salaire minimum journalier interprofessionnel garanti le plus élevé ou à défaut, au plancher journalier de salaires soumis à cotisations:
- aux deux tiers de la rémunération journalière moyenne à partir d[u] vingt-neuvième jour qui suit la date de l'accident ainsi qu'en cas de rechute ou d'aggravation;
- si la rechute ou l'aggravation de la lésion entraîne pour la victime la nécessité d'un traitement médical, la Caisse prend en charge la rechute, paye les frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques les frais d'hospitalisation, ainsi que s'il y a lieu, la fraction d'indemnité journalière qu'excède le montant correspondant de la rente maintenue pendant cette période d'incapacité temporaire.»

Le comité rappelle également que l'article 1 de la convention définit le terme «salaire» comme suit: «la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus».

- 50.** Le comité note que l'organisation plaignante fonde son allégation sur les dispositions du Code de la sécurité sociale, et en particulier l'article 73 de celui-ci, qui est relatif à l'indemnité journalière versée en cas d'incapacité temporaire de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cet article prévoit que l'indemnité journalière en question est due à l'assuré, à la charge de la Caisse nationale de sécurité sociale, pour chaque jour d'incapacité ouvrable ou non, et précise son montant: i) pendant les vingt-huit premiers jours, 50 pour cent de la rémunération journalière moyenne de la victime (mais pas moins que le salaire minimum journalier interprofessionnel garanti le plus élevé ou, à défaut, que le plancher journalier de salaires soumis à cotisations); et ii) à partir du vingt-neuvième jour, ou en cas de rechute ou d'aggravation, deux tiers de la rémunération journalière moyenne (voir le texte intégral de l'article cité dans la note de bas de page n° 2). Le comité note aussi que, conformément à cet article, l'employeur, pour sa part, «peut maintenir» le montant intégral du salaire de l'assuré pendant toute la période d'incapacité temporaire et demander à la Caisse de procéder au remboursement de l'indemnité journalière sur justification. Le comité note également que, selon l'article 152.1 du Code du travail ³, le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. Cet article dispose en outre que l'employeur est tenu de faire la déclaration à l'organisme chargé de la sécurité sociale et d'informer l'inspecteur du travail des accidents et maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle, faute de quoi il doit supporter les frais inhérents aux traitements liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.
- 51.** Sur la base des articles cités ci-dessus, le comité observe: 1) que l'expression «peut maintenir» qui figure à l'article 73 du Code de la sécurité sociale n'implique pas une obligation de la part de l'employeur de maintenir le salaire de l'employé mais laisse la décision à son bon vouloir; 2) que, dans la mesure où elle n'est pas versée par l'employeur en contrepartie d'un travail effectué ou devant être effectué, ou de services rendus ou devant être rendus, l'indemnité journalière prévue par ledit article 73 n'entre pas dans la définition du «salaire» au sens de l'article 1 de la convention n° 95; elle constitue en revanche une prestation versée en cas d'«incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain», au sens de l'article 6 *b*) de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, qui a été ratifiée par la Guinée en 1967; et 3) que,

³ L'article 152.1 du Code du travail dispose ce qui suit:

«Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'application des présentes dispositions. L'employeur est tenu de faire la déclaration à l'organisme chargé de la Sécurité Sociale et d'informer l'inspecteur du travail des accidents et maladies professionnelles dans les quarante-huit heures de la survenance de l'accident ou de la maladie professionnelle, faute de quoi il supportera les frais inhérents aux traitements liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.»

dès lors qu'un employé qui se trouve dans l'incapacité de travailler par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, que cette incapacité soit de longue durée ou non, perçoit de la Caisse une indemnité journalière pour incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain, au sens de l'article 6 b) de la convention n° 121, et non un salaire de son employeur, au sens de l'article 1 de la convention n° 95, il ne saurait être reproché à l'employeur d'opérer des retenues sur un salaire qu'il ne verse pas ou de ne pas verser un salaire qu'il n'a pas à verser. **En conséquence, le comité considère que, dans le cadre des événements en question, il n'y a pas eu de violation des articles 8, paragraphe 1, et 9 de la convention n° 95.**

