



## Conseil d'administration

323<sup>e</sup> session, Genève, 12-27 mars 2015

GB.323/POL/3

Section de l'élaboration des politiques  
Segment de l'emploi et de la protection sociale

POL

Date: 16 mars 2015

Original: anglais

### TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi

#### Objet du document

Le présent document fournit des informations concernant la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi qui s'est tenue à Genève du 16 au 19 février 2015. Le rapport final et les conclusions de la réunion sont joints en annexe.

Le Conseil d'administration est invité à prendre note du rapport final de la réunion et à autoriser le Directeur général à en publier les conclusions; à demander au Directeur général de garder présents à l'esprit, lors de l'élaboration des propositions relatives aux travaux futurs du Bureau, les souhaits exprimés dans les conclusions concernant les activités de suivi de l'OIT; à recommander que le rapport final et les conclusions de la réunion soient pris en considération dans le cadre de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) qui se tiendra à la 104<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (voir le projet de décision au paragraphe 5).

**Objectifs stratégiques pertinents:** Tous les objectifs stratégiques.

**Incidences sur le plan des politiques:** Sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration, le rapport et les conclusions de la réunion orienteront les futures activités du Bureau concernant les formes atypiques d'emploi et éclaireront la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) qui se tiendra à la 104<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune.

**Suivi nécessaire:** Voir le projet de décision figurant au paragraphe 5.

**Unité auteur:** Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

**Documents connexes:** GB.321/INS/10/2.



1. A sa 321<sup>e</sup> session (juin 2014), le Conseil d'administration du BIT a décidé de convoquer une réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi<sup>1</sup>. Cette décision faisait suite à la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, qui s'est déroulée lors de la session de la Conférence de juin 2012 et à l'issue de laquelle le Bureau a été invité à «organiser une réunion d'experts, entreprendre des recherches et appuyer la réalisation d'études nationales sur les conséquences positives et négatives des formes d'emploi atypiques pour les principes et droits fondamentaux au travail et recenser et diffuser les bonnes pratiques de réglementation de ces formes d'emploi»<sup>2</sup>. Cette réunion devait s'inscrire dans le cadre des travaux préparatoires de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), prévue lors de la 104<sup>e</sup> session de la Conférence (2015).
2. La Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi s'est tenue à Genève du 16 au 19 février 2015. Composée de huit experts nommés par les gouvernements, huit experts désignés par le groupe des employeurs et huit experts désignés par le groupe des travailleurs<sup>3</sup>, elle a été présidée par un président indépendant, M. José Vieira da Silva (Portugal), la vice-présidence étant assurée par M. Paul Mackay (expert employeur de Nouvelle-Zélande) et M<sup>me</sup> Catelene Passchier (experte travailleuse des Pays-Bas). Les participants comptaient également des observateurs gouvernementaux de huit Etats Membres, trois observateurs du groupe des employeurs, cinq du groupe des travailleurs, ainsi que des représentants de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI). Des représentants d'organisations intergouvernementales et d'organisations internationales non gouvernementales étaient également présents en qualité d'observateur. Pour faciliter les travaux de la réunion, le Bureau avait préparé un document de travail qui est disponible sur le site Web de l'OIT<sup>4</sup>.
3. Conformément à l'ordre du jour approuvé par le Conseil d'administration, les participants ont examiné les tendances et dynamiques sous-jacentes concernant les formes atypiques d'emploi, ainsi que l'impact de ces dernières sur les travailleurs, les entreprises et le marché du travail; les mesures prises par les pays, notamment en matière de réglementation, pour contrer les vulnérabilités potentielles liées aux formes atypiques d'emploi; les difficultés à surmonter pour que les principes et droits fondamentaux au travail et les autres droits deviennent une réalité pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi; la manière dont les normes internationales du travail existantes pourraient être mieux utilisées pour encadrer les formes atypiques d'emploi et combler les éventuelles lacunes dans ce domaine; et, enfin, les priorités de l'action à mener par l'OIT. On trouvera un résumé des débats dans le rapport final de la réunion joint en annexe.
4. Les participants ont adopté à l'unanimité des conclusions, qui proposent des mesures à prendre par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour tenter de remédier aux éventuels déficits de travail décent liés aux formes atypiques d'emploi, ainsi que des

<sup>1</sup> Document GB.321/INS/10/2.

<sup>2</sup> BIT: *Compte rendu provisoire*, n° 15, Conférence internationale du Travail, 101<sup>e</sup> session, Genève, 2012. Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_182965.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_182965.pdf).

<sup>3</sup> La liste des participants figure dans la section II du rapport de la réunion joint en annexe.

<sup>4</sup> BIT: *Les formes atypiques d'emploi*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève, 16-19 février 2015. Le rapport est disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/non-standard-employment/whatsnew/WCMS\\_336934/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_336934/lang--en/index.htm).

recommandations relatives aux travaux futurs du Bureau. Ces conclusions sont présentées en annexe et font partie intégrante du rapport de la réunion.

### **Projet de décision**

#### **5. Le Conseil d'administration:**

- a) *prend note du rapport final de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi et autorise le Directeur général à publier les conclusions de la réunion;*
- b) *recommande que le rapport final et les conclusions de la réunion soient pris en considération dans le cadre de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) qui se tiendra à la 104<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail;*
- c) *demande au Directeur général de garder présents à l'esprit, lors de l'élaboration des propositions relatives aux travaux futurs du Bureau, les souhaits exprimés dans les conclusions concernant les activités de suivi de l'OIT.*

## Annexe

### Rapport de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (Genève, 16-19 février 2015)

#### Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction.....	5
II. Composition de la réunion d'experts .....	5
III. Déclarations liminaires .....	5
IV. Discussion.....	11
Point 1. «Quelles tendances et dynamiques sous-jacentes ont été observées au cours de ces dernières années concernant les formes atypiques d'emploi? Quelle est l'incidence des différentes formes atypiques d'emploi sur les travailleurs, les entreprises et la performance du marché du travail?» .....	11
Point 2. «A l'échelon national, quelles expériences et pratiques novatrices (y compris sur le plan de la réglementation, de la jurisprudence et des politiques sociales et du marché du travail) peuvent fournir des orientations utiles pour contrer les vulnérabilités potentielles liées aux formes atypiques d'emploi?».....	16
Point 3. «Quelles devraient être les grandes priorités de l'action de l'OIT pour assurer la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et autres droits des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi?» .....	21
Point 4. «De quelle manière les normes internationales du travail existantes peuvent-elles être mieux utilisées pour encadrer les formes atypiques d'emploi, et quelles sont les éventuelles lacunes en la matière?».....	27
Point 5. «Quels aspects particuliers des formes atypiques d'emploi appellent de nouvelles recherches, analyses et autres actions de la part du BIT?» .....	29
V. Discussion sur la forme des conclusions.....	32
VI. Discussion du projet de conclusions .....	33
Ajout d'un nouveau paragraphe au début du texte.....	34
Paragraphe 2.....	34
Paragraphe 3.....	36
Paragraphe 4.....	38
Paragraphe 5.....	40
Paragraphe 6.....	43

Paragraphe 7.....	45
Nouveau point <i>a)</i> .....	45
Point <i>b)</i> .....	45
Point <i>c)</i> .....	46
Point <i>d)</i> .....	46
Point <i>e)</i> .....	47
Point <i>f)</i> .....	47
Point <i>g)</i> .....	48
Point <i>h)</i> .....	48
Paragraphe 8.  Recommandations pour l'action future du Bureau.....	50
VII.  Réexamen des points en suspens.....	51
Conclusions .....	53
Liste des participants .....	59

## I. Introduction

1. Dans les conclusions de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail qui a eu lieu en juin 2014, la Conférence internationale du Travail (CIT) a demandé au Bureau international du Travail d'«organiser une réunion d'experts, entreprendre des recherches et appuyer la réalisation d'études nationales sur les conséquences positives et négatives des formes atypiques d'emploi pour les principes et droits fondamentaux et recenser et diffuser les bonnes pratiques de réglementation de ces formes d'emploi»<sup>1</sup>. Pour donner suite à cette demande de la CIT, le Conseil d'administration du BIT a, lors de sa 321<sup>e</sup> session en juin 2014, décidé de convoquer, en février 2015, une réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi. Les conclusions de cette réunion devraient contribuer à alimenter la discussion récurrente sur la protection des travailleurs qui doit se tenir lors de la 104<sup>e</sup> session de la Conférence en juin 2015.
2. Afin de faciliter la discussion de la réunion, le Bureau a préparé un rapport pour discussion intitulé *Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi* (ci-après le rapport). Ce rapport est divisé en quatre parties. La partie I comporte une brève introduction définissant les formes atypiques d'emploi. La partie II examine l'ampleur et les tendances des formes atypiques d'emploi. La partie III analyse l'impact des formes atypiques d'emploi sur les travailleurs, les entreprises et la performance du marché du travail, y compris sur les inégalités salariales et la productivité. La partie IV passe en revue la réglementation des formes atypiques d'emploi, et notamment les normes de l'OIT qui régissent ou intéressent les formes atypiques d'emploi, la réglementation des formes atypiques d'emploi aux niveaux régional et national de même que l'évolution récente de la réglementation des formes atypiques d'emploi.

## II. Composition de la réunion d'experts

3. La réunion est conduite par un président indépendant et composée de huit experts désignés par les gouvernements, huit experts désignés par le groupe des employeurs et huit experts désignés par le groupe des travailleurs, de même que de représentants de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération internationale des syndicats (CSI). Des observateurs gouvernementaux ainsi que des observateurs désignés par le groupe des employeurs, par le groupe des travailleurs et par des organisations intergouvernementales et des organisations internationales non gouvernementales ont également assisté à la réunion. La liste complète des participants est annexée à ce rapport.

## III. Déclarations liminaires

4. La secrétaire générale de la réunion, M<sup>me</sup> Manuela Tomei, directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité, a expliqué à quel point les formes atypiques d'emploi (FAE) et la multiplicité des situations d'emploi qu'elles recouvrent sont devenues des caractéristiques prégnantes des marchés du travail dans le monde entier. Les FAE peuvent aider les entreprises à ajuster leurs effectifs en fonction de la volatilité des marchés du travail et permettre également aux travailleurs de mieux concilier leur participation au marché du travail avec leurs besoins sur les plans personnel et familial. Cependant, les FAE constituent aussi un sujet de controverse, comme cela a été mentionné dans le rapport

<sup>1</sup> BIT: «Conclusions concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail», *Compte rendu provisoire*, n° 15, CIT, 101<sup>e</sup> session, Genève 2012, paragr. 13 b).

de 2013 du Directeur général à la CIT. Le rapport pour discussion préparé pour cette réunion donne un aperçu des importantes réformes législatives dont les FAE ont fait l'objet et indique les mesures qui ont été introduites ces dernières années, par voie de convention collective, pour répondre aux besoins des entreprises en termes de flexibilité tout en fournissant un emploi décent aux travailleurs.

5. De plus, la secrétaire générale a souligné que la réunion aborde de manière conjointe un certain nombre de débats importants qui ont eu lieu pendant de nombreuses années à l'OIT et participe à la réflexion portant sur l'avenir du monde du travail. Elle a insisté sur le travail accompli par l'OIT, depuis les années quatre-vingt-dix, sur des formes spécifiques de travail, à savoir la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997; la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; et la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Dans ce contexte, le mandat de cette réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi découle des conclusions de 2012 de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que de la demande formulée par le bureau du Conseil d'administration en juin 2014. Les observations qui ressortiront des discussions de cette réunion tripartite d'experts devraient contribuer à alimenter la discussion récurrente sur la protection des travailleurs, qui doit se tenir lors de la CIT, en juin 2015.
6. M. José Vieira da Silva (Portugal), qui a été nommé par le Directeur général en tant que président indépendant de la réunion, a fait observer que les questions relatives aux FAE ont fait l'objet de débats difficiles de même que de réformes réglementaires. La réunion actuelle est née de discussions antérieures au sein de l'OIT qui ont appelé à une meilleure compréhension des potentialités ainsi que des risques que comportent les FAE. Il a exprimé le souhait que les experts fournissent des éclairages sur la prévalence des FAE et les tendances en la matière, ainsi que sur leurs incidences sur le marché du travail, les entreprises et les travailleurs. Il s'agit notamment d'examiner si les travailleurs sont en mesure d'exercer leurs droits fondamentaux au travail. Rappelant la difficulté du sujet examiné, il a souligné l'importance du rôle de l'OIT pour que l'Organisation conserve sa pertinence dans le monde d'aujourd'hui. Il a conclu en soulignant l'intérêt d'apprendre les uns des autres et s'est dit convaincu que, grâce à un dialogue franc et ouvert, il sera possible de trouver des points d'accord et de consensus qui s'avéreront utiles pour l'Organisation.
7. M<sup>me</sup> Janine Berg, économiste principale au sein du Service des marchés du travail inclusifs, relations du travail et conditions de travail, du Département des conditions de travail et de l'égalité du BIT, a fait une présentation introductive mettant en relief quelques points clés du rapport pour discussion préparé pour la réunion. Elle a donné un aperçu de la prévalence et des tendances relatives à certaines FAE dans différents pays du monde. Elle a abordé également les effets potentiels des FAE sur les travailleurs et les entreprises. S'agissant de leur impact sur les travailleurs, M<sup>me</sup> Berg a fait observer que l'hypothèse de «l'emploi tremplin» se confirme pour certains pays et certaines professions, les effets étant plus marqués pour les jeunes et les minorités. Cependant, dans la mesure où le travail temporaire est la forme d'emploi dominante, ces emplois risquent davantage de devenir des pièges. Les travailleurs engagés dans les FAE subissent aussi souvent une décote salariale et ont moins de possibilités de formation. Le recours aux FAE a aussi touché les pratiques de gestion en ce sens que les stratégies en matière de ressources humaines se sont détournées de la formation et de l'évolution de carrière pour s'employer à identifier une panoplie de compétences sur le marché du travail. Le rapport passe également en revue certaines normes internationales du travail qui ont trait aux FAE. Peu de pays appliquent des restrictions légales à la liberté syndicale et à la négociation collective. La difficulté la plus courante est l'impossibilité pour les travailleurs de faire valoir leurs droits dans la pratique, en raison de la fragmentation de l'unité de négociation lorsqu'il y a plusieurs pourvoyeurs de main-d'œuvre et que les travailleurs craignent que leur contrat ne soit pas



renouvelé s'ils adhèrent à des syndicats, surtout s'ils sont titulaires de contrats temporaires. Des pays ont tenté de réglementer les FAE de diverses manières, en limitant notamment la durée du travail intérimaire. De même, de nombreux pays ont mis en place des voies de recours juridiques pour remédier au problème des travailleurs qualifiés à tort de travailleurs indépendants et pour fournir davantage de protection aux travailleurs économiquement dépendants. Les mesures de réglementation régissant le travail à temps partiel comprennent la non-discrimination et l'égalité de traitement ainsi que la fixation d'un minimum ou d'un maximum d'heures pour les travailleurs à temps partiel. M<sup>me</sup> Berg a conclu en attirant l'attention des participants sur les points pour discussion figurant dans le rapport et a souligné l'importance que revêt cette discussion pour orienter les travaux futurs de l'OIT dans le domaine des FAE.

8. La vice-présidente travailleuse, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des travailleurs, a relevé la récente augmentation du travail effectué en dehors du cadre de ce que certains considèrent comme la relation de travail traditionnelle et régulière. Ces relations atypiques donnent lieu à des situations dans lesquelles les travailleurs ne sont pas en mesure d'exercer leurs droits fondamentaux au travail et de bénéficier des droits sociaux essentiels. C'est pourquoi il importe d'examiner les lois et réglementations qui régissent ces formes d'emploi, les pratiques et usages courants afin de déterminer s'il existe des déficits de travail décent qu'il convient de combler. Faisant observer que le terme «FAE» est une expression neutre, elle a rappelé que le mouvement syndical est vivement préoccupé par l'augmentation du travail précaire, tandis que les employeurs ont tendance à privilégier la flexibilité. Elle a suggéré que la réunion ne réduise pas la discussion à l'examen des termes et définitions. Le concept d'emploi régulier signifie que le travail est dûment réglementé, que les travailleurs bénéficient d'une protection juridique pleine et entière, d'une durée du travail suffisante, d'un revenu adéquat, de conditions satisfaisantes en matière de sécurité et de santé au travail et de la possibilité de s'associer librement et de négocier collectivement. Récemment, les FAE sont devenues la forme dominante d'emploi pour certains groupes.
9. Flexibilité et libre choix sont des concepts dotés d'une connotation positive. Pour savoir s'ils sont positifs dans la pratique, il va falloir déterminer qui voit ses besoins en termes de flexibilité satisfaits au mieux et ses choix prévaloir, qui supporte le poids du risque et dans quelle mesure cette charge est partagée. La vice-présidente travailleuse s'est demandée dans quelle mesure il y a un juste équilibre entre l'intérêt des entreprises qui est de faire des profits et d'adapter la manière dont les travailleurs sont employés, et l'intérêt des citoyens et des sociétés en quête de stabilité sociale et de justice sociale, où les besoins des travailleurs sont reconnus en droit et dans la pratique. La question n'est pas d'être pour ou contre la flexibilité, mais de répondre aux défis sur la manière de parvenir à un résultat équilibré. Des réglementations et institutions du marché du travail ont été mises au point pour protéger les travailleurs contre les pratiques de travail abusives et les employeurs contre la concurrence déloyale. La discussion va pouvoir fournir les conseils et les orientations nécessaires en vue d'élaborer une réglementation du marché du travail qui réponde aux besoins de tous. Les gouvernements ont un rôle important à jouer pour faire appliquer cette réglementation.
10. La vice-présidente travailleuse a proposé d'engager une discussion ouverte et pragmatique portant essentiellement sur les grands problèmes qui s'avèrent incontestables et sur les solutions à leur apporter, là où il existe de sérieux déficits de travail décent et des lacunes, et sur la façon de traiter ces problèmes en droit et dans la pratique. Bien qu'il existe une zone grise qui sépare l'économie formelle de l'économie informelle, elle a suggéré de ne pas examiner l'économie informelle car cette question sera abordée lors de la prochaine CIT.

- 11.** Le rapport du Bureau fournit des données sur un certain nombre de problèmes clés. Le travail temporaire et le travail de durée déterminée ne laissent pas de préoccuper car les travailleurs ne sont pas protégés contre le licenciement abusif et de nombreux jeunes travailleurs subissent les «effets de la stigmatisation» ou risquent d'être entraînés dans une spirale où les emplois temporaires alternent avec des périodes de chômage. Le sous-investissement dans la formation risque d'entraîner une sous-utilisation du potentiel de compétences pour les sociétés, et donc de leur potentiel de croissance de la productivité et de création de richesses. Les décotes salariales, les prestations de sécurité sociales liées à l'emploi qui sont moindres, voire inexistantes, ne laissent pas de préoccuper. Si le recours aux contrats de durée déterminée peut parfois se justifier, en cas notamment de remplacement lors de congés de maternité ou pour le travail saisonnier, cette forme d'emploi ne saurait être utilisée pour priver les travailleurs de la protection fondamentale du travail. Le travail à temps partiel, qui est devenu la forme d'emploi type pour les travailleuses essentiellement, peut être une formule bénéfique dans certains cas et un mode d'exploitation dans d'autres. Il semblerait qu'aux Pays-Bas et en Scandinavie cette forme de travail soit stable, protégée et hautement réglementée mais, même dans ces pays, de nouvelles formules comme les contrats dits «zéro heure» peuvent rendre le travail peu sûr et imprévisible.
- 12.** La relation de travail triangulaire, comprenant notamment les agences d'emploi, le travail intérimaire et d'autres formes d'externalisation et de sous-traitance, soulève des difficultés en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, surtout lorsque les travailleurs qui exercent leurs activités sur le même lieu de travail sont de jure séparés et ne peuvent négocier collectivement leurs conditions de travail. Bien que cette préoccupation soit reconnue dans la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, celle-ci ne prévoit pas de mesures pour prévenir de telles situations. Le rapport fournit des données contrastées au sujet de l'effet «tremplin» du travail intérimaire et montre que les institutions du marché du travail ont un rôle à jouer pour veiller à ce que le travail intérimaire ne crée pas de segmentation du marché du travail. La relation de travail ambiguë, en particulier dans les professions qui étaient traditionnellement exercées par des travailleurs salariés, pose l'un des problèmes les plus sérieux car elle risque de saper les systèmes en vigueur et d'affaiblir le niveau de réglementation du travail. Dans certains pays, les travailleurs atypiques dépendants bénéficient de la représentation collective et de la protection des travailleurs du fait de l'extension du mécanisme de protection à tous les travailleurs, quel que soit leur statut dans l'emploi. De plus, les nouvelles formes de technologie n'ont pas créé un «besoin naturel» de FAE, car la situation opposée a également pu se présenter.
- 13.** Comme il ressort du rapport du Bureau, la discrimination des travailleurs occupés dans des FAE n'est pas inévitable. Dans certains pays, la réglementation propose des solutions globales et novatrices. Pour trouver des solutions, il est important d'examiner les besoins des entreprises et des sociétés dans leur ensemble car ceux-ci ne coïncident pas forcément, et les gains que les entreprises retirent à court terme pourraient être globalement coûteux pour les sociétés. Les normes internationales du travail doivent rester pertinentes pour tous les travailleurs, et il importe de combler les déficits de réglementation afin d'éviter un nivellement par le bas.
- 14.** Le vice-président employeur, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des employeurs, a souligné qu'il est important de définir les formes typiques d'emploi au moyen de leurs principales caractéristiques: emploi permanent à plein temps assorti d'horaires fixes, comprenant souvent une retraite à prestations définies servie à la fin d'une carrière sécurisée chez un employeur unique. Si d'autres formes sont de plus en plus étiquetées négativement, le travail permanent à plein temps ne peut plus être considéré comme la seule approche efficace de la réalité économique. La mutation en cours du monde du travail ne s'accompagne pas des changements de réglementations et

d'institutions pour l'appuyer, étant donné que les protections et les prestations liées à l'emploi restent associées au concept d'une relation contractuelle type.

15. Le contexte dans lequel le travail est organisé, distribué et exécuté a changé de façon irrévocable, et le retour aux anciens contrats de travail, qui étaient réguliers, statiques et insuffisamment réactifs n'est plus possible. L'innovation technologique, les cycles de produits plus courts et la demande toujours plus volatile des consommateurs sont plus puissants que les institutions qui ont été mises en place.
16. L'orateur a indiqué que les relations de travail sont étroitement liées aux modèles économiques et rappelé que, lorsque l'agriculture et l'artisanat prévalaient au XIX<sup>e</sup> siècle, l'emploi indépendant était la norme. La révolution industrielle a apporté l'emploi stable, tandis que le XXI<sup>e</sup> siècle orienté vers les technologies et les services réclame une large panoplie de formules différentes en matière d'emploi. Refuser d'adapter les modèles historiques à cette réalité pourrait conduire à des options plus informelles, y compris en termes d'emploi et de périodes prolongées de chômage. Les modifications de la relation de travail ont fait naître la nécessité d'adapter en conséquence la protection des salariés en leur fournissant des moyens d'existence décentes, la sécurité et la mobilité sociale, indépendamment de la forme de contrat de travail utilisée. L'orateur a fait référence au rapport du Directeur général à la CIT de 2012 qui faisait observer que la norme était devenue l'exception. Il a souligné la nécessité de reconnaître cet état de fait. Avoir le choix entre différentes formes d'emploi présente des avantages, et notamment: i) c'est un outil indispensable pour asseoir la capacité d'adaptation et la viabilité des entreprises et, partant, une condition préalable à la création d'emplois; ii) cela permet aux travailleurs, et en particulier aux plus vulnérables, d'accéder au marché du travail et de s'y intégrer; iii) cela crée une diversification de la main-d'œuvre, avec son cortège de retombées positives sur l'économie; iv) cela permet un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.
17. L'orateur a souligné que le groupe des employeurs souhaite trouver les moyens d'adapter la protection sociale aux FAE et de rendre toutes les formes d'emploi formel décentes. Il a souligné que les employeurs n'approuvent pas la discrimination des travailleurs fondée sur leur statut professionnel ou leur citoyenneté. Les éléments essentiels pour assurer la non-discrimination sont: l'accès à la protection en matière de sécurité et de santé au travail, les possibilités de formation et la liberté syndicale. Le groupe des employeurs promeut l'égalité de chances et le traitement équitable des travailleurs au travers du respect des principes et droits fondamentaux au travail et la liberté syndicale. Le vice-président employeur a appelé l'OIT à soutenir l'idée d'une diversité d'emplois aisément disponibles plutôt que d'un seul emploi sécurisé pour la vie. Enfin, il a souligné combien il importe d'identifier les circonstances dans lesquelles les différentes formes d'emploi sont appropriées et de mettre en place les mesures permettant d'assurer que toute forme d'emploi permet de renforcer l'employabilité du travailleur.
18. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a reconnu que le recours aux FAE est à la hausse et que les vulnérabilités y relatives ont des incidences sur les travailleurs, les entreprises, les gouvernements et sur la capacité à réaliser le travail décent. Parfois, les employeurs recrutent à tort les travailleurs dans des arrangements de travail atypiques pour ne pas avoir à payer de taxes ou à verser de prestations et de cotisations de sécurité sociale. Il en résulte un déficit de droits fondamentaux et des pertes de revenus pour les travailleurs, et l'application de règles du jeu inégales pour les employeurs. En revanche, les FAE, lorsqu'elles sont utilisées de façon légitime, peuvent être bénéfiques tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Plutôt que de discuter des aspects positifs et négatifs des FAE ou de débattre sur la question de savoir si celles-ci devraient exister ou non, l'oratrice a souligné l'importance de s'attaquer aux vulnérabilités liées aux FAE de sorte que ces formes d'emploi ne soient plus utilisées d'une manière illégitime.

19. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a fait observer qu'il est important d'accepter les mutations qui interviennent actuellement dans le monde du travail ainsi que l'existence d'une panoplie hétérogène de situations dans l'emploi qui ne manque pas de provoquer des divergences d'opinions. Il importe d'établir les faits concernant les déficits de travail décent et de chercher des solutions novatrices permettant d'améliorer la situation des travailleurs mais aussi celle des entreprises afin qu'elles soient en mesure de se développer. Dans l'optique de la Réunion tripartite d'experts sur le droit de grève qui doit se tenir prochainement, il a souligné l'importance d'adopter des conclusions pour la présente réunion.
20. L'experte gouvernementale des Philippines a souligné l'importance et l'arrivée opportune de cette réunion. Elle a expliqué que les Philippines s'efforcent de trouver un juste équilibre entre le travail décent pour les travailleurs et la compétitivité des entreprises. Des emplois de qualité offrent la meilleure protection sociale. Les Philippines s'emploient à mettre en œuvre une série d'approches combinées relatives aux arrangements de travail triangulaires: adoption de réglementations claires et applicables, renforcement de la mise en application des normes du travail, création d'un programme complet d'aide à l'emploi et renforcement du droit à l'auto-organisation. Une série de projets de réformes vont faire l'objet de discussions au congrès.
21. L'experte gouvernementale de la Norvège a fait observer que les FAE ne posent pas de problème majeur dans son pays bien que certains petits groupes rencontrent des difficultés à obtenir un emploi régulier. La situation du marché du travail en Norvège est bonne, le taux de chômage s'établissant à seulement 3 pour cent. Elle a cependant reconnu que cette question est importante pour d'autres pays, y compris en ce qui concerne les conditions de travail parfois imprévisibles qui prévalent dans le cadre de FAE. Elle a convenu avec le porte-parole des employeurs et le porte-parole des travailleurs qu'il ne faut pas s'arrêter sur les définitions, mais examiner plutôt l'évolution des FAE, leur réglementation et l'action possible de l'OIT à cet égard.
22. Un observateur de l'Union européenne a présenté le travail engagé par les comités de dialogue social européens sur les FAE ainsi que la législation européenne dans ce domaine. Plusieurs comités de dialogue social de l'UE traitent des FAE mais les problèmes diffèrent d'un secteur à l'autre. Si, dans le cas du nettoyage industriel, il s'agit de réduire le nombre de «mini emplois», l'agriculture, elle, est plus concernée par le travail saisonnier, le travail non déclaré et la mobilité transfrontalière des travailleurs précaires. Les comités de dialogue social des secteurs de l'audiovisuel et de l'aviation civile ont abordé d'autres problèmes, comme le pseudo travail indépendant et les contrats de durée déterminée qui sont sources de préoccupations croissantes. L'observateur a ensuite expliqué les actions engagées par le Comité de dialogue social sectoriel de l'Union européenne sur le travail intérimaire, qui œuvre à la contribution du secteur à la réalisation de l'objectif emploi de l'Europe 2020.
23. S'agissant de la législation, il a évoqué la directive de l'UE sur le travail intérimaire qui vise à établir un juste équilibre entre la promotion de l'égalité de traitement et la protection des travailleurs intérimaires et l'appui au rôle positif que peut jouer le travail intérimaire en apportant suffisamment de flexibilité sur le marché du travail. La directive sur le travail de durée déterminée contient une disposition obligeant les Etats membres à adopter des mesures pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats de travail de durée déterminée successifs. L'interdiction de toute discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel est une disposition clé de la directive sur le travail à temps partiel. La directive sur le temps de travail, qui s'applique à l'ensemble des travailleurs, y compris ceux engagés dans le cadre de contrats dits «zéro heure», établit plusieurs droits importants concernant la limite du temps de travail et les périodes adéquates de repos, de même que le droit à un congé annuel payé minimum, et elle fournit une protection importante aux

travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail, applicable à toutes les formes d'emploi.

## IV. Discussion

### Point 1. «**Quelles tendances et dynamiques sous-jacentes ont été observées au cours de ces dernières années concernant les formes atypiques d'emploi? Quelle est l'incidence des différentes formes atypiques d'emploi sur les travailleurs, les entreprises et la performance du marché du travail?**»

24. Le vice-président employeur, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des employeurs, a fait observer que la discussion est liée à la question de la façon de gérer les changements intervenus dans l'économie. Il a identifié deux grandes phases dans le développement des FAE, à savoir le processus de mondialisation qui s'est engagé dans les années quatre-vingt-dix et la crise financière et économique qui a débuté à la fin des années deux mille, avec les mesures prises en conséquence. Le tournant qui s'est opéré pour les FAE a fait suite à la mondialisation qui, dans un certain nombre de pays, a ouvert de nouvelles possibilités pour les entreprises, de manière bien plus large que par le passé, ainsi qu'aux fortes pressions concurrentielles. La crise financière et les mesures d'austérité qui l'ont accompagnée n'ont pas eu autant d'incidences sur les FAE que la mondialisation. Les facteurs d'évolution des FAE sont donc liés non pas aux contextes spécifiques des pays mais au processus de mondialisation, et ils sont essentiellement induits par la nécessité d'améliorer la compétitivité, de gérer avec prudence les risques et les coûts, d'une manière plutôt réfractaire aux risques, et par le fait que les FAE commencent à être une option plus concrète pour les employeurs que par le passé. Il a souligné la nécessité d'éviter un excès de réglementation de même que d'évaluer la qualité de la mise en application des réglementations existantes. La démarche à suivre doit se faire dans la diversité et doit être ouverte à la flexibilité tout en gardant à l'esprit la nécessité de préserver la dignité des intéressés.
25. La vice-présidente travailleuse, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des travailleurs, a indiqué qu'il existe un consensus pour reconnaître l'existence de problèmes qui doivent être traités par les décideurs ainsi que par les organisations de travailleurs et d'employeurs. Les préoccupations actuelles, au nombre desquelles figure l'augmentation des FAE insuffisamment protégées, comprennent l'augmentation des inégalités, l'absence d'alignement de la hausse des salaires sur celle de la productivité, la dispersion salariale, la paupérisation des personnes âgées du fait que de nombreux travailleurs ne sont plus couverts par des régimes de sécurité sociale et l'insuffisance de l'investissement dans le développement des compétences. Les FAE limitent ou suppriment l'accès aux droits à l'emploi et à la protection, en particulier contre les décisions arbitraires des employeurs, et le recours toujours plus important aux FAE semble ne pas être dicté par la nécessité de mettre les contrats en correspondance avec les besoins réels, mais plutôt par la nécessité de réduire les coûts et, dans certains cas, de limiter l'exercice de leurs droits par les travailleurs. Les FAE sont devenues un problème dans les pays hautement industrialisés ces dernières décennies où le travail à plein temps bien rémunéré a été remplacé par les FAE, ce qui a eu des incidences plus élevées chez les femmes et les jeunes que chez les hommes adultes. Les FAE sont également une pratique courante dans le secteur des services et le secteur manufacturier.
26. Elle a souligné l'importance de la réglementation car il existe des variations considérables d'un pays à l'autre. Dans certains pays, le recours aux contrats «temporaires» ou «de durée

déterminée» n'est pas réglementé tandis que d'autres pays imposent des limites aux contrats de durée déterminée. Dans certains pays, une forme d'emploi connexe, le travail occasionnel, a été reconnu, les travailleurs étant essentiellement des journaliers en situation extrêmement précaire qui ne bénéficient même pas des protections limitées accordées aux travailleurs titulaires d'un contrat de durée déterminée. Dans certains pays, on peut recourir aux arrangements «triangulaires» dans presque tous les cas tandis que d'autres appliquent des limitations diverses. Or, même dans les pays qui ont amélioré leur cadre juridique, l'inspection du travail n'a pas réussi à lutter efficacement contre le travail précaire, même lorsqu'il est illégal aux termes de la législation nationale. Dans de nombreux pays, les procédures judiciaires visant à faire valoir les droits au travail sont trop coûteuses et/ou longues pour que les travailleurs lésés puissent demander réparation et les employeurs vont parfois jusqu'à ignorer en toute impunité la loi et les décisions des tribunaux, comme c'est le cas dans le secteur du vêtement au Cambodge ou en République de Corée s'agissant des travailleurs illégalement détachés. En règle générale, les sanctions imposées aux employeurs qui enfreignent la loi sont bien trop faibles pour être dissuasives.

27. L'expert gouvernemental du Japon a souligné à quel point les pratiques relatives aux FAE varient d'un pays à l'autre. Le Japon compte trois catégories d'emploi, à savoir l'emploi régulier, les FAE et les travailleurs réguliers «diversifiés». L'emploi régulier est à durée indéterminée, à plein temps et établit une relation directe entre le travailleur et l'employeur. Le régime qui s'applique à ces travailleurs est lié à l'ancienneté et au fait qu'ils n'ont pas de restriction quant au contenu de leur emploi et à leur situation géographique. Les FAE comprennent le travail temporaire, le travail intérimaire et le travail à temps partiel. Les travailleurs engagés dans des FAE subissent de nombreux déficits: emploi instable, disparité salariale, insuffisance de la protection sociale et difficultés à mener à bien une carrière. Une autre catégorie, comprise entre le travail régulier et les FAE, englobe les «travailleurs réguliers diversifiés», à savoir les travailleurs pour lesquels des limites s'appliquent en matière de changement de lieu de travail et de durée du travail et qui sont censés améliorer leurs aptitudes professionnelles et mener à bien leur carrière au même titre que les travailleurs réguliers. Le Japon est donc engagé dans une double démarche pour accompagner le processus qui consiste à donner la possibilité à des travailleurs non réguliers de devenir des travailleurs réguliers en fonction de leurs souhaits et de leurs aptitudes, et de promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs atypiques et les travailleurs réguliers. Les FAE ont pris de l'ampleur au Japon entre les années quatre-vingt-dix et les années deux mille, et elles concernent aujourd'hui plus d'un tiers de la main-d'œuvre. Actuellement, le taux des FAE subies s'établit à quelque 20 pour cent de l'ensemble des travailleurs non réguliers, le pourcentage des FAE librement consenties étant très élevé.

28. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a indiqué que certains éléments anecdotiques font état d'un changement fondamental de la nature du travail aux Etats-Unis et que les FAE ont suivi une évolution cyclique à la suite de la Grande Dépression. Bien que les données sur l'emploi temporaire fassent défaut, la grande majorité des travailleurs aux Etats-Unis relèvent de la règle de l'«employment at will» qui autorise les employeurs à licencier un salarié sans fournir de justification, dans certaines limites toutefois. Le travail intérimaire n'a enregistré qu'une légère augmentation depuis 1990, et il se situe maintenant à 2 pour cent du total de l'emploi. Tout donne à penser que le taux a augmenté dans certains secteurs, une forte proportion de travailleurs venant des communautés défavorisées. Le travail à temps partiel est resté stable sur les dernières décennies, représentant quelque 19 pour cent de l'emploi total, avec une augmentation du travail à temps partiel subi. Le taux du travail à temps partiel subi a atteint un niveau record en 2009, s'établissant à 6,4 pour cent, puis il est retombé à son niveau actuel de 4,9 pour cent, ce qui est encore supérieur au niveau enregistré avant la crise. Elle a évoqué ensuite la question de la relation de travail ambiguë qui a sensiblement augmenté ces dernières années. Cette évolution tient au fait que les entreprises externalisent leurs activités, ce qui

rend plus difficile l'identification de l'employeur. La relation de travail se fissure de plus en plus. En outre, les employeurs qualifient parfois, intentionnellement et à tort, les travailleurs d'indépendants avec pour objectif de réduire les salaires et les charges sociales. De ce fait, les travailleurs ne sont pas protégés, ne bénéficient pas de l'assurance-chômage ni des prestations ou avantages sociaux auxquels les travailleurs ont droit. Elle a attiré l'attention sur les effets néfastes que cette pratique a sur les travailleurs, les employeurs et les autorités publiques. Enfin, elle a souligné que la prévalence des FAE peut tirer les salaires vers le bas, ce qui se vérifie par la chute de la croissance du salaire médian chez les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à plein temps, entre 2011 et 2013.

- 29.** L'expert gouvernemental du Chili a fait observer que vingt-cinq ans se sont écoulés depuis la restauration de la démocratie, mais que ce n'est que récemment que le pays a pu procéder à des changements législatifs en matière d'emploi. L'économie du Chili repose essentiellement sur l'extraction de matières premières, et l'externalisation s'est largement répandue dans ces industries, représentant environ 25 pour cent de la main-d'œuvre, mais aussi dans d'autres industries. Si de nombreux efforts ont été déployés, par voie législative, pour enrayer cette tendance, le problème persiste néanmoins. De fait, les travailleurs en sous-traitance continuent de percevoir des salaires inférieurs, de bénéficier d'une moindre protection sociale, concernant notamment la sécurité sociale, et ils sont moins en mesure de faire valoir leur droit à la négociation collective en comparaison des travailleurs engagés dans des formes d'emploi plus traditionnelles. Les jeunes et les femmes sont tout particulièrement touchés par ce phénomène. S'agissant des autres secteurs, il a fait observer que les FAE sont aussi dominantes dans le bâtiment où les travailleurs bénéficiaient jadis de protections effectives.
- 30.** L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a souligné que l'instabilité politique et les troubles civils constituent des facteurs déterminants des FAE car ils produisent des migrants économiques qui sont prêts à accepter n'importe quelle forme de travail. Il a ajouté que ces FAE permettent à certains employeurs d'échapper aux cadres normatifs et de se soustraire aux réglementations auxquelles ils devraient se conformer. L'impact est visible dans le secteur des technologies de l'information et le secteur manufacturier, et il s'illustre parfaitement dans l'industrie de la confection dans laquelle chaque étape du processus est externalisée à différentes entités aux fins d'une réduction des coûts. Il a expliqué que la main-d'œuvre s'est réorientée, passant d'un travail régulier à plein temps à un travail précaire, ce qui crée des disparités salariales et engendre des conséquences préjudiciables pour la négociation collective. Il est vital que les partenaires sociaux se mobilisent.
- 31.** L'experte gouvernementale de la Norvège a fait observer que le rapport couvre les dimensions internationales des FAE de manière très approfondie. La Norvège n'a enregistré aucune augmentation des FAE. La proportion des contrats de durée déterminée a baissé, passant de 10 à 8 pour cent de l'emploi total depuis les années quatre-vingt-dix, et le travail intérimaire est resté stable. La Norvège n'a pas souffert de la crise économique et financière qui a été un facteur de développement des FAE. Les travailleurs vulnérables sont les premiers à être licenciés en temps de crise et les nouveaux emplois sont appelés à revêtir des formes atypiques. La référence à la Déclaration d'Oslo «Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance», adoptée à la neuvième Réunion régionale européenne en avril 2013, est très pertinente à cet égard. Les pays doivent investir dans les systèmes de protection sociale et adopter des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi, comme des régimes fiscaux et des politiques de distribution équitables. En Norvège, 8,3 pour cent de l'emploi total est temporaire, et 1,5 pour cent est composé de travailleurs intérimaires. Ces statistiques sont le fruit de réglementations restrictives et d'une certaine flexibilité en matière de résiliation des contrats de durée indéterminée. S'agissant des femmes, le taux d'activité est très élevé, s'établissant à quelque 76 pour cent, et 40 pour cent d'entre elles travaillent à temps partiel. L'intervenante a conclu en soulignant que le

travail à temps partiel n'est pas nécessairement préjudiciable, du moment qu'il est librement consenti.

- 32.** L'experte gouvernementale des Philippines a fait observer à quel point le changement des pratiques commerciales au sein des entreprises multinationales et transnationales dans la chaîne d'approvisionnement mondiale a été un moteur de croissance des FAE dans son pays. Ces formes d'emploi ne sont pas suffisamment prises en compte dans les réglementations nationales ni même dans les normes internationales du travail. Comme les dispositions pertinentes sur les FAE sont disséminées dans différentes normes internationales du travail, l'orientation sur la façon d'instaurer le travail décent dans de telles situations fait défaut. Aux Philippines, les FAE existent sous forme de travail temporaire, de travail intérimaire, de travail dans le cadre d'un projet et de travail en sous-traitance. Le travail en sous-traitance s'est étendu à des secteurs comme le secteur manufacturier et le secteur des services. Par ailleurs, le travail saisonnier est désormais un phénomène qui intervient tout au long de l'année et qui s'est aussi étendu du secteur agricole au secteur manufacturier et au secteur des services. Cela a un impact sur les travailleurs comme sur les employeurs, car le lieu de travail est le meilleur terrain de la formation aux Philippines, et l'augmentation du travail atypique aggrave la mauvaise adéquation qu'il y a entre l'offre et la demande de compétences.
- 33.** Une observatrice travailleuse de la Suisse a relevé la croissance massive du recours aux FAE dans les 14 secteurs couverts par sa fédération syndicale, IndustriALL, qui incluent les industries manufacturières, extractives et de transformation. Dans ces industries, le recours aux FAE est quasi universel et se fait généralement sans aucune justification. Les règles juridiques s'avèrent insuffisantes pour protéger les travailleurs. Les statistiques ne rendent pas vraiment compte de cette envolée, car les FAE sont sujettes à modification fréquente et elles sont difficiles à discerner. L'intervenante a donné comme exemple le fait que le travail intérimaire est seulement un aspect de la relation de travail triangulaire et que la sous-traitance est une forme bien plus répandue de dissimulation de la relation de travail et de limitation de la négociation collective. De plus, elle a cité des exemples révélateurs tirés de plusieurs pays et a conclu en signalant que les exemples auxquels elle a fait référence concernent un travail permanent et régulier qui est désormais effectué par des travailleurs engagés dans le cadre de contrats temporaires, et elle a souligné que les deux éléments moteurs de ces pratiques sont la réduction des coûts et la restriction de la liberté syndicale.
- 34.** Un expert travailleur de la Suisse, représentant l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA), a donné l'exemple d'un accident mortel qui est survenu dans une entreprise moyenne de l'industrie sucrière aux Etats-Unis. Après avoir examiné l'affaire, les services de sécurité et de santé au travail du gouvernement fédéral ont conclu que l'entreprise n'avait pas observé la réglementation en vigueur. Le travail dans cette entreprise se faisait en sous-traitance et tous les travailleurs étaient des travailleurs non réguliers. La réglementation en place dresse des obstacles à l'organisation syndicale et à la mise sur pied de comités d'hygiène et de sécurité. Cette affaire montre l'importance que revêt la forme du contrat pour la sécurité et la santé au travail et la réglementation sur le lieu de travail, ainsi que le lien existant entre le travail temporaire et la détérioration de la sécurité et de la santé au travail. Aux Etats-Unis, les situations dans lesquelles les services de l'ensemble des effectifs d'une entreprise sont loués à une entreprise tierce sont de plus en plus courantes. La doctrine de la «responsabilité duale des employeurs», développée par le Conseil national des relations de travail, signifie concrètement que ces travailleurs ne pourront jamais constituer de représentation syndicale. Selon une étude américaine sur les amputations sur le lieu de travail, 50 pour cent des travailleurs qui sont victimes de tels accidents sont des travailleurs intérimaires; il s'agit donc là d'une situation d'urgence sanitaire. Il a présenté également l'exemple positif d'une entreprise multinationale du secteur de l'alimentation. Une de ses entités de fabrication de thé au Pakistan avait, en



l'espace de dix ou quinze ans, transformé sa main-d'œuvre permanente (800 travailleurs réguliers) en travailleurs temporaires, ne conservant qu'un noyau de 22 travailleurs réguliers, avec pour effet de priver la main-d'œuvre de ses droits fondamentaux au travail. Cela n'est qu'un exemple parmi d'autres montrant la tendance à remplacer les emplois permanents par des emplois précaires sans que le travail lui-même ait changé. L'UITA s'est saisie de l'affaire et a aidé le syndicat local à signer une convention collective avec l'entreprise pour que ces travailleurs deviennent permanents. Le dirigeant de l'entreprise a déclaré que rien ne justifiait la précarisation du travail et que, partout où il y avait du travail permanent, il ne devrait pas y avoir de travail non régulier. En conséquence, d'importants progrès ont été réalisés dans la réduction de l'emploi précaire à tous les niveaux des opérations internationales de la société.