52. Concernant la deuxième allégation, relative à la prétendue violation du paragraphe 1 de l'article 12 de la convention, relatif au paiement des salaires à intervalles réguliers, le comité note que, d'après l'UITA, même si la direction de l'hôtel mentionné ci-dessus a versé à temps le salaire des mois de décembre 2020 et janvier 2021 à ses employés, ces derniers perçoivent régulièrement, et sans la moindre explication, leur salaire en retard, le paiement intervenant souvent entre cinq et huit jours après le début du mois suivant, en méconnaissance de la législation guinéenne. D'autres hôtels similaires, en revanche, verseraient les salaires plus ponctuellement.
53. Le comité rappelle à cet égard que l'article 12 de la convention prévoit que le salaire doit être payé à intervalles réguliers et qu'à moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé sont prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.
54. Le comité relève que le retard dans le paiement du salaire va clairement à l'encontre de la lettre et de l'esprit de la convention et prive de tout intérêt l'application de la plupart du reste de ses dispositions. Le comité relève également que, comme l'organisation plaignante le concède elle-même, il arrive que la direction de l'hôtel précité verse le salaire de ses employés à temps et que les établissements similaires versent les salaires de leurs employés de façon plus ponctuelle. **Compte tenu du fait que l'organisation plaignante n'a pas fourni d'informations précises sur les retards dans le paiement des salaires des employés du secteur hôtelier en général, et de l'hôtel susmentionné en particulier (par exemple, le nombre d'employeurs et d'employés concernés, la date précise des retards éventuels de paiement ou le nombre exact de jours de retard) et que le gouvernement n'a pas fourni d'informations pertinentes en réponse à ces allégations, le comité ne s'estime pas en mesure de déterminer l'existence d'une violation de l'article 12 de la convention, ni, le cas échéant, son étendue éventuelle. Dans ces circonstances, le comité invite i) l'organisation plaignante à communiquer aux autorités nationales des informations précises sur les retards dans le paiement des salaires des employés du secteur hôtelier; et ii) dans le cas où un retard serait effectivement constaté, le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.**
55. Enfin, en ce qui concerne la troisième allégation, selon laquelle le non-paiement des salaires en cas de congé maladie de longue durée est aggravé par le fait que l'hôtel susmentionné ne fournirait aucune couverture maladie à ses salariés et que, de ce fait, ces derniers, qui perçoivent un salaire ne leur permettant pas de couvrir le coût de leurs soins médicaux, seraient malades plus longtemps, le comité considère qu'elle n'entre pas dans le champ d'application de la convention n° 95. **En conséquence, le comité ne poursuivra pas l'examen de cette question.**

3. Sur la convention n° 187

56. Le comité note que l'organisation plaignante reproche au gouvernement de n'avoir mis en place aucun cadre promotionnel pour la SST et dénonce diverses violations de l'article 4 de la convention.
57. En premier lieu, l'UITA se plaint de l'inefficacité du système d'inspection du travail en matière de SST. Elle indique notamment que le corps des inspecteurs du travail n'est pas suffisamment formé en matière de SST.
58. Pour sa part, le gouvernement répond que, depuis 2022, plusieurs mesures ont été prises pour améliorer le bon fonctionnement et l'efficacité du service de l'inspection du travail. Le gouvernement mentionne notamment les efforts qui sont déployés en termes d'augmentation des effectifs et de formation. En outre, le gouvernement indique qu'un document de politique nationale de SST a été validé et qu'il a été transmis au conseil des ministres pour adoption.
59. Le comité rappelle que le paragraphe 2 c) de l'article 4 de la convention prévoit que le système national de SST doit inclure des mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection.
60. Le comité relève que, bien que des formations aient été dispensées aux inspecteurs du travail sur un certain nombre de sujets, aucune information n'est fournie sur les formations, dispensées ou envisagées, en matière de SST, y compris dans le cadre de la politique nationale de SST. **Se référant aux conclusions qu'il a formulées aux paragraphes 29, 36, 41, 45 et 46 ci-dessus, le comité prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle politique nationale de SST, pour assurer le renforcement du système d'inspection du travail en vue d'assurer le respect de la législation nationale en matière de SST, conformément au paragraphe 2 c) de l'article 4 de la convention. Le comité prie également le gouvernement de fournir, dans le prochain rapport sur l'application de la convention qu'il adressera en 2024 à la CEACR, des informations à jour et complètes sur les mesures qui auront été prises à cet égard. Prenant note que le document de politique nationale de SST a été validé puis transmis au conseil des ministres pour adoption et rappelant l'importance du dialogue social, le comité prie en outre le gouvernement de fournir des informations sur le processus de consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives qui a été mené à l'occasion de l'adoption de ce document, en application du paragraphe 1 de l'article 4 de la convention. Par ailleurs, le comité invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT dans le cadre du processus de mise en œuvre du document de politique nationale de SST.**
61. En deuxième lieu, l'organisation plaignante reproche au gouvernement de ne pas offrir de formation en matière de SST sur les lieux de travail. Les employés de l'hôtel mentionné précédemment auraient ainsi déclaré n'avoir jamais reçu de formation à la SST, à l'exception de celle dispensée par le syndicat du personnel.
62. En troisième lieu, le comité observe que l'UITA fait grief au gouvernement de ne promouvoir, au sein des entreprises, ni une politique en matière de SST ni l'établissement des comités de sécurité et santé mentionnés à l'article 231.2 du Code du travail. D'après l'organisation plaignante, un tel comité n'existe pas dans l'hôtel précité et, dans les autres hôtels, les employés ne connaissent tout simplement pas l'existence de ce type de comité. L'UITA souligne qu'en 2020, seuls deux comités de SST auraient été établis à l'échelle nationale.