- 35.** Un expert travailleur du Royaume-Uni, représentant l'Alliance internationale des arts et du spectacle, a abordé la question du travail économiquement dépendant et du travail pseudo indépendant dans le secteur du divertissement. Il a souligné que la négociation collective traditionnelle s'est implantée dans le secteur, portée par des instruments sophistiqués qui fixent les droits au travail et les conditions minimales d'emploi et qui, parallèlement, transfèrent partiellement les droits de la propriété intellectuelle des artistes ou des écrivains. L'imposition du droit de la concurrence a, ces dernières années, remis en cause ces accords. Ce fut le cas de la convention collective signée entre le syndicat Irish Actors Equity et l'association Institute of Advertising Practitioners in Ireland; et d'une affaire concernant les Pays-Bas, au sujet d'une convention collective assurant des droits aux musiciens ayant un statut de travailleur indépendant, qui fut portée devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). La CJUE a jugé que les tribunaux nationaux doivent établir si les «travailleurs indépendants» ne sont pas en fait de «faux indépendants» qui fournissent des prestations de service, auquel cas la convention collective pourrait être reconnue applicable. La cour a énuméré un certain nombre de facteurs pour déterminer si la relation est une relation de «travail indépendant fictif». La cour a également établi que les travailleurs doivent s'adresser aux tribunaux de leur pays pour s'assurer qu'ils sont bien couverts par une convention collective.
- 36.** L'expert travailleur de l'Argentine a souligné les graves conséquences que les FAE ont eues sur certains groupes de travailleurs, comme les femmes et les jeunes. Ces groupes sont moins représentés dans les syndicats et ont plus de risque de ne pas bénéficier des mesures prises en matière de sécurité et de santé au travail. La perte de la culture du travail décent est ici en jeu. Les FAE représentent un nouveau paradigme dans le monde du travail, avec de nouveaux types d'emploi régis par des normes moins élevées et assortis de droits moindres. Une enquête a aussi montré qu'un emploi stable est l'un des principaux facteurs qui conduit à la syndicalisation.
- 37.** L'experte employeuse des Pays-Bas a souligné un point sur lequel les employeurs sont en accord avec les travailleurs, à savoir que l'emploi à vie chez un unique employeur n'existe plus. En revanche, les questions concernant les sources de sécurité constituent le point de divergence avec les travailleurs. S'il importe de protéger les travailleurs contre tout comportement arbitraire, il est aussi indispensable d'aborder la question de la qualité de tous les contrats de travail, les contrats réguliers comme les non réguliers. Cela suppose d'aller au-delà du cadre juridique puisque l'existence de contrats juridiquement valables ne suffit pas, à elle seule, à garantir le travail décent et/ou l'accès à la sécurité sociale. Une discussion s'impose donc pour déterminer les éléments qui contribuent à la qualité de l'emploi et identifier les déficits. Un examen des instruments et normes de l'OIT déjà en vigueur et qui devraient faire l'objet d'une plus large promotion serait utile ainsi qu'une sérieuse discussion sur l'obligation de respecter les règles et de les appliquer en bonne et due forme.

**Point 2. «A l'échelon national, quelles expériences et pratiques novatrices (y compris sur le plan de la réglementation, de la jurisprudence et des politiques sociales et du marché du travail) peuvent fournir des orientations utiles pour contrer les vulnérabilités potentielles liées aux formes atypiques d'emploi?»**

38. La vice-présidente travailleuse, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des travailleurs, a souligné l'importance des mesures réglementaires appliquées par différents gouvernements pour réglementer les FAE. La capacité gouvernementale à réglementer et à faire appliquer les mesures a toutefois ses limites. A cet effet, les gouvernements complètent les normes réglementaires minimales – comme le salaire minimum ou la sécurité sociale – et/ou les combinent avec un environnement propice à la négociation collective. Parallèlement, il faut qu'il y ait une volonté de respecter les règles et de les appliquer. Pour toutes ces raisons, les exemples positifs évoqués dans ce rapport et les éléments concrets apportés par les experts à cette réunion, s'avèrent essentiels.
39. Le vice-président employeur, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des employeurs, a expliqué qu'il est important d'analyser les exemples positifs afin de comprendre les facteurs qui sous-tendent les résultats qu'ils produisent. A cet effet, les exemples relatifs aux mesures prises pour répondre aux déficits en matière de qualité du travail, comme l'exclusion de droits ou d'avantages particuliers (comme la formation), ou les exemples qui montrent que les FAE constituent un tremplin plutôt qu'un piège, sont les bienvenus. Il conviendrait en outre d'examiner les autres causes de ces exemples positifs, comme leur relation ou leur association avec la ratification d'instruments particuliers de l'OIT intéressant les FAE. S'il faut souligner l'importance de définir des normes acceptables, le contexte est lui aussi important. Définir le contexte et en tirer des enseignements pratiques est tout aussi important pour savoir si un exemple positif dans un pays peut être dupliqué dans un autre.
40. L'expert gouvernemental du Japon a expliqué la démarche duale du Japon en ce qui concerne les FAE: la première approche favorise les transitions des FAE vers les emplois réguliers; la seconde approche aligne le régime des travailleurs engagés dans des FAE avec celui réservé aux travailleurs réguliers. La première approche «accélérer la transition vers le projet d'emploi régulier» consiste entre autres à accorder des subventions pour accomplir les transitions et soutenir le processus vers l'emploi régulier. Il s'agit aussi de promouvoir les politiques de développement des compétences grâce à un système de collecte de données, qui consigne l'expérience et le niveau de compétence des travailleurs engagés dans des FAE; ce système permet aux employeurs potentiels de mieux appréhender les compétences et l'expérience des travailleurs et aide les travailleurs à définir les compétences qui méritent d'être améliorées. Dans la seconde approche, la nouvelle législation qui va entrer en vigueur prochainement va aligner le régime des travailleurs à temps partiel avec celui des travailleurs réguliers. Une seconde loi va étendre la couverture de la sécurité sociale aux travailleurs à temps partiel qui travaillent plus de vingt heures par semaine et plus de trente et un jours. Ces deux démarches réunies nécessitent un mécanisme de coordination qui est le fait des services de la sécurité de l'emploi.
41. L'experte gouvernementale de la France a insisté sur le fait qu'un solide dialogue social s'impose pour veiller à ce que les deux parties soient en mesure d'exprimer leur opinion au sujet des FAE. Un climat de confiance doit s'instaurer entre les employeurs et les travailleurs, et la possibilité d'intenter des recours juridiques pour obtenir réparation en cas d'abus est essentielle. C'est dans l'intérêt des travailleurs d'avoir des entreprises prospères, capables de fournir de l'emploi. Il est important aussi que le gouvernement soit vigilant et veille à ce que les accords conclus dans le cadre du dialogue social soient dûment traduits

dans la législation. Parallèlement, lorsque cette démarche est accomplie, la législation doit être stable et pouvoir s'adapter aux changements. Les instruments de l'OIT constituent un point de départ utile, mais il faut les utiliser avec prudence et identifier leurs éventuelles lacunes et omissions.

42. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a expliqué que, si la législation du travail protège généralement les travailleurs engagés dans les FAE, beaucoup de ces lois reposent sur la relation traditionnelle employeur/salarié qui, par définition, exclut certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs indépendants. La stratégie du Département du travail des Etats-Unis pour traiter la question de la relation de travail ambiguë, comme l'utilisation fautive de la qualification de travailleurs indépendants, comporte plusieurs mesures: application stricte des normes, couverture médiatique, éducation et sensibilisation, et engagement des parties prenantes. Pour assurer un meilleur respect des normes, le Département du travail a récemment multiplié les enquêtes d'initiative, plutôt que de se limiter à répondre aux plaintes; ces enquêtes ciblent les industries où les violations sont nombreuses et où les travailleurs vulnérables sont moins en mesure de déposer des plaintes. La difficulté consiste à optimiser l'impact des ressources limitées disponibles en prenant des décisions fondées sur les faits et sur des données chiffrées pour améliorer le respect de la législation du travail. Pour assurer l'application de la loi, le Département du travail utilise des instruments comme des sanctions, des dommages-intérêts forfaitaires et des mécanismes d'exclusion. Il publie aussi les résultats de cas significatifs pour encourager l'application de la loi. L'éducation et la sensibilisation permettent d'informer les travailleurs de leurs droits et les employeurs de leurs responsabilités.
43. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a souligné l'importance de dissiper le mythe relatif aux raisons de la croissance de l'emploi atypique: qu'il résulte d'une mauvaise application de la loi ou de stratégies des entreprises pour réduire leurs coûts, la réponse va être différente. En Afrique du Sud, on a assisté à une augmentation du nombre de courtiers de main-d'œuvre, qui s'est accompagnée d'une érosion des principes du travail décent et de la nécessité de trouver des réponses novatrices et dynamiques. Certaines réponses ont été apportées et notamment: des mesures en matière de sécurité sociale accordées à des secteurs spécifiques; le renforcement de la notion de «pas moins favorable»; des primes ajoutées aux salaires minima dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration pendant les pics d'activité afin de répondre aux besoins des employeurs en matière de flexibilité; une durée minimale légale pour les contrats temporaires; une révision des seuils de revenus pour verser des cotisations; et le renforcement de la responsabilité conjointe dans les relations entre l'entreprise utilisatrice, le courtier et le travailleur de sorte que les travailleurs puissent tenir les entreprises utilisatrices comme les courtiers responsables des arriérés de salaire.
44. L'expert gouvernemental du Chili a déclaré que de nombreux efforts sont consentis pour limiter les problèmes créés par les FAE, et beaucoup d'entre eux sont semblables à ceux déployés par l'Afrique du Sud. L'une des plus importantes réformes de ces dernières années concerne les changements apportés au système judiciaire qui permettent de résoudre les affaires portant sur des questions de travail de manière beaucoup plus rapide, en quelques mois seulement. De nombreux cas liés aux FAE, portant notamment sur la durée du contrat, ont ainsi été résolus. Cette réforme judiciaire a accru la probabilité pour les employeurs de devoir assumer leurs responsabilités, ce qui a contribué à améliorer la situation des travailleurs.
45. L'experte gouvernementale des Philippines a expliqué les démarches combinées qui ont été entreprises pour contrer les vulnérabilités. La principale démarche a consisté à créer une réglementation transparente pour les arrangements triangulaires. En outre, trois mesures complémentaires ont été adoptées. La première mesure concerne de nouvelles

formes de mise en application qui facilitent le respect de la réglementation. Il s'agit de créer un mécanisme de certification pour les entreprises en vertu duquel une entreprise sous-traitante ne sera déclarée en règle qu'après la tenue d'une consultation tripartite avec tous ses utilisateurs. La seconde mesure a recours à divers programmes d'aide à l'emploi pour permettre aux travailleurs d'aller vers un emploi régulier. La dernière mesure vise à donner les moyens aux entreprises de mettre sur pied leurs propres conseils tripartites afin d'établir leur propre réglementation et leurs propres accords régissant le nombre de travailleurs qui vont être externalisés en vertu d'accords-cadres sectoriels.

46. L'experte employeuse des Pays-Bas a repris à son compte les arguments de l'expert gouvernemental du Japon selon lesquels les FAE contribuent au bon fonctionnement des marchés du travail; pour que ces marchés fonctionnent correctement, il est nécessaire de recourir à une diversité de contrats pour favoriser, par exemple, les transitions sur le marché du travail, comme c'est le cas avec les apprentissages. Aux Pays-Bas, de même que dans d'autres pays européens, le gouvernement subventionne certaines formes de contrats d'emploi atypique puisqu'elles offrent aux travailleurs la possibilité d'entrer sur le marché du travail ou de s'y réinsérer. Certaines FAE bénéficient aussi d'abattements fiscaux afin de permettre un meilleur fonctionnement du marché du travail. Les politiques actives du marché du travail soutiennent également la transition de certains travailleurs les plus vulnérables vers des emplois plus sécurisés, et les FAE sont donc nécessaires lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail.
47. L'experte travailleuse de l'Afrique du Sud a expliqué comment la nouvelle réglementation évoquée par l'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud, qui restreint le recours aux contrats de durée déterminée et au courtage de main-d'œuvre, est récemment entrée en vigueur, en janvier 2015. L'Afrique du Sud est entrée dans une période de transition et va avoir besoin de l'appui total des services d'inspection du travail. Plusieurs mesures ont été introduites pour les FAE au niveau sectoriel par voie de négociation collective; mais celles-ci restent limitées et elles n'auraient pas été possibles si les changements de réglementation en question n'étaient pas intervenus. Dans le secteur de la métallurgie, des mesures ont introduit une restriction au courtage de main-d'œuvre et une égalisation des conditions des travailleurs engagés dans des FAE. Des mesures ont également été prises dans le secteur du nettoyage en sous-traitance, sur une durée de deux ans, par le biais du programme par pays de promotion du travail décent. Le gouvernement a aussi reconnu la nécessité de s'atteler à certaines questions dans le secteur public et notamment au risque qu'il y a d'avoir des services au rabais lorsque les employés de la sécurité qui opèrent dans le secteur de la santé publique travaillent en sous-traitance. Il est envisagé de confier désormais ces fonctions à des salariés qui ont une relation d'emploi directe pour être sûr qu'ils appréhendent bien leur rôle au sein du secteur de la santé.
48. L'experte travailleuse de la Suisse a souligné aussi l'importance que revêt la négociation collective face aux FAE et elle a évoqué de nombreux exemples qui sont maintenant réunis dans une publication de sa fédération syndicale, IndustriALL, sur ce sujet. La négociation collective sectorielle combinée à des extensions des conventions collectives peuvent s'avérer utiles en fournissant des outils pour pallier la structure fragmentée de la main-d'œuvre engagée dans des FAE. Cela pourrait aussi garantir à ces travailleurs l'égalité de traitement en termes de salaire. A cet égard, une convention collective conclue avec une entreprise du secteur de la production automobile a limité le recours au travail temporaire. En outre, un accord signé avec un opérateur énergétique a exprimé la préférence pour les relations d'emploi régulières. L'experte a conclu que le dialogue social peut permettre d'obtenir des solutions satisfaisantes tant pour les employeurs que pour les travailleurs et elle a invité le BIT à promouvoir la négociation collective dans le but de résoudre les problèmes liés aux FAE.

49. L'expert travailleur des Philippines a fait observer que la Constitution de son pays reconnaît le principe de sécurité du travail et que le Code du travail de 1974 donne des orientations pour les FAE, en réglementant notamment la sous-traitance, en donnant les définitions des différentes formes de travail: régulier, temporaire, occasionnel et d'apprentissage, et en accordant une certaine flexibilité aux pratiques de licenciements et de compressions d'effectifs. Dès le début des années quatre-vingt-dix jusqu'en 2011, des arrêtés ministériels du Département du travail et de l'emploi ont établi des dispositions détaillées adoptées sur la base du Code du travail. Si la réglementation est satisfaisante, des problèmes sont apparus dans la mise en application; pas moins de 40 pour cent des affaires portées devant la Cour Suprême sont relatives au travail. Il serait souhaitable d'introduire un amendement au Code du travail pour mieux traiter les problèmes issus des FAE, et une prise de position ferme de la part de l'OIT afin de convaincre les législateurs du pays de prendre des mesures en conséquence serait aussi la bienvenue.
50. La vice-présidente travailleuse a expliqué que les Pays-Bas sont souvent considérés comme un exemple de bonnes pratiques s'agissant d'une forme particulière de FAE, à savoir le travail à temps partiel. Elle a présenté la «recette» du succès, qui a consisté à investir massivement dans la qualité du travail, à compter des années quatre-vingt-dix, et à réglementer cette forme d'emploi. La législation prévoit la pleine égalité de traitement en ce qui concerne les salaires et conditions de travail et la couverture universelle de la sécurité sociale, sans imposer un minimum d'heures travaillées pour prétendre en bénéficier. Ces mesures se sont aussi accompagnées du droit d'augmenter ou de réduire son temps de travail et de revenir sur ces décisions. Cependant, malgré ces mesures, l'égalité de traitement est insuffisante pour certains groupes de travailleurs à temps partiel. Certains employeurs ont recours aux contrats dits «zéro heure»: les employeurs s'exonèrent de l'obligation de fournir du travail, et les contrats imposent aux travailleurs de rester disponibles pour tout éventuel travail. Un accord national tripartite adopté récemment aborde la question de ces contrats et impose des restrictions juridiques à leur utilisation (en n'autorisant par exemple le recours à ces contrats que par voie de négociation collective et lorsqu'il existe une raison objective). Ces mesures s'avèrent nécessaires car les travailleurs ne choisissent pas, en règle générale, de travailler avec un contrat «zéro heure». L'intervenante a indiqué à nouveau que certaines formes d'emploi restent inacceptables, surtout lorsqu'il n'y a pas d'équilibre entre les obligations des travailleurs et celles des employeurs.
51. Le vice-président employeur a souligné qu'aucune forme d'emploi ne peut être considérée comme la seule forme appropriée, mais que de multiples formes d'emploi ont leur rôle à jouer. Or, dans la pratique, toutes les formes d'emploi n'offrent pas la même protection. Pour remédier à cette situation, les employeurs souhaitent que toutes les formes d'emploi et de contrat puissent coexister et être utilisées de manière appropriée et équivalente. A cet égard, l'hypothèse de l'«effet tremplin» présente un concept utile qui mérite cependant d'être affiné: le «point de chute» de cette impulsion que confèrent les FAE ne doit pas être nécessairement un emploi régulier, mais plutôt une étape conduisant vers une autre forme d'emploi protégée et sécurisée.
52. Le vice-président employeur a souligné le peu de statistiques disponibles ainsi que leur mauvaise qualité et/ou leur collecte imparfaite et il a fait observer que ces problèmes sont récurrents. La Conférence internationale des statisticiens du travail de 2008 avait déjà appelé à une action coordonnée dans ce domaine, et il a suggéré que la réunion actuelle serve à rappeler que la question a déjà été à l'ordre du jour. Alors que les statistiques disponibles indiquent que jusqu'à 80 pour cent des travailleurs engagés dans les FAE souhaitent un poste permanent, on peut se demander quelles en sont les raisons. Les postes permanents sont-ils recherchés en raison précisément de leur nature permanente ou plus précisément parce qu'ils sont les seuls types d'emploi assortis de droits au travail et de protections? L'OIT ne doit pas s'en tenir simplement à ces faits, mais adopter une stratégie

plus globale, intégrée et cohérente, tirant davantage parti des outils actuels. De plus, la création d'emplois exige que l'économie soit en pleine croissance, ce qui implique une certaine flexibilité du marché du travail. A cet égard on ne peut imposer de limites aux types de FAE ni à leur utilisation car tout emploi quel qu'il soit vaut mieux que pas d'emploi du tout.

- 53.** La vice-présidente travailleuse a indiqué qu'elle ne partageait pas le point de vue selon lequel tout emploi quel qu'il soit vaut mieux que pas d'emploi du tout, et elle a déclaré que la multiplication des emplois de mauvaise qualité a détérioré les conditions de négociation des travailleurs, avec les piètres conséquences qu'il y a eu à déplorer tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Elle a insisté sur le fait que les travailleurs doivent avoir des emplois de qualité. Comme l'a indiqué le groupe des employeurs, il est important d'identifier les déficits de travail décent dus à la prolifération des FAE, car elles ne sont pas toutes touchées par ces déficits. Cependant certaines FAE sont illégitimes, comme les contrats dits «zéro heure», où l'arrangement contractuel entre les travailleurs et les employeurs s'avère si déséquilibré qu'il ne saurait être considéré comme décent. Parallèlement, il est important d'établir les conditions dans lesquelles les FAE peuvent être considérées comme décentes.
- 54.** Contrairement à la définition du travail permanent donnée par le groupe des employeurs, la vice-présidente travailleuse a expliqué que son groupe perçoit l'emploi permanent comme un emploi qui offre une protection contre un licenciement injustifié ou abusif, plutôt que comme un emploi à vie chez le même employeur. S'agissant du travail régulier, il n'est pas nécessairement à plein temps puisque le travail à temps partiel peut être totalement approprié, acceptable et décent dans la mesure où les droits relatifs à la durée du travail, la négociation collective et les pensions ainsi que la continuité du contrat sont respectés. Elle a approuvé également le groupe des employeurs et divers experts gouvernementaux qui estiment nécessaire que les normes du travail soient appliquées de façon rigoureuse et fassent l'objet de contrôle. Il faudrait néanmoins davantage d'explications et de conseils sur la façon d'appliquer ces normes aux FAE, notamment dans les relations d'emploi triangulaires.
- 55.** Tout comme le groupe des employeurs, elle a estimé elle aussi que le concept de tremplin semble approprié dans certains cas, mais elle a mis en garde contre le risque que cette «marche» ne conduise vers le bas, vers un emploi de plus mauvaise qualité. Il est important de définir quelles sont les paramètres déterminants qui font que les FAE mènent à une issue meilleure. De plus, même si les FAE constituent parfois un tremplin, cela ne suffit pas à justifier qu'un traitement différent soit accordé aux travailleurs qui sont dans ce processus devant les conduire à un meilleur emploi. La situation des jeunes travailleurs telle qu'illustrée par de récents exemples français et néerlandais, où il est permis de les maintenir plus longtemps que les autres travailleurs dans des emplois de durée déterminée pendant la crise économique au motif que cela améliorerait leurs chances par rapport au marché du travail, n'est pas justifiée. En effet, ces travailleurs sont maintenus dans de tels emplois nettement plus longtemps qu'ils ne l'auraient sinon été, ce qui dans la pratique réduit plutôt qu'améliore leurs chances d'obtenir un emploi régulier. Des données statistiques sont nécessaires, comme l'a suggéré le groupe des employeurs, mais pas uniquement pour mesurer la quantité mais aussi la qualité des emplois ainsi que l'étendue des droits qui leur sont accordés. Ainsi les droits associés à l'emploi de durée déterminée varient d'un pays à l'autre; il est important de tenir compte de ces différences pour que les données puissent être comparables.

**Point 3. «Quelles devraient être les grandes priorités de l'action de l'OIT pour assurer la pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et autres droits des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi?»**

56. La vice-présidente travailleuse, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des travailleurs, a rappelé que la principale priorité de l'OIT doit être d'assurer la pleine réalisation de son mandat constitutionnel – la justice sociale et la protection des travailleurs – dans un monde en mutation. Elle doit le faire à la fois au moyen des normes internationales du travail et de l'assistance technique guidée par celles-ci. La liberté syndicale et la négociation collective sont essentielles pour faire valoir les droits des travailleurs. Selon la jurisprudence des organes de contrôle de l'OIT, les travailleurs engagés dans des FAE devraient pouvoir bénéficier de ces droits. Des exemples concernant des travailleurs intérimaires en République de Corée (cas n° 2602) et en Colombie (cas n° 2556) montrent que ces droits ne sont pas respectés et que la multiplication des FAE conduit à l'érosion de leur droit syndical et de négociation collective.
57. La vice-présidente travailleuse a expliqué également ce que son groupe attend prioritairement de l'OIT: i) promotion de l'exercice effectif des droits à la liberté syndicale, et notamment l'élaboration et la mise en application des mécanismes spéciaux préconisés par le Comité de la liberté syndicale; ii) conseils dispensés aux gouvernements et assistance technique visant à définir un environnement normatif qui garantisse l'exercice effectif de ces droits; iii) recours à la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale qui peut fournir des conseils aux gouvernements sur la façon de légiférer pour garantir l'exercice effectif de ces droits; et iv) orientations pour assurer l'augmentation progressive du nombre de travailleurs bénéficiant de la négociation collective. Fondés sur la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, ces instruments appellent les gouvernements à garantir et à promouvoir activement ces droits pour tous les employeurs et tous les groupes de travailleurs. De plus, les systèmes de négociation collective qui autorisent et encouragent une négociation coordonnée au-delà de l'entreprise donnent de bien meilleurs résultats en termes d'égalité et d'inclusion des travailleurs.
58. S'agissant de l'exercice effectif des droits, la vice-présidente travailleuse a suggéré également que l'aide à apporter aux gouvernements, notamment par le biais de l'assistance technique du BIT, pour mettre en place une inspection du travail efficace, soit aussi considérée comme une priorité. Il importe aussi d'examiner les types d'arrangement contractuel, comme les contrats dits «zéro heure», qui sont utilisés pour se soustraire à la réglementation en vigueur, et notamment à la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Une autre priorité en matière d'assistance technique du BIT consiste à trouver la façon d'éliminer les pratiques discriminatoires concernant l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur, les prestations de sécurité sociale, la formation, les conditions de travail et les dispositions en matière de sécurité et de santé. Il est vital de soutenir le renforcement des capacités des syndicats. Il importe aussi de mettre au point des indicateurs statistiques et d'aider les gouvernements à colliger davantage de données globales et ventilées sur les diverses situations que recouvrent les FAE.
59. Le vice-président employeur, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a partagé le point de vue du groupe des travailleurs selon lequel l'OIT doit assurer la réalisation de son mandat. Il a souligné l'importance d'assurer l'application des instruments existants. Si le groupe des travailleurs insiste sur l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective, les employeurs affirment que la négociation collective et la liberté syndicale sont importantes, mais dans la mesure seulement où les parties ont choisi d'y recourir. De plus, ces deux droits ne doivent pas constituer les seuls mécanismes possibles pour traiter

les questions liées aux FAE. Le recours aux FAE dépend aussi de contextes particuliers. C'est pourquoi les questions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective auront plus de valeur dans certains contextes que dans d'autres. En outre, la couverture de la négociation collective est variable et très différenciée selon qu'il s'agit du secteur public ou du secteur privé, et ces différences ne sont pas aisées à aplanir. Pour souhaitable que soit la négociation collective, elle n'en reste pas moins une réalité lointaine. En attendant, toute activité qui peut être réalisée dans un futur proche sur la base des travaux déjà réalisés ne saurait être remise à plus tard.

- 60.** Quant à l'utilisation des instruments existants, le vice-président employeur a fait observer que beaucoup sont déjà en vigueur et qu'ils contiennent, ensemble, la majorité des protections requises. Comme l'a mentionné le groupe des travailleurs, il est souhaitable de promouvoir ces instruments et d'améliorer leur mise en application. Un recours aux services d'inspection du travail plus efficace, plus généralisé et plus ciblé serait notamment le bienvenu. Ainsi, en Nouvelle-Zélande, les inspecteurs du travail sont trop peu nombreux pour une main-d'œuvre abondante. Les inspections aléatoires ne disposent pas d'informations suffisamment précises pour établir des priorités et formuler des stratégies en matière de contrôle. Pour pallier cette lacune, le gouvernement a mis le nombre limité d'inspecteurs dont il dispose au service de zones particulières et a ciblé les secteurs où les travailleurs sont le plus vulnérables, notamment les travailleurs migrants. Cette démarche a permis non seulement de détecter de nombreux cas d'abus, mais aussi de mettre au point une stratégie étayée par des chiffres et permettant d'améliorer la mise en application de la réglementation. Puisque de nombreux pays disposent de capacités limitées pour procéder aux inspections du travail, il serait bon que l'OIT se concentre sur les systèmes de meilleures pratiques dans lesquels les pays font appel de manière efficace aux ressources existantes. Il a rappelé enfin qu'il n'y a pas de panacée et que les multiples questions n'appellent pas une seule et même réponse.
- 61.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis a relevé trois domaines prioritaires possibles pour l'OIT. Tout d'abord, comme il apparaît clairement que des services d'inspection du travail forts et efficaces s'imposent pour limiter le recours abusif aux FAE, elle a invité le BIT à fournir une assistance technique aux services d'inspection du travail des Etats Membres car les pays peuvent avoir des réglementations strictes mais des problèmes pour les faire appliquer. Le BIT devrait aussi fournir des conseils aux Etats Membres sur la façon d'utiliser de manière efficace et stratégique les fonds limités affectés aux services d'inspection du travail, et encourager les pays à augmenter leur financement. Deuxièmement, comme de nombreux pays ne collectent pas de données sur les FAE, ou les collectent de manière intermittente, le BIT devrait inviter les Etats à procéder à des collectes régulières. Les données peuvent en effet influencer sur les politiques comme ce fut le cas au Département du travail des Etats-Unis qui a changé sa stratégie et s'est employé à procéder de manière proactive à des enquêtes dans les industries à bas salaires plutôt que de répondre aux plaintes pour violations de la législation du travail. Enfin, le BIT pourrait diffuser les bonnes pratiques et fournir des orientations aux Etats Membres sur la façon de lutter contre les vulnérabilités liées aux FAE, car le recours à ces formes d'emploi peut parfois avoir des effets préjudiciables sur la réalisation de l'objectif de travail décent et sur la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail.
- 62.** L'experte gouvernementale de la Norvège a souligné le caractère fondamental de ce point pour discussion et la difficulté à le circonscrire aux travailleurs engagés dans des FAE. La Norvège a adopté une démarche fondée sur les droits, et les Etats Membres et mandants de l'OIT doivent promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, la démocratie et l'état de droit, car on observe un fossé entre les engagements pris par les Etats et la mise en œuvre, dans la pratique, des principes et droits fondamentaux au travail (et autres droits). Les droits fondamentaux de la personne humaine sont de plus en plus menacés dans de nombreuses régions du monde et le non-respect de ces droits hypothèque le développement



social. Elle a fait observer que l'OIT se doit de poursuivre une politique cohérente pour promouvoir la réalisation pleine et entière des principes et droits fondamentaux au travail, dans laquelle les efforts déployés pour les promouvoir et les protéger font partie des activités menées aux niveaux mondial, régional et bilatéral. Elle a dit apprécier les efforts de l'OIT pour faire en sorte que l'Agenda du travail décent ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail figurent en bonne place dans les nouveaux objectifs de développement durable des Nations Unies.

- 63.** L'intervenante a affirmé ensuite que les grandes priorités de l'action de l'OIT dans le domaine des FAE sont de garantir l'accès au travail décent; veiller à ce que les transitions entre les formes atypiques et les formes régulières d'emploi soient les plus courtes possible; encourager des politiques propices à l'emploi et promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective pour toutes les formes d'emploi. La liberté syndicale et la négociation collective sont des instruments majeurs de la démocratisation et un paramètre important des réponses apportées à la crise dans de nombreux pays, par la voie de la négociation. Il importe d'examiner attentivement l'approche interdisciplinaire de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, car leur application est une condition préalable au dialogue social et joue un rôle crucial pour la bonne application des autres conventions fondamentales. Elle a fait aussi remarquer que les principes d'égalité hommes-femmes et de non-discrimination ont été intégrés dans le cadre stratégique et de programmation de l'OIT et qu'il importe de faire de même pour la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- 64.** L'expert gouvernemental du Japon a partagé le point de vue des intervenants précédents sur l'importance des données en tant que paramètre clé de l'élaboration de politiques adéquates. Ainsi, l'enquête sur la main-d'œuvre au Japon a pu rendre compte de l'étendue des FAE. Deuxièmement, si la stratégie fondée sur les droits est importante, elle ne suffit pas à assurer les transitions entre les formes atypiques et les formes régulières d'emploi. Ces politiques doivent être complétées par des politiques de l'emploi et du marché du travail, et le BIT doit contribuer à diffuser les bonnes pratiques dans ce domaine. Il a souligné également l'importance de ne pas adopter des programmes d'action uniformes car les questions de fond diffèrent d'un pays à l'autre. Ainsi, dans les pays en développement, un problème fondamental est l'économie informelle. Le BIT doit prendre en compte ces considérations pour fournir son assistance technique.
- 65.** L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a approuvé l'argument selon lequel l'application de la réglementation du travail est importante, mais a invité à des positions plus nuancées, à la lumière notamment des débats portant par exemple sur la transition entre l'économie informelle et l'économie formelle. Plutôt que de demander aux gouvernements d'augmenter les dotations de fonctionnement, il vaudrait mieux s'employer à faire un usage efficace des dispositifs actuels d'inspection du travail pour faire face aux FAE. La négociation collective a un rôle protecteur du fait qu'elle étend la protection aux FAE. Il est très important d'étendre, par la voie de la négociation collective, la protection aux travailleurs engagés dans des FAE dans les secteurs où ces formes d'emploi connaissent une croissance significative, comme les services de sécurité. Or cela suppose d'être nuancé dans les positions exprimées, car il est difficile d'étendre cette protection dans la pratique. S'il n'est pas possible d'assurer un travail permanent à tous les travailleurs, il est toutefois important de s'assurer que les travailleurs bénéficient tous d'une protection.
- 66.** L'expert gouvernemental du Chili a souligné à quel point il est important de ratifier les instruments de l'OIT intéressant les FAE, de mieux assurer leur application et d'améliorer les contrôles de l'inspection du travail. L'assistance technique du BIT s'avère aussi vitale.

Il s'est félicité de l'assistance apportée par le BIT dans le cadre d'importantes réformes en matière de négociation collective qui ont été entreprises récemment. Pendant de nombreux mois, le Chili a travaillé de concert avec le BIT à l'élaboration d'un document qui établit des points clés sur la négociation collective. Ces réformes, qui sont menées démocratiquement en consultation avec les partenaires sociaux, confèrent un rôle nouveau et renforcé à la négociation collective en ce qui concerne l'extension de la protection à tous les travailleurs, mais aussi aux mesures visant à assurer que les gains économiques sont partagés avec les travailleurs.

- 67.** L'experte gouvernementale de la France a souscrit à l'argument selon lequel les normes internationales du travail sont importantes de même que leur application effective, ainsi que l'existence de données statistiques fiables. Une question qui mérite désormais d'être soulevée est la possibilité pour les travailleurs de se défendre et d'accéder au système judiciaire. S'il existe un droit au travail, il existe aussi des droits du travailleur. Pour faire face à la crise, certains employeurs ont remis en cause les droits des travailleurs en France. Les droits des entreprises sont reconnus, les droits des travailleurs devraient l'être aussi. On observe aussi une contradiction dans la position des employeurs, qui prétendent que les contrats de durée déterminée et à court terme bénéficiant d'une protection sont la voie à suivre, mais qui les considèrent aussi comme un tremplin vers des contrats de durée indéterminée. A cet égard, des instruments comme la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, pourraient constituer une sorte de point d'ancrage; les contrats à court terme pourraient être utilisés comme un tremplin à condition toutefois que ce soit pour la durée la plus courte possible. L'article 2 de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, préconise une période d'essai d'une durée raisonnable, mais il faudrait examiner la durée de cette période en fonction du contexte. De plus, il est important de recourir aux instruments existants par la voie du dialogue social pour faire avancer les discussions sur les déficits de travail décent liés aux FAE.
- 68.** L'experte gouvernementale des Philippines a affirmé l'importance des normes internationales du travail, mais s'est posé la question de la pertinence de ces instruments pour faire face aux défis posés par les FAE. Il serait utile à cet égard de disposer d'un document de référence qui passe en revue les instruments de l'OIT qui s'avèrent pertinents pour les Etats Membres de l'OIT qui souhaitent revoir leur cadre réglementaire régissant les FAE. Se référant aux discussions avec des groupes de travailleurs aux Philippines, elle a affirmé que, s'il existe un certain nombre d'instruments juridiques, des problèmes persistent néanmoins. Les Philippines bénéficient de l'assistance technique du BIT et de l'USDOL pour renforcer leur système de contrôle de l'application. Le partage des informations relatives à cette assistance, ainsi que des meilleures pratiques d'autres pays en matière de FAE, serait utile pour les pays qui cherchent à améliorer leur réglementation ou à en adopter de nouvelles. Enfin, elle a encouragé le BIT à mener des travaux de recherche pour savoir dans quelle mesure les FAE peuvent servir de point d'entrée sur le marché du travail et peuvent permettre d'apporter un remède à l'inadéquation des compétences.
- 69.** L'experte employeuse des Pays-Bas, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, a déclaré que les employeurs appellent au plein respect des principes et droits fondamentaux au travail, et en particulier des conventions fondamentales sur la liberté syndicale et la négociation collective, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le Bureau et ses mandants doivent promouvoir ces conventions en augmentant le nombre de ratifications de même qu'en assurant leur application au niveau national. Pour répondre aux déclarations antérieures selon lesquelles les FAE hypothéqueraient les droits de négociation collective, et constitueraient même une attaque contre ces droits, elle a indiqué que ces allégations ne reflètent pas la réalité sur le terrain. Les FAE sont désormais une réalité du monde du travail que les syndicats et les employeurs doivent accepter et à laquelle ils doivent répondre en élaborant de nouveaux

modèles de négociation. Elle a attiré l'attention sur les bonnes pratiques permettant aux travailleurs engagés dans les FAE de s'organiser, d'adhérer à des syndicats et d'être couverts par des conventions collectives. Elle a souligné aussi l'utilité de plusieurs sources documentaires comme le document de travail du BIT sur la négociation collective dans les FAE et le Rapport sur le travail intérimaire et la négociation collective dans l'Union européenne publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, ainsi que la brochure d'IndustriALL «Négocier la sécurité».

70. L'experte employeuse des Pays-Bas a ajouté que les conventions collectives couvrent la plupart des travailleurs intérimaires en Europe et dans les pays où le dialogue social est fortement développé. Dans neuf pays, plus de 90 pour cent des travailleurs intérimaires sont couverts par des mécanismes comme l'extension des conventions collectives. Les questions relatives à la négociation collective pour les travailleurs ayant des contrats de durée déterminée ne datent pas d'aujourd'hui. Elles ont fait l'objet d'un examen aux Pays-Bas dans les années soixante-dix, en France dans les années quatre-vingt et en Allemagne au début de ce millénaire. L'intervenante a évoqué ensuite l'exemple de l'Allemagne qui a inauguré un nouveau modèle comportant plusieurs syndicats et plusieurs employeurs – agences et entreprises utilisatrices – et celui de la Suède où les employeurs ont négocié successivement avec 33 syndicats. En France et au Danemark, plus de 80 pour cent des travailleurs intérimaires sont couverts par des conventions collectives comme cela est indiqué dans une publication de Eurociett et UNI Europa de 2013, intitulée *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue* («Le rôle du travail intérimaire et les transitions du marché du travail en Europe: cadres institutionnels, données empiriques, bonnes pratiques et impact du dialogue social», en anglais). La liberté syndicale et la négociation collective ne sont toutefois pas une obligation et dépendent du contexte et des pratiques des pays. La négociation collective peut avoir lieu à plusieurs niveaux, notamment au niveau de l'entreprise, de l'utilisateur final, de l'unité de travail, de l'agence d'intérim, mais aussi aux niveaux sectoriel, intersectoriel et national. Elle peut également se faire à plusieurs niveaux en même temps. L'intervenante a demandé au BIT de soutenir le renforcement des capacités des organisations d'employeurs en améliorant la négociation collective dans les FAE.
71. S'agissant des normes internationales du travail, l'experte employeuse des Pays-Bas a pris comme exemple la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, qui reconnaît la liberté syndicale et la négociation collective, et qui a été ratifiée par 28 pays. Elle a invité le Bureau à continuer de promouvoir la convention et a demandé que ce point figure dans les conclusions de la réunion. S'agissant du travail intérimaire, si les FAE imposent de nouveaux défis, il ne faut pas en arriver pour autant à interdire totalement ou même à restreindre sévèrement ces formes d'emploi. Elle a rappelé la récente jurisprudence de la Namibie, et plus spécifiquement l'arrêt de la Cour suprême SA 51/2008, selon lequel: «La disparition des relations d'emploi régulières est une réalité incontestable. Ces changements et ces évolutions dans l'entreprise et sur le marché du travail ne peuvent être stoppés à seule fin de préserver le modèle le plus favorable pour l'organisation syndicale. Les syndicats doivent pouvoir aller au-delà de leur modèle d'organisation traditionnel et s'ouvrir pour recruter des travailleurs dans un environnement où les structures d'emploi sont modifiées» (en anglais). De ce fait, il est nécessaire de renforcer, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, les capacités permettant d'organiser les FAE, et l'experte s'est référée aux conclusions fondées sur les directives de l'Organisation de coopération et de développement (OCDE) dans lesquelles le point de contact national en Allemagne a expliqué, dans l'affaire qui opposait la Deutsche Post/DHL à UNI Global: «La multiplication des travailleurs intérimaires ne constitue pas une violation directe des directives de l'OCDE ou d'autres normes internationales en vigueur.»

72. Elle a ajouté que, sur le plan international, aucun accord ni aucune législation, y compris la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ne limitent le recours aux travailleurs intérimaires. La Cour de justice de l'Union européenne va bientôt publier un rapport sur le travail intérimaire qui devrait constituer un pas en avant dans la jurisprudence. En conclusion, un nouvel accord s'impose pour souligner que toute FAE ne constitue pas seulement un tremplin, mais une réponse à un besoin, une forme d'emploi complémentaire qui ne représente de menace ni pour la liberté syndicale ni pour la négociation collective. Elle a demandé que l'on découple la question de l'accès à la protection sociale de celle du contrat formel, quelle que soit la forme du contrat, et que l'on garantisse l'accès des travailleurs engagés dans les FAE aux socles de protection sociale.
73. La vice-présidente travailleuse, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des travailleurs, a fait valoir à quel point la discussion est importante. Elle a fait remarquer que la diversité fait partie, c'est indéniable, du monde du travail d'aujourd'hui mais qu'elle l'a toujours été, et que cette diversité ne peut servir d'argument pour faire accepter un traitement moins favorable. Evoquant la négociation collective et la liberté syndicale, l'intervenante a indiqué qu'elles ont été un instrument fondamental au cours de ces cent cinquante dernières années pour améliorer les sociétés et les économies, et elle a mentionné l'événement historique qui a servi de déclencheur: la levée de l'interdiction de constituer des associations au XIX<sup>e</sup> siècle. La liberté syndicale est l'outil qui permet aux travailleurs de s'unir et de dénoncer les conditions de travail indécentes. Elle a remercié également les gouvernements et les employeurs qui soutiennent ces droits dont est issue la négociation collective, et elle a souligné l'intérêt commun à discuter autour d'une table pour améliorer les conditions de travail et les pratiques du marché du travail.
74. Se référant à ces racines historiques, la vice-présidente travailleuse a réaffirmé la place indéniable que la liberté syndicale et la négociation collective occupent au cœur de l'OIT. Elles sont la cheville ouvrière qui permet aux travailleurs et aux employeurs de changer le monde du travail et de donner aux individus l'occasion de s'affranchir de la pauvreté. Il est essentiel d'examiner les cadres juridiques pour vérifier s'ils concourent à cet objectif, mais aussi pour repérer et surmonter les éventuels obstacles. Evoquant le cas de la Namibie soulevé par le groupe des employeurs, elle a reconnu qu'aucun syndicat ne va nier que nous vivons au XXI<sup>e</sup> siècle et qu'il nous faut relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle. Cependant, les employeurs ont, par certaines pratiques, créé des obstacles supplémentaires, et ils semblent vouloir attendre des travailleurs qu'ils les surmontent au motif qu'ils font partie du nouveau monde du travail. Revenant au cas de la Namibie, elle a ajouté que, suite à la décision de la cour, des amendements ont été apportés au Code du travail pour instaurer une présomption de relation d'emploi directe après une certaine période de temps. Ainsi, la responsabilité de s'adapter au XXI<sup>e</sup> siècle ne retombe pas sur les seules épaules des syndicats, car le gouvernement doit aussi adapter ses réglementations.
75. La vice-présidente travailleuse a appelé aussi l'OIT à rendre plus tangibles les rapports avec la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), qui se réfère aux droits habilitants et à leur importance pour promouvoir le travail décent. Elle a convenu avec le groupe des employeurs qu'il faut peut-être réfléchir à la situation actuelle et aux innovations en matière de négociation collective. Dans leurs déclarations, les experts gouvernementaux ont relevé que la négociation collective en général a subi une érosion massive, ce qui a des implications encore plus graves pour les travailleurs engagés dans des FAE. Il importe d'identifier non seulement les bonnes pratiques, mais aussi les mauvaises qui tentent de contourner les normes. Si les bonnes pratiques existent dans le secteur du travail intérimaire, il serait intéressant de chercher à savoir pourquoi elles représentent de bonnes pratiques et de comprendre le contexte dans lequel elles s'inscrivent. Là encore, on peut cependant être confronté à un certain nombre de problèmes. De plus, bien que les bonnes pratiques existent, elles ne peuvent masquer le

fait qu'il en existe de mauvaises. Il importe donc de trouver les circonstances dans lesquelles certaines pratiques peuvent conduire à des résultats positifs ou négatifs.

76. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a répondu à l'assertion des employeurs selon laquelle la négociation collective ne ferait pas l'objet d'attaques. Le rapport du Bureau de même que les interventions d'autres experts gouvernementaux prouvent amplement que de telles attaques existent et qu'elles ont d'énormes incidences. Par ailleurs, les travailleurs engagés dans les FAE ne sont, bien souvent, pas autorisés à adhérer aux syndicats, ce qui représente bien une attaque contre la négociation collective.
77. L'experte employeuse de l'Afrique du Sud s'est félicitée des commentaires formulés par les experts travailleurs et gouvernementaux. Elle est revenue sur la nécessité d'apporter des innovations dans le domaine de la liberté syndicale et de la négociation collective, faisant notamment référence aux efforts déployés par les employeurs d'Afrique du Sud pour encourager les travailleurs engagés dans des FAE à participer aux activités syndicales, et notamment à la négociation collective. Elle a souligné également les efforts visant à engager une négociation collective avec des employeurs multiples dans le cadre des relations triangulaires, mais en vain à ce jour. A cet égard, elle a appelé les partenaires sociaux à travailler ensemble pour trouver des solutions novatrices et à supprimer les obstacles afin que ces solutions soient viables pour toutes les parties.

**Point 4. «De quelle manière les normes internationales du travail existantes peuvent-elles être mieux utilisées pour encadrer les formes atypiques d'emploi, et quelles sont les éventuelles lacunes en la matière?»**

78. La vice-présidente travailleuse, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des travailleurs, a estimé, comme les employeurs, qu'il est nécessaire de promouvoir la ratification et la mise en application des normes internationales du travail existantes. Elle s'est référée au document du Bureau qui cite un grand nombre de conventions et recommandations pertinentes qui devraient faire l'objet d'une large promotion. Evoquant le rapport, la discussion qui a eu lieu jusqu'ici et les débats antérieurs au sein de l'OIT, elle a attiré l'attention sur la nécessité de promouvoir, entre autres, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949; la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970; la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; ainsi que des instruments sectoriels comme la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001; la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982; la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997; la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006; la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. La promotion implique plusieurs choses, à savoir la publication de fiches d'information claires et aisément compréhensibles qui soulignent les principales dispositions des instruments pertinents de l'OIT et indiquent dans quelle mesure elles sont pertinentes pour les travailleurs engagés dans les FAE; des outils permettant d'évaluer rapidement les modifications réglementaires auxquelles doit procéder un pays pour se mettre en conformité, en droit et dans la pratique, avec les normes internationales les plus pertinentes en matière de FAE; une aide apportée aux pays qui souhaitent ratifier une norme particulière afin qu'ils prennent les mesures nécessaires pour y parvenir; la collecte d'informations sur les bonnes pratiques dans le domaine des FAE, relatives par exemple aux inspections du travail, qui peuvent être partagées à l'occasion de tables rondes de dialogue national en vue de l'établissement

d'une feuille de route pour la ratification et la mise en application des normes internationales pertinentes.