63. Le comité prend note qu'en réponse à ces allégations, le gouvernement se réfère à la validation du document de politique nationale de SST.
64. Le comité rappelle que, conformément au paragraphe 2 *d)* de l'article 4 de la convention, le système national de SST doit inclure des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail, et qu'en vertu du paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, le système national de SST doit inclure, s'il y a lieu, des services d'information et des services consultatifs en matière de SST (alinéa *b)*) et une offre de formation en matière de SST (alinéa *c)*).
65. **Le comité prie le gouvernement de prendre des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail, conformément au paragraphe 2 *d)* de l'article 4 de la convention. À cet égard, le comité invite le gouvernement à fournir, dans le rapport sur l'application de la convention qu'il adressera à la CEACR en 2024, des informations sur les mesures qui auront été prises en ce sens et sur l'application de l'article 231.2 du Code du travail, y compris le nombre de lieux de travail où des comités de sécurité et de santé ont été établis, en précisant, en particulier, combien de comités de ce type ont été établis dans le secteur hôtelier. En outre, tout en notant le développement récent d'une politique nationale de SST, le comité encourage le gouvernement à déployer des efforts en vue de mettre en place, s'il y a lieu, des services d'information ainsi qu'une offre de formation en matière de SST, conformément au paragraphe 3, *b)* et *c)*, de l'article 4.**
66. En dernier lieu, l'organisation plaignante dénonce l'absence de mesures de prévention contre les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail. À cet égard, elle allègue que certains employés des établissements hôteliers qui sont exposés aux solvants de nettoyage souffrent de problèmes cutanés et respiratoires parce que leur employeur prétend ne pas disposer d'équipements de protection individuelle, tels que des masques ou des gants, alors même que le déclenchement de la pandémie de COVID-19 a démontré que tel n'était pas le cas. L'organisation plaignante fait en outre valoir que la santé génésique des femmes ne semble faire l'objet d'aucune mesure de protection, en méconnaissance des dispositions de l'article 231.5 du Code du travail.
67. Le comité prend note qu'en réponse à ces allégations, le gouvernement fait encore référence au document de politique nationale de SST précité.
68. **Le comité rappelle que, conformément au paragraphe 2 de l'article 2 de la convention, des mesures actives doivent être prises en vue de la réalisation progressive d'un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système national de SST. Le comité invite le gouvernement à redoubler d'efforts afin de promouvoir une amélioration continue de la SST pour prévenir les lésions et maladies professionnelles, ainsi que les décès imputables au travail, y compris par l'adoption et la mise en œuvre de la politique nationale de SST. En conséquence, le comité prie le gouvernement de fournir, dans le rapport sur l'application de la convention qu'il adressera en 2024 à la CEACR, des informations à jour et complètes sur les mesures prises à cet égard.**
69. Enfin, le comité note que la réclamation a été soumise dans le contexte d'une crise sanitaire aiguë causée par la pandémie de COVID-19. Compte tenu du contexte sanitaire exceptionnel, le comité souligne l'importance de mener un vaste dialogue social, avec toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs du secteur concerné, lors de l'adoption de mesures visant à trouver des solutions efficaces et durables aux crises (telles que celle provoquée par la pandémie de COVID-19), y compris

les mesures permettant d'assurer le contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail par un système d'inspection approprié et suffisant.

► IV. Recommandations du comité

70. À la lumière des conclusions figurant aux paragraphes 29, 32, 36, 41, 45, 46, 51, 54, 55, 60, 65 et 68 ci-dessus concernant les questions soulevées dans la réclamation, le comité recommande au Conseil d'administration:

- a) d'approuver le présent rapport;**
- b) de rendre public le présent rapport et de déclarer close la procédure de réclamation.**

Genève, 24 mai 2023

(Signé) Corine Elsa Angonemane Mvondo,
membre gouvernementale

Hamidou Diop,
membre employeur

Souleymane Diallo,
membre travailleur