- 79.** Outre ces propositions, elle a fait observer que des lacunes dans les normes internationales du travail existantes ont été identifiées et qu'il importe de les combler. Premièrement, s'agissant du principe de l'égalité de traitement pour les travailleurs engagés dans les FAE et de la protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur le statut professionnel, elle a fait observer qu'il est nécessaire d'examiner les contrats de durée déterminée non seulement à la lumière de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, mais aussi plus directement pour améliorer la protection. Deuxièmement, il importe d'élargir le champ d'application de la relation d'emploi triangulaire au-delà du travail intérimaire. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, s'avère donc insuffisante. Troisièmement, le recours au travail temporaire doit être davantage réglementé. Quatrièmement, les droits de négociation collective doivent être clarifiés et renforcés pour assurer que la négociation peut avoir lieu avec le ou les employeur(s) qui détermine(nt) effectivement les conditions de travail dans le cadre de relations d'emploi triangulaires. Enfin, il importe de réagir face aux arrangements contractuels qui privent les travailleurs de tous leurs droits, comme les contrats dits «zéro heure».
- 80.** En conclusion, tous s'accordent à dire qu'il existe des lacunes et que certaines questions méritent d'être examinées plus attentivement. Elle a proposé d'organiser une réunion d'experts pour trouver des solutions permettant de combler ces lacunes, et traiter notamment la question de la réglementation des contrats temporaires et de durée déterminée et celle de la discrimination des travailleurs engagés dans les FAE.
- 81.** Le vice-président employeur a souscrit aux points de vue exprimés par la vice-présidente travailleuse. De plus la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, doit être ajoutée à la liste des normes pertinentes. Les normes internationales du travail n'abordent pas tous les aspects de la question et il est important de combler cette lacune. Les mécanismes mis en œuvre lors du dialogue social, comme ceux qui sont utilisés dans le cadre de relations commerciales, sont nouveaux et méritent une attention particulière.
- 82.** L'experte employeuse des Pays-Bas a souligné la nécessité de mettre à jour la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.
- 83.** L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a souligné que les forums tripartites régionaux et nationaux pourraient bénéficier d'un meilleur soutien de l'OIT. De plus, réunir toutes les normes pertinentes de l'OIT en une seule publication constituerait un outil de référence utile.
- 84.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis a fait observer que les normes de l'OIT inventoriées dans le rapport ne font état d'aucune lacune notoire, mais qu'il importe de sensibiliser davantage les Etats Membres et de leur apporter une assistance technique. Si une lacune venait à être repérée, il serait important de définir clairement ce qu'une nouvelle norme apporterait à celles existantes, ainsi que sa portée et sa couverture.
- 85.** L'experte gouvernementale de la Norvège n'était pas convaincue que les diverses normes de l'OIT énumérées dans le rapport présentent des lacunes. La pierre d'achoppement porte plutôt sur les lacunes de la législation nationale en matière de réglementation des FAE, de même que sur l'incapacité à faire valoir ces droits dans la pratique. Il importe de tenir compte du travail des organes de contrôle. Le BIT pourrait enquêter pour savoir pour quelles raisons certains Etats Membres n'ont pas ratifié les normes existantes, aider ces Etats à ratifier et à mettre en œuvre les normes et élaborer un guide pratique pour

l'utilisation et l'application des normes déjà existantes sur les FAE. Cet exercice pourrait permettre de mettre en lumière d'éventuelles lacunes.

86. En conclusion, le vice-président employeur a indiqué que les lacunes ne sont pas nombreuses et que le dialogue social pourrait être une manière parmi d'autres d'en combler bon nombre.
87. La vice-présidente travailleuse a ajouté que la relation de travail ambiguë, comme le travail indépendant fictif, est utilisée pour détourner la législation du travail et pose problème notamment pour déterminer si une personne est un travailleur ou non et, partant, si cette personne a des droits ou non. Chacun a droit à la liberté syndicale et elle a souligné l'importance de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Il est injustifié de refuser ces droits à certaines personnes ou certaines professions en avançant pour unique prétexte la législation du commerce ou de la concurrence. Il importe de combler les lacunes qui touchent ces groupes particuliers.

**Point 5. «Quels aspects particuliers des formes atypiques d'emploi appellent de nouvelles recherches, analyses et autres actions de la part du BIT?»**

88. Le vice-président employeur, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des employeurs, a expliqué que, en déclarant que «tout emploi quel qu'il soit vaut mieux que pas d'emploi du tout» lors de la séance précédente, il faisait référence à un contexte dans lequel toutes les formes d'emploi devaient bénéficier d'un niveau suffisant de protection. C'est dans ce cas de figure précis que «tout emploi quel qu'il soit» vaut mieux que «pas d'emploi du tout». Il a aussi déclaré qu'il est important de définir des priorités pour l'action future et de disposer d'informations plus nombreuses et de meilleure qualité sur diverses questions.
89. S'agissant de la négociation collective, les informations font défaut sur ce que pensent les employeurs et les travailleurs des différentes formes qu'elle revêt. En Nouvelle-Zélande, c'est la négociation collective au niveau de l'entreprise qui est la norme, la négociation étant quasiment inexistante au niveau national. Les partenaires sociaux s'en satisfont mais ce ne serait peut-être pas le cas dans d'autres pays. Il importe d'examiner différents scénarios économiques pour comprendre ce qu'est la «norme» dans différentes économies. Dans certains pays, l'emploi à plein temps et de durée indéterminée n'est peut-être pas la norme. Il faut aussi comprendre pourquoi un modèle d'emploi s'est, au fil du temps, substitué à un autre pour pouvoir prévoir ce que va être «l'avenir du travail» et pour tirer des enseignements utiles du passé. Il est nécessaire d'améliorer la collecte de données sur les différentes formes d'emploi. Le Département de statistiques du BIT travaille actuellement sur ce sujet, travail qui doit se poursuivre. Il faut aussi savoir dans quelle mesure et sous quelles conditions les travailleurs engagés dans les FAE peuvent accéder à la protection sociale. De plus, il importe de comprendre les restrictions appliquées aux FAE dans différents pays et ce qu'il en résulte. Dans certains cas, la réglementation entraîne des résultats différents de l'intention de départ, ce qui a des conséquences non voulues. En outre, il faut fixer la terminologie. Le terme «ambigu» par exemple n'est pas clair et il vaudrait mieux utiliser «déguisé» ou d'autres termes similaires. Il ne faut pas perdre de vue qu'il existe une grande diversité de situations dans chaque forme d'emploi particulière. Ainsi, le travail à plein temps et de durée indéterminée est, en Nouvelle-Zélande, très différent du même concept aux Etats-Unis. En Nouvelle-Zélande, cette forme d'emploi est extrêmement protégée tandis qu'aux Etats-Unis elle ne l'est pas en raison de la doctrine de l'«employment at will» (qui autorise les employeurs à licencier un salarié

sans fournir de justification, dans certaines limites toutefois). Il existe également une grande diversité de contrats de durée déterminée.

- 90.** Le vice-président employeur a conclu en soulignant l'importance de disposer de mécanismes efficaces de contrôle de l'application. Il est facile de réclamer davantage de ressources pour les services d'inspection du travail, mais la question est aussi de savoir si le cadre réglementaire est approprié car ces cadres doivent être conçus de façon à garantir une application efficace. Enfin, il n'est pas souhaitable d'élaborer des conclusions vagues: il convient d'indiquer les priorités à établir et les actions à mener dans les domaines identifiés comme prioritaires.
- 91.** La vice-présidente travailleuse a accueilli avec satisfaction l'explication fournie par le groupe des employeurs au sujet de la déclaration selon laquelle «tout emploi quel qu'il soit» vaut mieux que «pas d'emploi du tout». Elle a craint toutefois que, si l'on arrête de garantir un certain niveau minimum de protection, cela conduise à une situation où la protection minimum légale deviendrait la norme. Toute une diversité de dispositifs ont été mis au point au fil des ans pour améliorer ces normes minimales, y compris la négociation collective pour l'obtention de meilleurs salaires et d'une formation meilleure et plus conséquente. Ces dispositifs ont été sérieusement battus en brèche par la concurrence déloyale.
- 92.** Elle a reconnu, d'une part, qu'il existe des déficits substantiels de connaissances concernant la diversité des FAE et leurs incidences sur les droits des travailleurs et, d'autre part, que d'importants travaux de recherche ont été menés dans ce domaine. Une bibliographie annotée de même qu'une banque de données rassemblant tous les travaux de recherche pertinents réalisés par les différents départements du BIT ainsi que les travaux universitaires seraient utiles.
- 93.** Elle a observé également un certain consensus s'agissant de la nécessité de mieux comprendre pourquoi les travailleurs engagés dans des FAE ne bénéficient que d'une protection du travail limitée même lorsqu'ils sont censés être formellement couverts par les normes internationales du travail. Il existe des déficits de recherche considérables dans le domaine de la réglementation régissant le recours au travail temporaire et de durée déterminée et la protection des travailleurs engagés dans ces formes d'emploi. Il importe de mener des recherches plus approfondies au sujet des pratiques actuelles et des dispositifs normatifs novateurs visant à empêcher le recours aux FAE aux fins de contourner les réglementations protectrices du travail, et au sujet des bonnes pratiques et des dispositifs normatifs novateurs qui évitent la concurrence déloyale et l'externalisation des coûts du travail par le recours aux FAE. De même, il importe d'effectuer des recherches sur la question de l'égalité de traitement et des éventuelles discriminations fondées sur le statut dans l'emploi, en examinant notamment les dispositions législatives et les politiques qui accordent une protection contre la discrimination et appliquent le principe de l'égalité de traitement aux travailleurs, quel que soit leur statut dans l'emploi.
- 94.** Un certain nombre d'autres domaines de recherche incluent les incidences micro et macroéconomiques de la multiplication croissante des différentes FAE; le déficit de représentation pour les travailleurs engagés dans des FAE, l'impact des FAE sur la négociation collective et les mesures susceptibles de pallier ce déficit de représentation; les meilleures pratiques et les mécanismes novateurs visant à étendre la couverture des conventions collectives aux travailleurs engagés dans des FAE, y compris dans des relations triangulaires, et les dispositions légales qui permettent aux travailleurs d'adhérer à des syndicats de leur choix et d'identifier les employeurs concernés aux fins de la négociation collective; la mise au point d'indicateurs statistiques et l'aide apportée aux gouvernements pour colliger des données plus complètes, capables de rendre compte de la diversité des FAE; l'analyse des tendances concernant l'emploi indépendant ambigu qui



prive les travailleurs de leurs droits et d'une protection appropriée; la mise au point d'une boîte à outils pour promouvoir les normes internationales du travail pertinentes au niveau national; et les conditions d'emploi, les droits associés à l'exercice de la profession et le mécanisme de dialogue social, y compris la négociation collective et la gouvernance collégiale dans l'enseignement supérieur, l'accent étant mis tout particulièrement sur les jeunes enseignants, le personnel universitaire, les chercheurs et le personnel d'appui à l'enseignement. Enfin, s'agissant de la discussion sur l'avenir du travail et de la participation croissante des femmes au marché du travail, il est important de cerner les problèmes et les solutions à apporter en vue de mieux comprendre dans quelle mesure l'emploi des femmes peut être bénéfique tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Il convient d'envisager des stratégies alternatives, combinant le besoin de flexibilité interne des employeurs et le besoin d'arrangements flexibles des travailleurs leur permettant, hommes et femmes, de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

95. L'experte gouvernementale de la Norvège a énuméré les domaines dans lesquels il faudrait poursuivre la recherche, l'analyse et l'action: meilleur contrôle de l'application pour les pays qui ont ratifié les instruments pertinents; analyse des changements intervenus dans les recours aux différentes FAE et éléments déterminants de ces changements. Elle a souligné également l'importance de tenir compte des travaux en cours lors de l'élaboration d'un socle de connaissances fondées sur des données empiriques.
96. L'expert gouvernemental du Chili a fait observer la complexité des FAE. Il a donné l'exemple de son propre pays pour illustrer la question épineuse des travailleurs indépendants ayant une relation de travail ambiguë – un secteur qui est difficile à organiser – et auxquels il est difficile d'appliquer un dispositif de protection sociale. Ces travailleurs, souvent des cadres, ont plusieurs employeurs et n'ont pas d'horaires fixes de travail. Ils subissent une discrimination en matière de retraite et l'on a cherché à renverser ces tendances. Le système de protection sociale en place est basé sur les cotisations, mais ces travailleurs ont tendance à réduire leurs cotisations pour conserver davantage de revenus à des fins d'usage immédiat. De ce point de vue, il aurait été intéressant de disposer de davantage d'informations sur les expériences positives d'autres pays dans ce domaine.
97. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a souscrit à l'idée selon laquelle il est nécessaire de poursuivre les recherches sur la prévalence et l'évolution des FAE. La question de la surreprésentation de groupes particuliers de travailleurs, comme les femmes et les jeunes, dans les FAE, et les cadres d'action et réglementations à adopter pour répondre aux besoins des travailleurs méritent une attention toute particulière. Ainsi, il serait intéressant d'analyser dans quelle mesure le financement des structures d'accueil pour les enfants, une meilleure offre de crèches et garderies, l'octroi de congés parentaux et de modalités de travail flexibles peuvent inciter les travailleurs à temps partiel à se tourner vers un travail à plein temps. Les incidences que les FAE ont sur les disparités salariales et sur d'autres aspects liés à la qualité du travail, y compris la sécurité et la santé au travail, constituent un autre domaine de recherche important.
98. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a souligné qu'il serait intéressant de se pencher sur les pays en développement, car le rapport couvre essentiellement les pays développés et ne brosse donc pas un tableau global. Le Bureau devrait consentir un effort spécial pour collecter des informations sur les pays en développement.
99. L'expert gouvernemental du Japon a souligné l'importance d'entamer des recherches sur les transitions entre les FAE et l'emploi régulier, notamment via les politiques du marché du travail, de l'emploi et du développement des compétences. Cependant, les recherches doivent toujours tenir compte de la situation du marché du travail, des politiques de l'emploi, des ressources humaines et des relations du travail de chaque pays. Il a proposé ensuite un moyen efficace de conduire cette recherche, à savoir coopérer avec les instituts

de recherche compétents des Etats Membres. La coopération entre le Département de la recherche du BIT et l'Institut japonais pour la politique du travail et la formation, au sujet des nouvelles formes d'emploi, en est un exemple éloquent. De plus, la recherche ne doit pas porter seulement sur les relations de travail, mais aussi sur les politiques de l'emploi et du marché du travail qui sont les moyens d'apporter des éléments de réponse aux FAE.

100. L'experte gouvernementale de la France a approuvé la nécessité d'approfondir les recherches et de clarifier la terminologie. Les recherches doivent faire appel à d'autres disciplines que l'économie, et notamment à l'histoire et au droit, entre autres. Il serait impensable de débattre de «l'avenir du travail» sans tenir compte des sages enseignements du passé, afin de réfléchir sur les événements antérieurs, corriger certaines manières de voir les choses et reconnaître que tout n'est pas entièrement nouveau. Les historiens, les juristes et les économistes ont déjà mûrement réfléchi à ces questions et le Bureau doit tenir compte de ces efforts.
101. La vice-présidente travailleuse a déclaré qu'elle ne souhaite rien ajouter à la liste déjà longue des demandes formulées au Bureau, et elle a souligné la difficulté de sélectionner des priorités. A cet égard, elle a fait observer que les priorités des travailleurs ont été clairement établies et que d'autres points proposés semblent aussi très utiles.

## V. Discussion sur la forme des conclusions

102. Le président a ouvert la discussion sur la forme des conclusions de cette réunion et a donné la parole à la vice-présidente travailleuse.
103. La vice-présidente travailleuse a demandé des éclaircissements sur la question dont il est débattu ainsi que sur son objectif.
104. Le président a expliqué qu'il s'agit de formuler des propositions concrètes au sujet de l'ordonnement des conclusions et du choix des priorités.
105. Le secrétaire général adjoint a expliqué en outre que la question est de savoir si les conclusions doivent comprendre des éléments comme des déclarations de principe, un programme de travail détaillé ou simplement des principes généraux.
106. La vice-présidente travailleuse, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des travailleurs, a proposé des conclusions concises qui rendent compte des tendances générales qui ont émergé du débat, dont plusieurs ont déjà été mentionnées lors de la discussion. Il importe aussi d'y inclure les positions communes qui se sont dégagées au sujet des problèmes examinés. Ainsi, des points pourraient porter sur la question de savoir si les FAE sont considérées comme précaires, les conditions dans lesquelles elles le sont et les mesures qui peuvent être prises pour y remédier. Ces principes devraient permettre de dresser le tableau des activités à envisager, qu'elles soient de première importance ou d'importance moins immédiate. Les conclusions pourraient ensuite définir un programme d'action pour le Bureau. Elle a fait savoir enfin qu'elle allait consulter son groupe, écouter attentivement les employeurs et se réserver la possibilité de modifier ses propositions par la suite.
107. Le vice-président employeur a résumé les priorités fixées par les employeurs. Les conclusions doivent être brèves, simples et acceptables pour chacun. Tout en reconnaissant les difficultés que cela peut comporter, il a souscrit à la proposition faite par les travailleurs. Il importe de rendre compte de la complexité et de la diversité des situations; il n'est pas si aisé que cela d'identifier les catégories de FAE, qu'elles soient quatre ou neuf. Il faut reconnaître que, dans certaines circonstances, certains arrangements

contractuels peuvent être acceptables alors que dans d'autres situations ils vont être considérés comme inappropriés; ils doivent aussi être examinés à la lumière des différents contextes. Les grandes orientations pour les activités futures du Bureau vont aussi être définies. Il a rappelé aussi aux participants que ces conclusions vont alimenter d'autres discussions qui vont avoir lieu à la CIT et dans d'autres tribunes de l'OIT.

108. L'experte gouvernementale des Philippines a demandé si le document doit avoir une forme particulière pour être pris en compte dans la discussion récurrente de l'OIT sur la protection sociale (protection des travailleurs).
109. La secrétaire générale a répondu qu'aucune présentation spécifique n'est exigée pour que le document soit pris en compte dans d'autres discussions de l'OIT. Elle a précisé néanmoins que les idées-force de la discussion de même que les résultats seront soumis au Conseil d'administration, lors de sa 323<sup>e</sup> session, qui décidera si les conclusions peuvent être diffusées. En deux mots, indépendamment de la présentation, il serait important d'obtenir l'approbation du Conseil d'administration.
110. L'experte gouvernementale des Philippines a réclamé une courte pause pour que les experts gouvernementaux puissent se consulter au sujet de la forme des conclusions et des propositions des partenaires sociaux.
111. Le président a demandé deux minutes de pause pour permettre ces consultations
112. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a expliqué que certains éléments renseignent sur les domaines possibles d'action future et qu'il serait important que les conclusions en fassent état afin de s'assurer l'approbation du Conseil d'administration. Cela étant, il a déclaré soutenir la demande des partenaires sociaux qui souhaitent un document final concis et opérationnel.
113. Le président a formulé ses remarques finales et confirmé que le secrétariat allait rédiger un projet de conclusions qui serait prêt le lendemain matin pour faire l'objet d'une discussion en séance plénière. C'est sur ces mots qu'il a levé la séance.

## VI. Discussion du projet de conclusions

114. Le vice-président employeur, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des employeurs, a félicité le Bureau pour le projet de conclusions qui reprend l'essentiel de la discussion et fait un compte rendu équilibré du débat. Il s'est déclaré d'accord avec son contenu et a indiqué que ses suggestions viseraient à apporter des précisions et à simplifier les messages plutôt qu'à proposer des changements substantiels.
115. La vice-présidente travailleuse, s'exprimant au nom des experts désignés par le groupe des travailleurs, a reconnu la qualité du débat mais s'est dite déçue du projet de conclusions. Le document ne reflète pas de manière adéquate la position des travailleurs ni les préoccupations et éléments d'appréciation dont les gouvernements ont fait part. Ce document constitue un pas en arrière vis-à-vis du rapport pour discussion et il est moins équilibré. Ainsi, la question de la relation d'emploi triangulaire au-delà du travail intérimaire n'est pas traitée; la notion de «sérieux déficits de travail» évoquée au cours du débat n'apparaît pas, le projet de conclusions se contentant de mentionner les «vulnérabilités» liées aux FAE; le paragraphe sur la sécurité et la santé au travail ne propose pas de solution satisfaisante lorsqu'il mentionne les obligations des Etats Membres, des travailleurs et des entreprises; l'opposition des concepts «tremplin» et «impasse» n'est pas appréhendée de manière équilibrée et seul l'effet «tremplin» positif est mentionné, et l'idée de «sécurité de l'emploi» est absente. Des conclusions qui font

l'impasse sur des points sensibles ne sont pas utiles. Il importe de prendre en considération les préoccupations sérieuses et légitimes pour pouvoir y apporter des solutions.

- 116.** L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom de tous les experts gouvernementaux, a déclaré que le projet de conclusions rend bien compte de la discussion. C'est un document concis sur lequel les experts pourront travailler et avancer, compte tenu de sa forme, de son ordonnancement et des idées qu'il contient.

### **Ajout d'un nouveau paragraphe au début du texte**

- 117.** La vice-présidente travailleuse a suggéré d'ajouter un nouveau paragraphe avant le paragraphe 1 pour présenter le contexte général. Le texte est extrait de l'Agenda global pour l'emploi adopté par le Conseil d'administration en 2003.
- 118.** Le vice-président employeur a trouvé opportun le paragraphe mais s'est interrogé sur l'utilisation du terme «librement choisi». L'experte gouvernementale des Etats-Unis a approuvé également le nouveau paragraphe mais a demandé des précisions sur le terme «revenu du travail adéquat».
- 119.** La vice-présidente travailleuse a fait observer que toutes les notions figurant dans le paragraphe proposé proviennent d'instruments adoptés par l'OIT. Le terme «librement choisi» figure dans la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et «revenu du travail adéquat» est extrait du texte de l'Agenda global pour l'emploi.
- 120.** Le nouveau paragraphe est adopté.

### **Paragraphe 2**

- 121.** La vice-présidente travailleuse a fait observer que le monde du travail a toujours semblé nouveau et complexe et qu'il est présomptueux de le dépeindre comme étant plus complexe aujourd'hui, et elle a proposé de modifier la première phrase du paragraphe en conséquence. De plus, certaines FAE ont toujours existé et peuvent être utilisées à des fins particulières comme pour effectuer des activités saisonnières, remplacer temporairement des travailleurs absents ou permettre aux travailleurs de concilier le travail et la vie privée. Le paragraphe doit rendre compte de certains des aspects positifs du recours aux FAE. Cependant, ces dernières décennies, le recours aux FAE s'est multiplié, avec des objectifs allant au-delà des fins particulières mentionnées plus haut. Les travailleurs engagés dans des FAE sont souvent dépourvus de protection et le paragraphe doit mentionner cet aspect.
- 122.** Enfin, elle a proposé que le nouveau texte indique que les FAE englobent le travail temporaire, le travail intérimaire et d'autres relations d'emploi triangulaires ainsi que les arrangements contractuels multipartites, la relation de travail ambiguë et le travail à temps partiel. De plus, les relations triangulaires dépassent le cadre du travail intérimaire et doivent être prises en compte.
- 123.** Le vice-président employeur a fait observer que les marchés du travail évoluent aussi en termes de compétitivité. Par ailleurs, les FAE peuvent être utilisées aux fins d'améliorer la viabilité des entreprises, de promouvoir la création d'emplois et de permettre aux travailleurs de concilier le travail et la vie privée. S'agissant des «dernières décennies», il est important de faire remarquer que c'est la mondialisation qui a commandé les changements intervenus sur les marchés du travail et que les tendances dans le recours aux FAE doivent être attribuées à des facteurs plus globaux. Le fait de mentionner «ambiguë» et relations «triangulaires» comme le proposent les experts travailleurs peut prêter à

confusion. Le terme «multipartites» englobe déjà les notions d'«ambiguë» et de «triangulaires».

124. La vice-présidente travailleuse a fait remarquer qu'il est difficile d'admettre que toutes les FAE contribuent à la viabilité des entreprises: il est préférable de dire que, dans certains cas, les FAE contribuent à augmenter la participation des travailleurs sur le marché du travail. Les travailleurs acceptent d'introduire une référence à l'impact de la mondialisation sur le recours aux FAE. Pour éviter toute confusion, il est préférable de remplacer les mots «travail temporaire» par «contrats de durée déterminée». Il est aussi préférable de ne pas faire référence aux «entrepreneurs indépendants» selon l'amendement proposé par les employeurs. Le rapport pour discussion du Bureau ne concerne pas toutes les formes d'emploi indépendant, mais plutôt «la relation de travail ambiguë». A cet égard, elle a suggéré d'utiliser le texte original proposé par le Bureau qui mentionne explicitement «travailleurs qualifiés à tort de travailleurs indépendants» et «travail économiquement dépendant».
125. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud s'est référé au rapport pour discussion du Bureau qui indique qu'il n'existe aucune définition des FAE. Il a proposé de le mentionner dans la dernière phrase du paragraphe 2: le mot «englobent» doit être reformulé en «englobent entre autres» pour préciser que la liste des FAE citée dans les conclusions n'est pas exhaustive. Cette proposition est adoptée.
126. Un débat s'est engagé sur la définition de l'emploi temporaire par rapport à l'emploi de durée déterminée. La secrétaire exécutive et le secrétaire général adjoint ont précisé que le terme «travail temporaire» est utilisé pour désigner non seulement les contrats de durée déterminée, mais aussi, eu égard en particulier aux pays en développement, les activités saisonnières, à court terme et occasionnelles qui bien souvent ne font pas l'objet d'une relation contractuelle formelle. Le Bureau a mis en garde contre l'utilisation du mot «contrat» qui peut être restrictif.
127. En réponse, la vice-présidente travailleuse a suggéré d'utiliser des mots représentatifs des situations à la fois des pays développés et des pays en développement; il s'agit de refléter de manière claire les situations possibles de travail non régulier, comme les relations triangulaires ou les relations non triangulaires de durée limitée ou avec une durée du travail limitée, afin d'identifier une relation de travail. Elle a proposé une alternative au terme «travail temporaire», à savoir: «contrats de durée déterminée et autres formes de travail temporaire».
128. Les experts gouvernementaux de l'Afrique du Sud et des Philippines se sont demandé s'il est légitime de considérer les contrats de durée déterminée comme atypiques. L'experte gouvernementale de la France a expliqué que, si les droits relevant des contrats de durée déterminée peuvent varier selon les pays, la forme «normale» d'engagement est encore considérée comme étant de durée «indéterminée» et que le fait de ne pas inclure le travail de durée déterminée dans la définition du travail temporaire pourrait soulever des doutes sur ce que revêt réellement le qualificatif «temporaire». Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse se sont alignés sur cette position. Le président a proposé d'introduire les termes «contrats de durée déterminée et autres formes de travail temporaire», proposition qui a été acceptée. L'experte gouvernementale des Philippines a demandé également qu'on ajoute «relations triangulaires».
129. La vice-présidente travailleuse s'est interrogée sur la différence entre relation de travail «ambiguë» et «travail économiquement dépendant». La secrétaire exécutive du Bureau lui a répondu que la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, traite à la fois de la relation de travail déguisée et de la relation ambiguë mais que, dans le rapport préparé pour la réunion tripartite, le Bureau a décidé de s'intéresser plus particulièrement à la

relation de travail ambiguë. Elle a précisé que le Bureau a tout de même pris en compte des exemples provenant de pays qui ont affaire à des relations de travail déguisées, essentiellement parce qu'il est difficile d'établir la distinction entre relation ambiguë et relation déguisée.

- 130.** Le vice-président employeur a déclaré que, si les employeurs peuvent accepter le terme «déguisée», ils ne peuvent pas approuver le terme «ambiguë». Il a proposé de conserver le texte du rapport ou, à défaut, le libellé de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Par ailleurs, cette recommandation laisse volontairement de côté le mot «ambiguë» au profit du terme «déguisée».
- 131.** La vice-présidente travailleuse a exprimé son désaccord avec la proposition des employeurs visant à utiliser le libellé de la recommandation n° 198, car celui-ci concerne la relation de travail illégale, tandis que la relation de travail ambiguë recouvre une zone d'ombre. La relation de travail ambiguë se réfère aux individus qui ne sont peut-être pas considérés légalement comme des salariés, mais sont néanmoins dépendants au même titre qu'un salarié. Cela étant, elle a proposé soit d'utiliser le terme «ambiguë», comme le fait le Bureau, soit de se référer à la relation de travail déguisée et aux travailleurs se trouvant dans une dépendance économique, qui ne sont pas facilement identifiables comme salariés et qui ont besoin de protection.
- 132.** La vice-présidente travailleuse a rappelé également qu'ils n'étaient pas en train de travailler à l'élaboration d'un instrument juridique et a réaffirmé que travail n'est pas synonyme de contrat. La recommandation n° 198 a été examinée et adoptée pour clarifier la relation de travail, tandis que le sujet qui occupe cette assemblée porte sur les FAE.
- 133.** Compte tenu du désaccord qui persiste au sujet de l'utilisation du terme «ambiguë», les experts ont décidé de revenir sur cette question à un stade ultérieur de la discussion.
- 134.** Une discussion a suivi au sujet de la contribution relative des FAE à la viabilité des entreprises. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a souscrit au principe selon lequel les FAE apportent une certaine flexibilité propice à la viabilité des entreprises. Toutefois, la vice-présidente travailleuse a proposé que le texte soit reformulé pour exprimer le fait que les FAE aident les entreprises à s'adapter aux fluctuations de la demande. Le vice-président employeur a été d'accord sur le principe, à la condition toutefois de reconsidérer le libellé exact. S'agissant du terme viabilité, il a reconnu que c'est un mot à la mode assorti de connotations; mais, dans ce cas précis, les employeurs le choisissent pour sa signification fondamentale, à savoir que les entreprises qui ont pu se développer sont celles qui ont généré de la croissance économique.
- 135.** Le président a déclaré en résumé que le paragraphe n'était pas adopté et que deux questions restaient en suspens et feraient l'objet d'une discussion ultérieure.

### Paragraphe 3

- 136.** Des préoccupations ont été exprimées au sujet de l'utilisation du terme «non-discrimination» associé à «équitable», «égal» et «égalité». Le vice-président employeur a proposé de remplacer les mots «égalité de traitement» par le terme «équitable». Puisque les FAE varient, la question n'est pas de les rendre égales, mais de faire en sorte que leur situation soit équitable par rapport aux travailleurs engagés dans un emploi régulier. Toutefois, la vice-présidente travailleuse a exprimé des doutes quant à l'utilisation du mot «équitable» puisque le terme «égalité de traitement» est fréquemment utilisé dans les normes de l'OIT. Elle a demandé au Bureau de fournir un avis concernant la proposition

d'utiliser simplement le terme «non-discrimination» et de préciser s'il englobe le concept d'égalité de traitement.

137. La secrétaire générale a expliqué que le terme «non-discrimination» utilisé seul est insuffisant pour prendre en compte l'égalité de traitement, et que l'égalité est d'ordinaire associée à la non-discrimination. De plus, égalité de traitement n'est pas synonyme de traitement identique. Le traitement diffère selon les circonstances; il est comparable, pas moins favorable.
138. L'experte gouvernementale de la France a suggéré d'utiliser «égalité de traitement», puisque c'est un concept reconnu, et «non-discrimination» car les termes sont différents. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a approuvé également l'utilisation de ces termes. En réponse, si la vice-présidente travailleuse a dit comprendre la préoccupation de l'experte gouvernementale de la France, elle a appelé à utiliser le langage du Bureau. Le vice-président employeur a accepté également d'utiliser les termes du Bureau.
139. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a exprimé son désaccord avec l'utilisation du terme «sécurité de l'emploi». Aux Etats-Unis, le principe de l'«employment at will» implique que les travailleurs peuvent être licenciés sans justification.
140. La vice-présidente travailleuse a répondu que la «sécurité de l'emploi» signifie que les travailleurs ne doivent pas être licenciés de manière arbitraire. Le vice-président employeur a déclaré qu'il n'entendait pas le terme «sécurité de l'emploi» au sens où un travail devait garantir la sécurité de l'emploi. Dans ce texte précis, qu'il approuve, il le comprend dans le sens où les FAE ne doivent pas être utilisées pour saper cette sécurité de l'emploi.
141. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a fait objection à l'inclusion de «sécurité de l'emploi» car ce n'est ni un droit lié au travail ni une forme de travail décent. Cependant, elle veut bien approuver le paragraphe 3 dans sa globalité, prenant note de l'explication du vice-président employeur, mais elle a déclaré que le terme pose problème, notamment aux Etats-Unis.
142. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a expliqué aussi qu'il y a une différence entre sécurité de l'emploi et sécurité dans l'emploi. Il a estimé que sécurité dans l'emploi est plus approprié pour ce point de discussion. La vice-présidente travailleuse a trouvé aussi qu'il peut y avoir une différence entre sécurité de l'emploi et sécurité dans l'emploi. Les deux devraient en principe être inclus, elle est d'accord pour laisser le texte tel que proposé.
143. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a proposé en outre de supprimer le passage qui évoque les «besoins légitimes des travailleurs et des employeurs». La phrase reconnaît implicitement qu'on a besoin des FAE, et le terme «besoins légitimes» rend la phrase redondante.
144. La vice-présidente travailleuse a contesté la suggestion de l'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud de supprimer le passage relatif aux «besoins légitimes». Il est des cas où les travailleurs comme les employeurs ont des besoins légitimes et nous devons en tenir compte tout en assurant une protection. Ce qui importe, c'est le sentiment de la majorité dans cette réunion. Les FAE doivent être utilisées à des fins appropriées. Dans de nombreux cas, le travail à temps partiel est utilisé non pas pour répondre aux besoins légitimes des travailleurs et des entreprises, mais pour remplacer le travail à plein temps, et de nombreux pays ont légiféré pour assurer que de telles situations ne se produisent pas. Certains contrats non conventionnels ont leur raison d'être et peuvent être utilisés par exemple pour l'exercice d'activités saisonnières. Or les entreprises ont parfois recours aux contrats saisonniers pour du travail qui n'est pas de nature saisonnière. Il devrait y avoir la

possibilité de se demander si un contrat saisonnier, par exemple, est le contrat approprié pour la tâche à effectuer.

145. Le vice-président employeur a souscrit à la déclaration du groupe des travailleurs selon laquelle il ne s'agit pas d'un document juridique. La réunion est chargée d'élaborer un document pouvant servir de base de discussion à un stade ultérieur. La phrase exprime l'idée que les FAE ne sont pas toutes mauvaises, à la condition qu'elles respectent deux principes: elles doivent être utilisées à des fins légitimes et non pas pour saper les droits des travailleurs.
146. L'experte gouvernementale de la Norvège a estimé elle aussi que le terme «besoins légitimes» doit être conservé au paragraphe 3. L'experte gouvernementale de la France a fait aussi observer que le libellé doit comprendre le terme «besoins légitimes» car il n'est pas superflu. Elle a souligné que les travailleurs et les employeurs peuvent avoir besoin de recourir aux FAE, mais que ces types de contrat doivent être utilisés pour des besoins légitimes. Elle a fait observer que les contrats de durée déterminée constituent une approche sensée mais qu'ils doivent être utilisés dans des circonstances appropriées.
147. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud s'est dit préoccupé par la discussion. Chaque participant à la réunion doit avoir la possibilité de demander des éclaircissements et pouvoir participer pleinement à la rédaction du document. Les deux premiers paragraphes des conclusions fixent le cadre de ce qui suit. Est-ce que les cinq paragraphes sont censés suivre une approche opérationnelle ou didactique? Est-ce correct dans le document en cours d'élaboration?
148. La secrétaire générale a déclaré que le paragraphe 2 dépeint le contexte et évoque la problématique qui émerge des FAE lorsqu'elles ne sont pas correctement utilisées. Les FAE se sont multipliées récemment et le sujet en est devenu plus pertinent, ce qui met aussi en exergue les défis à relever. Cependant, si l'on prend les mesures qui s'imposent, les FAE peuvent s'avérer bénéfiques tant pour les travailleurs que pour les employeurs.
149. Le président a suggéré de consigner dans le compte rendu de la réunion les problèmes identifiés par les experts des Etats-Unis et de l'Afrique du Sud. Sans opposition, le paragraphe 3 est approuvé.

## Paragraphe 4

150. La vice-présidente travailleuse a proposé plusieurs changements qui ont été acceptés par le vice-président employeur. Ce dernier a suggéré néanmoins d'ajouter les mots «et réglementés» après «bien conçues» et les mots «à s'adapter» avant «et à répondre». Enfin, il a demandé que l'on remplace le mot «utilisés» par «utilisés de manière inappropriée» avant les mots «par des employeurs» pour mieux rendre compte de la réalité.
151. La vice-présidente travailleuse a accepté la quasi-totalité des changements proposés mais elle a demandé des éclaircissements sur ce qu'on entend par «obligations légales» et notamment si ce terme englobe les conventions collectives.
152. Le vice-président employeur a reconnu la difficulté et propose de remplacer le mot «légal» par «juridique» qui a une signification plus large. Ce terme est censé s'entendre dans un sens large qui comprend la législation, les contrats, les conventions collectives ou toute forme d'obligation qui a force de loi.



- 153.** Les expertes gouvernementales de la France et de la Norvège ont appuyé l'utilisation du terme «légal». Ce terme comprend la législation de même que les conventions collectives et les accords contractuels qui ont force de loi.
- 154.** La vice-présidente travailleuse a indiqué qu'elle aimerait savoir si le terme «obligations légales» comprend effectivement les obligations contractuelles et fiscales et les conventions collectives, et s'il existe des obligations légales particulières que les employeurs cherchent à exclure.
- 155.** De l'avis du vice-président employeur, l'intention est d'inclure les obligations qui sont opposables devant un tribunal et qui, si elles ne sont pas remplies, peuvent faire l'objet d'un recours en justice et d'une demande de réparation de la part des travailleurs.
- 156.** La vice-présidente travailleuse a demandé conseil auprès du Bureau pour savoir si le mot «légales» limite la notion des obligations de quelque façon que ce soit.
- 157.** La secrétaire générale a répondu que, dans les normes de l'OIT, les termes sont choisis pour rendre compte du droit et de la pratique dans différents pays. Le terme généralement utilisé est «législation nationale» qui comprend les obligations au titre des conventions collectives dans les pays où ces accords ont force de loi. Elle a fait observer que dans certains pays les conventions collectives n'ont pas nécessairement force de loi.
- 158.** La vice-présidente travailleuse a fait valoir qu'elle voudrait être sûre que les conventions collectives soient bien reconnues, même dans les pays où elles n'ont pas force de loi. Les conclusions doivent en tenir compte dans leur formulation.
- 159.** Le vice-président employeur a réaffirmé que les employeurs n'entendent pas se référer à la législation en tant que telle, mais aux obligations juridiques qui sont légalement exécutoires. Les conventions collectives n'ont pas de raison d'être si l'on ne peut assurer leur mise en application.
- 160.** La vice-présidente travailleuse a fait observer qu'au Royaume-Uni, par exemple, les conventions collectives n'ont pas force exécutoire et qu'il s'agit donc de s'assurer que ces cas sont bien pris en compte. Ainsi, elle a proposé la formulation suivante: «à leurs obligations légales et contractuelles, et à leurs autres responsabilités».
- 161.** Le vice-président employeur s'est déclaré en désaccord avec les termes «et à leurs autres responsabilités». L'objectif est d'élaborer un cadre dans lequel les différentes formes d'emploi ne puissent être utilisées aux fins de se soustraire à des obligations qui seraient sinon exécutoires. Toute autre responsabilité ne rentre pas dans le cadre de la discussion si les autorités ne peuvent en assurer l'exécution.
- 162.** La vice-présidente travailleuse a relevé que le problème en question concerne les effets préjudiciables des FAE, et il s'agit de savoir si celles-ci sont utilisées aux fins de se soustraire à des obligations. Elle a souligné que le terme «légales» risque d'être trop restrictif, ne comprenant que les obligations découlant de la loi.
- 163.** Le vice-président employeur a proposé d'ajouter «et à leurs engagements» mais a réaffirmé que «à leurs autres responsabilités» est source de confusion car ce terme ne contient pas nécessairement de lien avec la loi.
- 164.** La vice-présidente travailleuse a insisté pour qu'on insère: «à leurs obligations légales et contractuelles, et à leurs autres responsabilités» et a fait observer que «engagements» est un terme qui a une signification légale différente selon les pays.

- 165.** L'experte gouvernementale de la France s'est demandée si «à leurs autres responsabilités» comprend les engagements unilatéraux des entreprises.
- 166.** Le vice-président employeur a suggéré de modifier les termes de la façon suivante: «à leurs obligations légales et contractuelles, et aux autres responsabilités liées à l'emploi» qui comprendraient les responsabilités contractuelles ou autres responsabilités légalement exécutoires.
- 167.** L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a rappelé que le contexte porte sur le recours abusif aux formes atypiques d'emploi et a proposé donc d'introduire le terme «obligations prévues par la loi» (en anglais: «statutory obligations») qui est plus large, ne se limite pas à la législation et peut comprendre, le cas échéant, la jurisprudence.
- 168.** La vice-présidente travailleuse a déclaré que, dans le contexte européen, les relations «prévues par la loi» se réfèrent à la législation et sont donc restrictives. Elle s'est déclarée disposée à accepter la formulation proposée par les employeurs, à savoir «à leurs obligations légales et contractuelles, et aux autres responsabilités liées à l'emploi».
- 169.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis s'est rangée à cette position; mais le vice-président employeur a renvoyé à plus tard l'amendement du libellé pour pouvoir en discuter avec le groupe des employeurs.

## Paragraphe 5

- 170.** La vice-présidente travailleuse a expliqué que les amendements proposés apportent une note plus positive et reconnaissent l'utilité des formes atypiques d'emploi lorsqu'elles servent les intérêts des deux parties. Les amendements visent aussi à remédier aux contradictions qu'il y a entre le rapport, les discussions et les conclusions et ne rendent pas compte de manière adéquate du problème des déficits de travail décent pour les «groupes vulnérables».
- 171.** Le vice-président employeur a proposé un amendement visant à réorganiser les idées proposées par les travailleurs et qui se fonde sur le rapport.
- 172.** Selon la vice-présidente travailleuse, cet amendement ne résout pas tous les problèmes soulevés par les travailleurs. Il importe de montrer que les FAE peuvent avoir des effets bénéfiques dans certaines circonstances mais qu'elles peuvent aussi avoir des effets préjudiciables et aboutir à une impasse au lieu de constituer un tremplin, comme cela est expliqué dans le rapport.
- 173.** L'expert gouvernemental du Japon a souligné que, outre les femmes, les migrants et les jeunes travailleurs, on trouve aussi des personnes âgées engagées dans des FAE. Ces formes d'emploi peuvent aider les travailleurs âgés à faire la transition entre l'emploi et la retraite et peuvent donc s'avérer bénéfiques pour ces travailleurs.
- 174.** L'experte gouvernementale des Philippines a souligné que le terme général de «FAE» a été utilisé au début de la discussion, mais que les amendements proposés risquent de restreindre l'analyse à certaines FAE seulement, comme les contrats de durée déterminée. La discussion doit donc se recentrer sur le concept plus vaste de FAE plutôt que sur des formes particulières.
- 175.** La vice-présidente travailleuse a fait remarquer que la controverse est née de l'examen du projet de conclusions qui semble suggérer que les FAE peuvent être bénéfiques et avoir un effet tremplin. Or le rapport pour discussion du Bureau ainsi que la discussion ont montré

qu'elles peuvent avoir aussi des incidences négatives, notamment un effet tremplin «à la baisse» plutôt qu'«à la hausse».

176. L'experte gouvernementale de la France a fait observer que le projet de conclusions évoque un effet tremplin mais affirme que cet effet doit encore être prouvé. Le fait que des travailleurs vulnérables se trouvent engagés dans des FAE ne plaide pas pour l'existence d'un effet tremplin, et elle invite à poursuivre les travaux de recherche.
177. La vice-présidente travailleuse a fait remarquer que les travailleurs vulnérables sont nombreux à être engagés dans des FAE, y compris les travailleurs âgés. Ces derniers peuvent certes recourir aux FAE pour assurer une transition harmonieuse entre l'emploi et la retraite; mais il se peut aussi que les travailleurs âgés se retrouvent contraints de travailler bien au-delà de l'âge de la retraite pour compléter des revenus insuffisants. Les conclusions doivent mentionner les éventuels risques et les effets négatifs associés aux FAE. Parfois, les FAE ont des effets positifs car ces formes d'emploi constituent un tremplin mais ce n'est pas toujours le cas.
178. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a fait valoir l'importante contribution des FAE en termes d'accès aux marchés du travail. Cependant, les conditions dans lesquelles s'opèrent ces formes d'emploi suscitent des préoccupations qui ont déjà été évoquées par la vice-présidente travailleuse.
179. Le vice-président employeur s'est dit conscient des préoccupations des travailleurs. Il a expliqué néanmoins que ces préoccupations auraient davantage leur place dans le paragraphe suivant.
180. La vice-présidente travailleuse a maintenu que le paragraphe 5 aborde la question de l'accès au marché du travail et au travail décent. Elle a reconnu que certaines FAE offrent des débouchés sur le marché du travail. Dans certains cas, les FAE peuvent aider les jeunes à acquérir une expérience professionnelle et à trouver un emploi régulier mais, dans d'autres cas, ces jeunes se retrouvent cantonnés dans ce type de travail pour une longue durée, voire pour toujours.
181. Le vice-président employeur a déclaré qu'il n'y a aucune difficulté à reconnaître cet état de fait et que la formulation du rapport aurait pu aider à exprimer cela de manière équilibrée.
182. La secrétaire générale a fait une proposition en vue de faire la synthèse de toutes les préoccupations. Tous les participants s'accordent à dire que les jeunes travailleurs, les femmes et les migrants sont surreprésentés dans les FAE. Le fait qu'ils soient surreprésentés peut être le reflet d'une situation de discrimination. La phrase pourrait donc être reformulée comme suit: «Comme les femmes, les jeunes et les migrants sont plus exposés à la discrimination sur le marché du travail, la forte incidence de FAE dans ces groupes peut soulever des inquiétudes quant à savoir si ces formes d'emploi constituent un tremplin vers un emploi régulier et décent.»
183. L'expert gouvernemental du Japon a fait observer que dans son pays la surreprésentation des jeunes dans les FAE n'est pas due à la discrimination mais à un manque d'expérience, et il a remis en cause le bien-fondé du terme pour tous les contextes.
184. Le vice-président employeur a estimé que la proposition du Bureau est utile. Le rapport se veut bien plus positif au sujet des FAE que le projet de conclusions, et il a suggéré la formulation suivante: «Si les FAE présentent des avantages, le fait que ces groupes soient surreprésentés soulève la question de savoir si elles constituent vraiment un tremplin.»

- 185.** La vice-présidente travailleuse a fait observer que le paragraphe précédent fait déjà ressortir que les FAE constituent un mécanisme utile pour fidéliser et recruter les travailleurs. Evoquer à nouveau ces avantages ne permet pas d'établir un équilibre. La proposition du Bureau est utile et le groupe des travailleurs serait disposé à l'accepter s'il y avait un autre terme pour «discrimination».
- 186.** L'experte gouvernementale de la France a fait observer que l'incidence élevée de FAE chez certains groupes traduit peut-être l'existence de certaines formes de discrimination, mais il faut avoir plus d'arguments tangibles et entreprendre des recherches à ce sujet.
- 187.** Le vice-président employeur a fait observer que les paragraphes 41 à 45 du rapport font état de diverses données démographiques et examinent l'existence d'une discrimination chez les personnes qui subissent des FAE. Ces paragraphes comportent aussi une discussion au sujet de l'effet «tremplin».
- 188.** La vice-présidente travailleuse a affirmé aussi que ces paragraphes expriment clairement que les FAE peuvent constituer un piège et que certains groupes de travailleurs encourent davantage de risques de se retrouver dans ces formes d'emploi. Elle a suggéré d'arrêter la discussion et de préparer un résumé en bonne et due forme de ces paragraphes.
- 189.** L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud s'est référé à une intervention antérieure des employeurs qui proposaient que les paragraphes des conclusions suivent un ordre logique, le paragraphe 4 se référant aux aspects positifs des FAE en qualité de tremplin et le paragraphe 5 se référant aux aspects négatifs de ces formes d'emploi. Selon cette logique, il a proposé qu'un amendement soit apporté au paragraphe 4 faisant référence au rôle positif que les FAE peuvent jouer en donnant accès aux marchés du travail. Si cela est accepté, il s'est demandé si la formulation proposée par les travailleurs au nouveau paragraphe 5 peut être acceptable.
- 190.** La vice-présidente travailleuse a contesté le fait que les paragraphes sont supposés être positifs ou négatifs. Les travailleurs constatent qu'ils commencent par l'aspect positif pour terminer par l'aspect négatif des FAE. Elle a réaffirmé la position des travailleurs selon laquelle le nouveau paragraphe 5 doit être formulé de façon à mettre en balance les éléments positifs et les éléments négatifs et montrer comment les groupes vulnérables sont affectés.
- 191.** Le vice-président employeur, prenant en considération une intervention faite précédemment par l'expert gouvernemental du Japon, a proposé de supprimer les jeunes travailleurs de la liste de ceux qui sont les plus désavantagés sur le marché du travail, en ne laissant que les femmes et les migrants. Il a proposé ensuite de mettre un point après le mot «préoccupations» et de supprimer le texte restant pour éviter toute discussion sur la question de savoir si les FAE ont des effets positifs ou négatifs.
- 192.** La vice-présidente travailleuse a fait observer que le rapport montre bien que les jeunes travailleurs ont des difficultés à pénétrer le marché du travail. Elle a renvoyé à des exemples fournis précédemment par des pays où les contrats de durée déterminée sont utilisés pour aider les jeunes travailleurs à accéder au marché du travail mais ont l'inconvénient d'entraver l'accès au travail décent. Le texte ne saurait exclure les jeunes travailleurs. La «génération perdue» des jeunes travailleurs est confrontée aux énormes problèmes engendrés par les FAE.
- 193.** L'experte gouvernementale de la France a approuvé l'idée d'introduire des termes qui traduisent l'aspect positif du recours aux contrats de durée déterminée pour aider les jeunes à pénétrer le marché du travail, mais il faut aussi évoquer les aspects négatifs des FAE. En France, ces dernières années, on a assisté à une multiplication des «stages» en entreprises.

Si l'intention initiale est louable, il n'en résulte pas moins que de nombreux jeunes travailleurs enchaînent indéfiniment les stages alors qu'ils effectuent un travail substantiel pour l'entreprise. Finalement, une loi a été adoptée qui impose aux employeurs de rémunérer les stagiaires.

194. La vice-présidente travailleuse a précisé que les travailleurs demandent au Bureau de proposer un nouveau paragraphe pour reformuler la phrase sur les groupes vulnérables et sur l'effet tremplin.
195. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a souligné qu'il est important de rendre compte du paragraphe 44 du rapport. La vice-présidente travailleuse a demandé aussi au Bureau de donner plus de précisions sur ce point.
196. La secrétaire exécutive a expliqué que le Bureau a procédé à une analyse approfondie des publications existantes, qui a révélé que l'idée selon laquelle les contrats de durée déterminée peuvent constituer un tremplin est controversée. Si certaines publications montrent que les contrats de durée déterminée ont un effet tremplin, il n'en est rien dans deux tiers d'entre elles. De plus, les études ont montré que là où ces formes d'emploi sont les plus répandues, elles n'ont pas d'effet tremplin. En Norvège, par exemple, où les contrats de durée déterminée sont relativement peu courants, ils semblent en effet constituer un tremplin ; mais en Espagne, où 30 pour cent environ des contrats sont de durée déterminée, ils ne semblent pas si performants.
197. La vice-présidente travailleuse a demandé au Bureau de préparer une nouvelle proposition pour ce paragraphe, qui rende compte des points de vue exprimés et qui puisse être présentée aux partenaires sociaux et aux experts gouvernementaux pour examen.
198. Eu égard à cette nouvelle proposition, l'experte gouvernementale des Philippines a suggéré de réorganiser le paragraphe 5, pour transférer au début de la phrase les termes se référant à la «discrimination».
199. Les partenaires sociaux et les experts se sont dits d'accord avec cette nouvelle proposition et le président a déclaré qu'elle était acceptée.

## Paragraphe 6

200. La vice-présidente travailleuse a expliqué la logique des amendements proposés. Si les FAE augmentent, ce n'est pas dû exclusivement à l'insuffisance du cadre réglementaire. D'autres raisons s'ajoutent à cela. La formulation «plus grandes difficultés» devrait donc être plus précise et plus spécifique.
201. Le vice-président employeur a expliqué que la raison d'être des amendements proposés par les employeurs est de développer et de préciser les sujets du débat. Si certains pays connaissent des déficits de travail décent dus au travail atypique, ce n'est pas le cas pour d'autres. Les employeurs proposent aussi d'aller au-delà des six domaines et d'y inclure l'accès initial à l'emploi, en plus des autres transitions, de même que certaines autres conditions de travail. Il a suggéré aussi de remplacer le mot «segmentation» par «insécurité et inégalité».
202. Sur la base d'un nouveau projet du paragraphe 6 élaboré par un petit comité de rédaction composé de travailleurs, d'employeurs et de gouvernements, l'experte gouvernementale des Etats-Unis a proposé de remplacer «sécurité sociale» par «protection sociale». Aux Etats-Unis, la sécurité sociale est un élément de la protection sociale. La vice-présidente travailleuse a estimé que la «protection sociale» ne peut remplacer la «sécurité sociale» car

ce dernier terme est lié à l'emploi. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a demandé alors au Bureau de lui préciser si «sécurité sociale» désigne le même concept que «protection sociale» ou le socle de protection sociale pour certaines régions du monde.

- 203.** En réponse, le secrétaire général adjoint a expliqué que les définitions de sécurité sociale et de protection sociale varient considérablement d'un pays à l'autre. Selon la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, la protection sociale comprend la sécurité sociale et la protection des travailleurs. Pour l'OIT, le terme «sécurité sociale» se réfère à la sécurité du revenu et à l'accès aux soins de santé. La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, dispose que les socles de protection sociale devraient comporter au moins les garanties élémentaires de sécurité sociale assurant au minimum à toute personne dans le besoin l'accès à des soins de santé essentiels et à une sécurité élémentaire de revenu, et que ces socles devraient être considérés comme une étape en vue de l'établissement de systèmes complets de sécurité sociale pouvant assurer la gamme et le niveau des prestations prévus dans la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.
- 204.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis a accepté la référence à «sécurité sociale».
- 205.** Une discussion s'est engagée pour déterminer si les FAE concernent toutes les régions du monde, certaines régions seulement ou encore de nombreuses régions. L'experte gouvernementale de la Norvège a suggéré de supprimer tout qualificatif et de dire «dans des régions du monde». La vice-présidente travailleuse a émis des réserves car les FAE affichent une incidence élevée de déficits de travail décent dans toutes les régions du monde. Il ne s'agit pas de prétendre que l'emploi régulier n'affiche jamais de déficits, mais se référer à «certaines parties du monde» n'est pas correct. Le vice-président employeur a souligné que c'est une question de proportion. Les FAE existent dans toutes les régions du monde; cependant, dans certaines régions du monde, l'incidence des déficits de travail décent est plus élevée que dans d'autres. Il est proposé de revenir sur cette question à un stade ultérieur de la discussion.
- 206.** La vice-présidente travailleuse a demandé au Bureau d'apporter des éclaircissements au sujet du terme «segmentation du marché du travail». La secrétaire exécutive a répondu qu'il s'agissait d'un terme technique signifiant, pour simplifier, que les marchés du travail étaient moins efficaces. L'experte gouvernementale de l'Algérie a proposé d'utiliser le terme «dualité» à la place de segmentation du marché. Le vice-président employeur a proposé de retirer la référence à la «segmentation du marché du travail». La vice-présidente travailleuse a fait observer que cette référence ne doit pas être supprimée car la question est d'importance. Il a été proposé de revenir sur ce point à un stade ultérieur de la discussion.
- 207.** La vice-présidente travailleuse a demandé pourquoi le groupe des employeurs estime que les employeurs peuvent rencontrer des obstacles pour faire face aux déficits liés aux FAE. Le vice-président employeur a expliqué que les employeurs aussi sont confrontés à un certain nombre d'obstacles dus à une réglementation inefficace ou aux pratiques des gouvernements qui hypothèquent leur capacité à remédier à ces déficits.
- 208.** Une discussion s'est aussi engagée au sujet du droit des travailleurs engagés dans des FAE à négocier collectivement avec les employeurs. Le vice-président employeur a suggéré d'introduire «employeurs concernés» puisqu'il est important de déterminer la ou les parties concernées. Le mot «concernés» vise aussi à s'assurer que les agences d'emploi sont considérées comme responsables. S'agissant du travail intérimaire, les travailleurs ont un contrat de service avec l'agence tandis que celle-ci conclut un contrat commercial avec l'entreprise utilisatrice pour services fournis, et ce dernier doit aussi être pris en compte.

209. En réponse, la vice-présidente travailleuse a souligné que, en dehors de l'Europe, on ne sait souvent pas très clairement si les travailleurs ont une relation contractuelle avec les agences ou avec les entreprises utilisatrices. C'est pour cette raison que les travailleurs devraient avoir le droit de négocier collectivement avec le ou les employeurs qui fixe(nt) réellement les conditions de travail.
210. A l'exception des points en suspens qui seront réexaminés à un stade ultérieur de la discussion, le texte du paragraphe est adopté.

## Paragraphe 7

211. La vice-présidente travailleuse a présenté les amendements acceptés par les partenaires sociaux.
212. Concernant le titre, elle a proposé de rajouter les mots «et préserver». Là où le travail décent existe, il doit être préservé.
213. S'agissant du paragraphe d'introduction, elle a suggéré de remplacer «vulnérabilités» par «déficits de travail décent», «six» par «sept» et de se référer au «dialogue social» en général plutôt qu'au dialogue social tripartite uniquement.

## Nouveau point a)

214. La vice-présidente travailleuse a expliqué que le terme «conditions de travail» doit figurer dans la partie portant sur les mesures à adopter.
215. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom des experts gouvernementaux, a expliqué qu'ils ne sont pas opposés à l'intention visée par le paragraphe, mais que les gouvernements sont aussi des employeurs et que, à ce titre, ils ne doivent pas être désignés à part dans une phrase distincte (la dernière); ils proposent de la supprimer. Ils acceptent leurs responsabilités en tant que gouvernements mais n'ont pas à être ciblés de manière distincte en tant qu'employeurs.
216. La vice-présidente travailleuse a expliqué que les gouvernements sont des employeurs, ce qui signifie qu'ils ont une responsabilité toute particulière et doivent donner le bon exemple aux autres employeurs.
217. L'experte gouvernementale de la Norvège a suggéré de remplacer «gouvernements» par «employeurs du secteur public».
218. L'experte gouvernementale de la France a suggéré d'utiliser les mots «tous les employeurs, qu'ils appartiennent au secteur public ou au secteur privé» et la vice-présidente travailleuse a suggéré d'ajouter «... devraient fournir aux travailleurs une protection appropriée».

## Point b)

219. Les amendements présentés par la vice-présidente travailleuse consistent notamment à supprimer la première phrase. La notion d'«emploi à vie chez un unique employeur» est dépassée. Elle a suggéré également d'ajouter «sont appelés à changer d'emplois» et «création d'emplois de qualité». Les employeurs ont accepté cette proposition.

220. L'experte gouvernementale des Philippines a accepté toutes les propositions, mais a suggéré d'insérer «formation professionnelle». Le vice-président employeur a proposé de parler de «la formation professionnelle et le perfectionnement».
221. L'experte gouvernementale de la France s'est interrogée au sujet des termes «transition vers un travail décent». Même dans les FAE, le travail peut être décent.
222. La vice-présidente travailleuse a souscrit à l'argument de l'experte gouvernementale de la France selon lequel tout travail, qu'il soit régulier ou non régulier, doit être décent. Cependant, comme les formes atypiques d'emploi ne sont pas toutes décentes et comme il s'agit ici de promouvoir les transitions vers des emplois décents et de meilleure qualité, la phrase revêt tout son sens.
223. L'experte gouvernementale de la France a accepté ce point de vue et a suggéré de modifier la phrase ainsi: «la progression constante vers des emplois décents».
224. Le vice-président employeur a proposé «l'accès à des emplois décents».
225. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud, se référant aux termes «les gouvernements doivent, en consultation avec les partenaires sociaux», a suggéré de supprimer les mots «en consultation avec» et de se référer aux «gouvernements et partenaires sociaux». Il est important de donner des moyens d'action aux gouvernements pour qu'ils puissent créer des emplois de qualité sans avoir à consulter les partenaires sociaux.
226. L'experte gouvernementale de la France a fait objection. L'expression «en consultation» ne signifie pas nécessairement que les gouvernements doivent s'entendre avec les partenaires sociaux mais plutôt qu'ils doivent les écouter si nécessaire. En France, le gouvernement a l'obligation de consulter les partenaires sociaux avant d'opérer des changements ou de prendre des mesures.
227. La vice-présidente travailleuse a approuvé le point de vue de l'experte gouvernementale de la France selon lequel «en consultation» implique aussi la participation des partenaires sociaux. Elle a suggéré d'ajouter «si nécessaire».
228. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a expliqué que sa proposition visait à dissocier l'obligation de «promouvoir des emplois de qualité» de la «consultation» mais il a accepté la phrase ainsi formulée.

**Point c)**

229. Le point est adopté sans amendement.

**Point d)**

230. L'experte gouvernementale de la Norvège a suggéré d'adoucir la formulation de la seconde phrase et de remplacer «devraient concevoir» par «devraient s'efforcer de concevoir ...».
231. L'experte gouvernementale des Philippines a suggéré de supprimer «régimes de sécurité sociale financés par cotisations» car certains pays ne disposent pas de régimes financés par cotisations.
232. L'experte gouvernementale de l'Algérie a dit ne pas bien saisir la première phrase. Dans son pays, il faut avoir cotisé un nombre minimum d'années pour prétendre avoir droit à des prestations.



233. La vice-présidente travailleuse a expliqué que cette phrase concerne les cotisations basées sur les heures de travail effectuées dans le cadre d'un arrangement contractuel et non pas la durée de service dans l'emploi. Elle a approuvé la suggestion faite par l'experte gouvernementale de la Norvège.

#### **Point e)**

234. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a suggéré d'ajouter «tels que» de même que «lorsqu'ils existent» pour prendre en compte le fait que, dans certains pays, les ressources nécessaires pour financer un équipement de sécurité font défaut.
235. La vice-présidente travailleuse a affirmé que l'équipement de sécurité relève de la responsabilité de l'employeur et, que cet équipement existe ou non, l'employeur doit assurer la sécurité du travailleur. C'est aux gouvernements qu'il incombe d'assurer que des normes et obligations sont édictées pour permettre à l'employeur d'être en règle avec les mesures de sécurité, et notamment l'octroi d'un équipement de sécurité.
236. Tout en se déclarant d'accord avec ces propos, le représentant gouvernemental de l'Afrique du Sud a indiqué que ce n'est pas ce que suggère la phrase qui apparaît à l'écran. Selon celle-ci, c'est aux gouvernements qu'il incombe de fournir l'équipement de sécurité. Il a ajouté aussi que la responsabilité de fournir des lieux de travail sûrs et salubres relève aussi des travailleurs.
237. L'experte gouvernementale de la France a suggéré le libellé suivant: «Les gouvernements devraient prendre les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs engagés dans des FAE ...»

#### **Point f)**

238. La vice-présidente travailleuse a souligné l'importance de ce point car il porte sur la négociation collective. Le vice-président employeur a proposé de remplacer les termes «les formes atypiques d'emploi posent des problèmes» par «les formes atypiques d'emploi peuvent poser des problèmes».
239. L'experte gouvernementale de la France a demandé pourquoi il importe de «déterminer quel est l'employeur ou quels sont les employeurs pertinents aux fins de la négociation collective».
240. Le vice-président employeur a suggéré de modifier le texte ainsi: «Ces initiatives devraient comprendre la promotion de systèmes efficaces de négociation collective. Il importe également de déterminer quel est l'employeur ou quels sont les employeurs pertinents aux fins de la négociation collective.»
241. La vice-présidente travailleuse a fait observer qu'il importe de déterminer les employeurs avec lesquels les travailleurs vont négocier plutôt que de se contenter de trouver les moyens de déterminer ces employeurs, et elle a ajouté que cette proposition est dans l'esprit de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.
242. Le vice-président employeur a proposé d'introduire, à la fin de la dernière phrase, les mots «conformément à la législation nationale».
243. La vice-présidente travailleuse a fait remarquer que les réglementations nationales en vigueur posent des problèmes et que la formulation proposée par les employeurs n'en tient

pas compte. Elle a proposé donc d'introduire les mots «conformément aux normes internationales du travail» avant «la législation nationale».

- 244.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis a proposé de remplacer les mots «Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient recourir au dialogue social» au point *f*) par les mots «Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pourraient recourir au dialogue social». Certains gouvernements, comme le gouvernement des Etats-Unis, n'interviennent pas dans la négociation collective ni dans le dialogue social. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a retiré sa proposition après avoir obtenu des éclaircissements de la part de la vice-présidente travailleuse. Le texte donne simplement à entendre qu'il est recommandé de mettre au point des formes de consultation avec les partenaires sociaux, et non pas obligatoire que les gouvernements interviennent dans la négociation collective.
- 245.** La vice-présidente travailleuse, revenant sur la dernière phrase, a demandé ce qu'apporterait de plus l'ajout des mots «conformément aux normes internationales du travail, et à la législation nationale».
- 246.** Le vice-président employeur a fait observer que les pays ne fixent pas les mêmes limites à la négociation collective et que les limites légales et autres diffèrent d'un pays à l'autre.
- 247.** La vice-présidente travailleuse a déclaré qu'on ne sait pas dans quelle mesure les réglementations nationales en vigueur sont suffisantes pour permettre de «déterminer quel est l'employeur ou quels sont les employeurs pertinents» avec qui les travailleurs peuvent négocier.
- 248.** L'experte gouvernementale de la France a estimé qu'il est superflu d'ajouter les mots «conformément aux normes internationales et à la législation nationale». Cette formulation n'a pas de sens car personne ne s'oppose à la nécessité de promouvoir la négociation collective et d'identifier les moyens de «déterminer quel est l'employeur ou quels sont les employeurs pertinents» aux fins de la négociation collective.
- 249.** Le vice-président employeur a expliqué que cette phrase fait un amalgame de deux idées: d'une part, la mise au point de stratégies et d'initiatives, pour lesquelles il n'y a aucune raison d'imposer des limites en matière d'innovation; et d'autre part, le moyen de «déterminer quel est l'employeur ou quels sont les employeurs pertinents», pour lequel certains pays disposent de procédures et réglementations spécifiques.
- 250.** La vice-présidente travailleuse a suggéré de remplacer le mot «conformément» par l'expression «en cohérence avec» pour dissiper toute confusion possible.

### **Point g)**

- 251.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis a fait observer que ce point rend dûment compte des points de vue qu'elle a exprimés dans ses interventions antérieures.

### **Point h)**

- 252.** Le vice-président employeur a suggéré d'éliminer la seconde partie du dernier paragraphe qui se réfère à la sécurité de revenu.
- 253.** La vice-présidente travailleuse a déclaré que les travailleurs devraient pouvoir bénéficier d'une sécurité de revenu, et qu'elle ne pouvait accepter la suppression de cette partie.

- 254.** L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a demandé quelle valeur ajoutée apporte ce concept.
- 255.** L'experte gouvernementale de la France a proposé de conserver la phrase car celle-ci suggère seulement la nécessité de pouvoir compter sur un revenu. Elle ne se réfère pas nécessairement à un revenu garanti à vie, mais à quelque chose que les travailleurs doivent avoir. Cela fait partie des droits des travailleurs de pouvoir raisonnablement s'attendre à un revenu de base en contrepartie de leur travail.
- 256.** Le vice-président employeur a souligné qu'une sécurité de revenu adéquate fait partie des principes et droits fondamentaux au travail et relève du concept de travail décent, et il s'est demandé pourquoi privilégier «sécurité élémentaire de revenu» par rapport aux autres aspects qui ne sont pas mentionnés.
- 257.** La vice-présidente travailleuse a demandé si «la sécurité élémentaire de revenu» fait partie de l'Agenda du travail décent. Elle a insisté sur le fait qu'il était utile d'avoir une formulation plus spécifique, comprenant peut-être des exemples concrets où «la sécurité élémentaire de revenu» n'est pas garantie, tels que les contrats «zéro heure».
- 258.** Le vice-président employeur a répondu que le concept de «sécurité élémentaire de revenu» fait partie du travail décent, et a proposé de remplacer «sécurité élémentaire de revenu» par «travail décent» qui est un terme de portée plus vaste.
- 259.** Le secrétaire général adjoint a expliqué que «sécurité élémentaire de revenu» fait partie du concept de travail décent. Si l'on se réfère au paragraphe 4 de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012: «Ces garanties devraient assurer au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de la vie, l'accès à des soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu, [...]». La sécurité élémentaire de revenu comprend les revenus du travail et les transferts, et est assurée par ces deux moyens. En rédigeant ces conclusions, le Bureau s'est préoccupé de la question du manque de prévisibilité des revenus des travailleurs et du niveau de ceux-ci. Ainsi, pour les travailleurs qui n'effectuent qu'un nombre très faible d'heures de travail, il conviendrait dans certains cas de compléter le revenu du travail insuffisant par des transferts, afin de leur assurer un niveau d'existence convenable. Le paragraphe 1 évoque déjà l'engagement envers le travail décent, et ce point pourrait s'appuyer sur ce paragraphe.
- 260.** Le vice-président employeur a proposé de se référer à l'«Agenda du travail décent» plutôt que de parler de «sécurité élémentaire de revenu». L'experte gouvernementale de la France a déclaré que l'Agenda du travail décent comprend la sécurité élémentaire de revenu et est accepté par les employeurs. Elle s'est donc étonnée qu'il puisse y avoir une difficulté à accepter l'utilisation des termes «sécurité élémentaire de revenu».
- 261.** Le vice-président employeur a proposé les termes «conformes aux objectifs de l'Agenda du travail décent». La vice-présidente travailleuse a déclaré que cette formulation n'est pas claire et suggéré les termes «conformes aux éléments de l'Agenda du travail décent».
- 262.** L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud s'est demandé ce que signifie «empêcher» au début de ce point. Si le mot «empêcher» doit être utilisé, la question qui se pose alors est «qui empêche». La structure de la phrase prête à confusion.
- 263.** L'experte gouvernementale des Philippines a proposé de ne laisser que le mot «éradiquer» et de supprimer le mot «empêcher».
- 264.** La vice-présidente travailleuse a suggéré les termes «à la prévention et à l'éradication», que les employeurs ont approuvés.

**Paragraphe 8. Recommandations pour l'action future du Bureau**

- 265.** Le point *a)* est adopté.
- 266.** La discussion passe au point *b)*. Le vice-président employeur a désapprouvé l'inclusion d'une note de bas de page énumérant les conventions pertinentes pour les FAE. L'experte gouvernementale de la Norvège a déclaré préférer conserver la note de bas de page. La vice-présidente travailleuse a souhaité également conserver cette note. L'examen de ce point a été renvoyé à un stade ultérieur de la discussion.
- 267.** Au point *c)*, l'experte gouvernementale de la Norvège a jugé contestable la proposition d'organiser deux réunions supplémentaires d'experts à la suite de la réunion actuelle. La Norvège n'est pas en mesure d'appuyer deux autres réunions de cette nature. L'expert gouvernemental de l'Afrique du Sud a également appuyé la position de la Norvège.
- 268.** La vice-présidente travailleuse a répondu que, s'il est entendu que les réunions d'experts demandent du temps, bien qu'elles soient intéressantes, les sujets abordés dans le texte ne font pas l'objet de normes existantes. Une réunion d'experts ou toute autre activité fait partie du processus normatif. Comme solution de compromis, le vice-président employeur a suggéré la formulation suivante: «envisager, ... éventuellement dans le cadre de réunions d'experts», de sorte que le texte n'impose ni n'empêche la tenue de réunions d'experts.
- 269.** Le point *c)* est adopté.
- 270.** Le point *d)* est adopté.
- 271.** Le point *e)* est adopté.
- 272.** Le point *f)* est adopté.
- 273.** Le point *g)* est adopté.
- 274.** Une discussion s'est engagée au sujet du mandat de la réunion tripartite d'experts. La vice-présidente travailleuse a proposé de «soutenir les activités menées dans les pays» pour identifier les déficits de travail décent dans les FAE, et notamment les critères de recours à l'emploi de durée déterminée, aux contrats dits «zéro heure» ainsi que les problèmes liés au travail économiquement dépendant et pour tenter d'y remédier». Les experts gouvernementaux de la Norvège et de l'Afrique du Sud ont approuvé la proposition du groupe des travailleurs.
- 275.** Le vice-président employeur a expliqué que le texte suggéré est trop prescriptif. La réunion tripartite d'experts ne doit pas dicter des programmes d'action aux pays; c'est plutôt aux pays de choisir de le faire de leur plein gré.
- 276.** Le point *h)* est adopté.
- 277.** Le point *i)* est adopté.
- 278.** Au point *j)*, l'expert gouvernemental du Japon a demandé pour quelle raison les «services publics» font l'objet d'une mention spéciale. Il a retiré son objection après l'explication fournie par la vice-présidente travailleuse selon laquelle le secteur privé est inclus dans le paragraphe.
- 279.** Le point *j)* est adopté.

280. La vice-présidente travailleuse a proposé d'ajouter, au point *k*), les termes «étayé notamment par des rapports et des documents de recherche» après les mots «Créer un recueil de données, d'informations et d'analyses ...».

281. Le point *k*) est adopté.

## VII. Réexamen des points en suspens

282. Au paragraphe 2, une discussion s'est engagée concernant la viabilité et la croissance des entreprises. Le vice-président employeur a expliqué que les FAE ont créé de la valeur pour les entreprises et que cela doit apparaître dans les conclusions. La vice-présidente travailleuse a fait observer que dire que les FAE ont créé une «croissance» globale prête à controverse: dans certains cas, la croissance s'est faite au détriment des travailleurs engagés dans des FAE, dans d'autres cas, elle a été bénéfique pour tous. Il est donc convenu de remplacer «la viabilité des entreprises» par «la croissance et la capacité d'adaptation des entreprises».

283. Le vice-président employeur a suggéré d'utiliser les termes «relation de travail déguisée» plutôt que «relation de travail ambiguë», en référence à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, qui utilise ce terme.

284. La vice-présidente travailleuse a répliqué que le mot «ambiguë» est utilisé comme terme général pour désigner «relation de travail déguisée et travail économiquement dépendant». Si l'on accepte la proposition des employeurs, il serait nécessaire d'ajouter «le travail économiquement dépendant». Le vice-président employeur a proposé d'utiliser «la relation de travail déguisée, le travail économiquement dépendant et le travail à temps partiel».

285. Le paragraphe 2 est adopté.

286. Revenant au paragraphe 4, le vice-président employeur a insisté sur le fait que les termes «et autres responsabilités liées à l'emploi» ne sont pas nécessaires puisque les mots «légales» et «contractuelles» prennent déjà en compte les éléments qui doivent régir les formes atypiques et régulières d'emploi. Il a accepté néanmoins que les termes «et autres responsabilités liées à l'emploi» soient conservés.

287. Le paragraphe 4 est adopté.

288. Revenant à la discussion concernant le paragraphe 6, la vice-présidente travailleuse a accepté la proposition de l'experte gouvernementale de la Norvège d'utiliser «dans des régions du monde». Elle a suggéré de supprimer «segmentation du marché du travail» mais de conserver «souvent». Le vice-président employeur a accepté toutes les propositions à l'exception du maintien de «souvent». La vice-présidente travailleuse a proposé de reformuler la phrase ainsi: «Ces travailleurs sont, plus souvent que les autres.»

289. Le paragraphe 6 est adopté.

290. Revenant à la discussion de l'alinéa *h*) du paragraphe 7, la vice-présidente travailleuse a suggéré d'énumérer les éléments de l'Agenda du travail décent dans une note de bas de page. Elle a donné une citation extraite de l'Agenda global pour l'emploi qui énumère les éléments. Elle s'est dite aussi désireuse de conserver une note de bas de page avec les normes internationales du travail pertinentes.

291. S'agissant du paragraphe 8, alinéa *b*), le vice-président employeur a tenu à faire savoir que, si cette énumération peut être utile, il est important de souligner que la liste n'est pas

acceptable par tous. Il a rappelé que la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, a déjà fait elle-même l'objet d'une réunion tripartite d'experts et que le Conseil d'administration s'y réfère avec prudence. Elle devrait être retirée de la liste. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, pose également problème.

- 292.** L'experte gouvernementale de la Norvège a fait objection aux réserves émises par les employeurs car, même si les employeurs ne sont pas d'accord avec les instruments, ceux-ci sont encore en vigueur et ont été adoptés par tous, y compris par les employeurs.
- 293.** L'experte gouvernementale de la France a expliqué que la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, est un instrument très important et pertinent en France; il est impensable de ne pas faire figurer cet instrument dans la note de bas de page.
- 294.** La vice-présidente travailleuse a suggéré de dire «les instruments pertinents tels que suggérés par le rapport pour discussion du BIT» plutôt que d'introduire une note de bas de page.
- 295.** L'experte gouvernementale de la Norvège a proposé de donner une référence exacte du rapport pour discussion du BIT, avec son titre et son numéro, dans le projet de conclusions.
- 296.** Les paragraphes 7 et 8 sont adoptés.
- 297.** Les conclusions sont adoptées et le président lève la séance.

## Conclusions

1. La Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi <sup>1</sup> qui a eu lieu à Genève du 16 au 19 février 2015 réaffirme l'engagement de l'Organisation d'exécuter son mandat consistant à promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs – y compris ceux qui sont engagés dans des formes atypiques d'emploi –, à savoir le plein emploi, productif et librement choisi, assorti des droits fondamentaux au travail, du dialogue social, d'un revenu adéquat et de la sécurité inhérente à la protection sociale.
2. Le monde du travail a connu une évolution constante du marché du travail, et notamment la croissance de diverses formes d'emploi et de diverses formes d'arrangements contractuels sur les marchés du travail du monde entier. Les formes atypiques d'emploi ont toujours existé et peuvent être utilisées à des fins particulières comme pour effectuer des activités saisonnières, remplacer temporairement des travailleurs absents ou permettre aux travailleurs de concilier le travail et la vie privée. Les formes atypiques d'emploi ont favorisé la croissance et la capacité d'adaptation des entreprises et elles ont aussi augmenté la participation des travailleurs sur le marché du travail. Ces dernières décennies, le recours à ces formes d'emploi s'est accru, en raison de la mondialisation et d'autres facteurs. Les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, plus souvent que les autres travailleurs, manquent de protection tant dans la loi que dans la pratique. Ces formes atypiques d'emploi englobent entre autres les contrats de durée déterminée et autres formes de travail temporaire, le travail intérimaire et autres arrangements contractuels multipartites, la relation de travail déguisée, le travail économiquement dépendant et le travail à temps partiel.
3. Les formes atypiques d'emploi doivent répondre aux besoins légitimes des travailleurs et des employeurs et ne doivent pas être utilisées pour saper les droits du travail et le travail décent, à savoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'égalité et le principe de non-discrimination, ainsi que la sécurité de l'emploi. C'est en établissant un cadre réglementaire approprié, en s'employant à promouvoir le respect de la législation et en la faisant appliquer et en instaurant un dialogue social efficace que l'on pourra fournir la protection appropriée.
4. Des formes atypiques d'emploi bien conçues et réglementées peuvent permettre aux entreprises d'accroître leur aptitude à s'adapter et à répondre aux demandes du marché. Elles peuvent aussi constituer un mécanisme efficace pour recruter et fidéliser la main-d'œuvre, de même que pour mobiliser plus rapidement les compétences et l'expertise de certains travailleurs sur le marché du travail. Or, lorsque les formes atypiques d'emploi sont utilisées à tort par des employeurs pour se soustraire à leurs obligations légales et contractuelles, et aux autres responsabilités liées à l'emploi, cette pratique porte atteinte au principe de la concurrence loyale et elle a des effets préjudiciables pour les entreprises responsables, les travailleurs et la société tout entière.
5. Le large éventail d'arrangements contractuels peut être propice au recrutement de travailleurs sur le marché du travail. Cela se vérifie tout particulièrement pour l'emploi librement choisi et bien réglementé, comme le travail à temps partiel et autres arrangements contractuels, qui peut permettre aux travailleurs de mieux concilier leur travail, leur vie privée et leurs responsabilités familiales. Si, dans certains cas, les formes

<sup>1</sup> Pour la réunion, le Bureau a préparé un rapport pour discussion intitulé: *Les formes atypiques d'emploi, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi*, Genève, 16-19 février 2015. Le rapport peut être consulté sur le site: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms\\_338275.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_338275.pdf).

atypiques d'emploi peuvent aussi constituer un tremplin vers l'emploi régulier, dans bien d'autres cas il n'en est rien, et cela mérite d'être examiné avec attention. Les femmes, les jeunes et les migrants, qui sont plus exposés à la discrimination, sont surreprésentés dans les formes atypiques d'emploi. Cela peut être dû au fait que ces formes d'emploi fournissent à ces travailleurs des débouchés sur le marché du travail, mais cela peut aussi traduire la discrimination à laquelle ils sont confrontés ainsi que le plus grand risque qu'ils encourent de rester involontairement cantonnés dans ces formes d'emploi.

6. Les formes atypiques d'emploi, dans des régions du monde, font état d'une incidence élevée en matière de déficits de travail décent. Bien souvent, celles-ci ne sont pas suffisamment prises en compte dans les cadres réglementaires, dans les systèmes d'inspection du travail et de contrôle de l'application, dans les politiques actives du marché du travail ou encore dans le système judiciaire, dispositifs qui devraient tous être efficaces et accessibles. Un certain nombre d'Etats Membres ont adopté des réglementations appropriées et ratifié les conventions pertinentes et prennent des mesures pour faire face aux déficits et assurer la protection des travailleurs. Les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi peuvent rencontrer des obstacles pour tenter de lutter collectivement contre les déficits de travail décent. Ces travailleurs sont, plus souvent que les autres, dans l'impossibilité de faire valoir leurs droits fondamentaux, et notamment le droit à la liberté syndicale et le droit de négocier collectivement avec l'employeur ou les employeurs concernés. En conséquence, les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi risquent de subir des déficits de travail décent dans un, voire plusieurs domaines: 1) l'accès à l'emploi et la transition sur le marché du travail vers un travail décent; 2) les disparités salariales; 3) l'accès à la sécurité sociale; 4) les conditions de travail; 5) la formation et l'évolution de carrière; 6) la sécurité et la santé au travail; et 7) la liberté syndicale et la négociation collective. S'ils ne sont pas maîtrisés, ces déficits risquent d'accroître l'insécurité et l'inégalité.

### **Mesures pour promouvoir et préserver le travail décent pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi**

7. Pour veiller à ce que tous les travailleurs soient protégés, quel que soit leur arrangement contractuel, il importe de mettre en place des mesures, ou de renforcer celles existantes, pour lutter contre les éventuels déficits de travail décent dans les sept domaines énoncés ci-dessus. Tout en adaptant leurs stratégies à leur contexte national, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs peuvent, au moyen du dialogue social, envisager les mesures suivantes:
  - a) *Promouvoir le travail décent et de bonnes conditions de travail:* Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient poursuivre leurs politiques du marché du travail et autres politiques tendant à assurer un progrès constant dans la promotion des emplois décents. Tous les employeurs qui ont recours aux formes atypiques d'emploi, qu'ils appartiennent au secteur public ou au secteur privé, devraient fournir aux travailleurs une protection appropriée.
  - b) *Accompagner les transitions:* Comme les travailleurs sont appelés à changer d'emploi tout au long de leur vie professionnelle, les gouvernements doivent, en consultation avec les partenaires sociaux si nécessaire, promouvoir la création d'emplois de qualité et investir dans des politiques du marché du travail qui favorisent la croissance économique et le développement, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle et le perfectionnement, l'adéquation des compétences avec le marché du travail et l'accès à des emplois décents.



- c) *Promouvoir l'égalité et le principe de non-discrimination:* Il importe de prendre des mesures pour promouvoir l'égalité et veiller à ce que tous les travailleurs, quel que soit leur arrangement contractuel, soient protégés contre la discrimination.
- d) *Garantir une couverture de sécurité sociale appropriée pour tous:* Des mesures telles que l'établissement de seuils minimums en ce qui concerne les heures travaillées ou le revenu pour ouvrir droit aux prestations de sécurité sociale peuvent donner lieu à des pratiques d'emploi qui excluent les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi de la couverture de la sécurité sociale et d'autres prestations sociales. Les pays devraient s'efforcer de concevoir et d'adapter leurs systèmes de sécurité sociale de manière à offrir, aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, des conditions équivalentes à celles dont bénéficient les travailleurs occupant un emploi régulier.
- e) *Promouvoir des lieux de travail sûrs et salubres:* Les gouvernements et les employeurs devraient prendre les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi un environnement de travail sûr et salubre. Les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi devraient recevoir une formation et un équipement de sécurité et ils devraient pouvoir participer aux structures et mécanismes tendant à assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail.
- f) *Assurer l'accès à la liberté syndicale et à la négociation collective:* Comme cela est indiqué dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective contribuent à la réalisation de l'objectif du travail décent. Les formes atypiques d'emploi peuvent poser des problèmes lorsqu'il s'agit d'assurer le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. C'est le cas notamment de certaines relations triangulaires. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient recourir au dialogue social pour adopter des stratégies novatrices, et notamment des mesures de réglementation, permettant aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi de faire valoir leurs droits et de bénéficier des protections qui leur sont accordées dans le cadre des conventions collectives en vigueur. Il conviendrait aussi de promouvoir des systèmes et mécanismes efficaces de négociation visant à déterminer quel est l'employeur ou les employeurs concernés aux fins de la négociation collective, en cohérence avec les normes internationales, la législation et la réglementation nationales.
- g) *Adopter une démarche stratégique en matière d'inspection du travail:* Les services d'inspection du travail devraient bénéficier de ressources suffisantes et pouvoir mettre ces ressources au service de diverses stratégies, en ciblant notamment des secteurs et des professions spécifiques, et en tenant compte de l'expansion des formes atypiques d'emploi dans lesquelles le non-respect des règles est important.
- h) *Combattre les formes d'emploi extrêmement précaires et promouvoir les droits fondamentaux au travail:* Il convient d'accorder une attention spéciale à la prévention et à l'éradication des formes atypiques d'emploi qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail et qui ne sont pas conformes aux éléments de l'Agenda global pour le travail décent<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> «L'Agenda global pour le travail décent vise à promouvoir simultanément un emploi productif, librement choisi, le respect des droits fondamentaux au travail, un revenu du travail adéquat et la sécurité inhérente à la protection sociale.» (BIT, *L'Agenda global pour l'emploi*, 2003, p. 2.)

## Recommandations pour l'action future du Bureau

8. Soutenir les objectifs mentionnés ci-dessus nécessite des efforts à long terme de la part du Bureau pour l'exécution de toute une série d'activités. Il devrait notamment:
- a) Travailler avec les Etats Membres pour améliorer et élargir la collecte de données et l'établissement de rapports relatifs aux différentes formes atypiques d'emploi et aux caractéristiques de ces formes d'emploi. Il conviendrait également de tenir compte des résolutions adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail.
  - b) Promouvoir la ratification et une meilleure utilisation des normes internationales du travail qui s'appliquent aux formes atypiques d'emploi, comme cela est mentionné dans le rapport pour discussion préparé pour la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi. Apporter une aide technique aux Etats Membres de sorte qu'ils puissent adapter leur législation nationale et autres mesures gouvernementales aux dispositions de ces normes. Accompagner ces efforts en mettant au point un guide réunissant ces normes en un ensemble intégré et étayé de fiches d'information qui expliquent l'intérêt de chacune de ces normes pour les formes atypiques d'emploi.
  - c) Examiner s'il existe des lacunes dans les normes internationales du travail ou si des instruments ne reflètent pas suffisamment la réalité du monde du travail d'aujourd'hui, et identifier les obstacles à la ratification de ces normes. Il faudrait envisager, dans le cadre éventuellement de réunions d'experts, d'évaluer la nécessité d'ajouter des normes internationales du travail qui aborderaient la question des contrats temporaires, et notamment des contrats de durée déterminée, et la question de la discrimination fondée sur le statut dans l'emploi.
  - d) Prendre en considération l'avenir du travail, examiner et tenter de surmonter les éventuels obstacles à la liberté syndicale et à la négociation collective, dans la loi comme dans la pratique, afin d'améliorer l'aptitude des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi à faire valoir ces droits, et leur permettre notamment de négocier avec l'employeur ou les employeurs concernés. Identifier les meilleures pratiques, les dispositifs réglementaires et autres initiatives qui peuvent contribuer à combler les lacunes en matière de représentation et mettre ces connaissances à profit pour construire la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs.
  - e) Collecter et diffuser des informations sur les pratiques et les innovations en matière de négociation collective qui contribuent à instaurer des conditions de travail décentes pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi et examiner quelles sont les réactions des employeurs et des travailleurs, et s'ils sont globalement satisfaits, face aux différentes formes de négociation collective et au dialogue social dans le cadre des formes atypiques d'emploi.
  - f) Collecter, traiter et diffuser des informations sur les stratégies novatrices et les meilleures pratiques relatives à l'inspection du travail. Aider les Etats Membres à améliorer leurs services d'inspection du travail en les incitant à accorder des ressources suffisantes à ces services et en leur donnant des conseils sur la façon d'utiliser plus efficacement les fonds disponibles et autres ressources en vue de cibler des sujets de préoccupation spécifiques relatifs aux formes atypiques d'emploi. Soutenir les efforts visant à garantir le recours effectif des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi aux tribunaux et aux mécanismes de résolution des différends relatifs au travail.

- 
- g) Analyser, traiter et diffuser des informations sur les stratégies visant à étendre la sécurité sociale liée à l'emploi aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, y compris les travailleurs économiquement dépendants, et qui peuvent garantir un niveau approprié de protection, même pendant les transitions sur le marché du travail, tout en préservant la viabilité et l'efficacité des régimes de sécurité sociale.
  - h) Soutenir les activités menées dans les pays pour identifier les déficits de travail décent dans les formes atypiques d'emploi et tenter d'y remédier comme cela est indiqué dans le Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi. Encourager les pays à tenir compte de la discussion et des conclusions de la réunion d'experts dans les activités réalisées dans le cadre du Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT.
  - i) Prendre en compte les défis actuels pour se tourner vers l'avenir du travail, fournir des orientations permettant d'adopter des stratégies novatrices et intégrées visant à répondre aux besoins des travailleurs comme des travailleuses qui ont des responsabilités familiales, et recourir pleinement aux conventions pertinentes de l'OIT.
  - j) Poursuivre les efforts engagés avec la préparation du rapport réalisé par le Bureau pour la réunion, afin de recueillir des données sur les évolutions et analyser les incidences des formes atypiques d'emploi sur les travailleurs, les entreprises, les services publics, le marché du travail et les performances économiques. Améliorer la compréhension des pratiques réglementaires des pays, et de leur évolution, s'agissant des formes atypiques d'emploi. Parvenir à une meilleure compréhension, par des analyses historiques notamment, de l'interaction entre l'évolution des différentes formes atypiques d'emploi, le développement des nouvelles technologies et modèles de production, et les services publics et de transport, afin de mieux appréhender les implications plus larges sur l'égalité, l'inclusion sociale et l'avenir du travail.
  - k) Créer un recueil de données, d'informations et d'analyses, étayé notamment par des rapports et des documents de recherche, sur les formes atypiques d'emploi et sur les pratiques novatrices permettant de garantir la protection des travailleurs, d'assurer la viabilité des entreprises et le bon fonctionnement des marchés du travail. Consentir des efforts particuliers pour combler les déficits actuels d'informations en ce qui concerne les formes atypiques d'emploi dans les pays en développement.



**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**



Chairperson  
Président  
Presidenta

Mr José Vieira da SILVA, Member of the Parliament, Assembly of the Republic, Lisbon, Portugal.

Experts nominated by Governments  
Experts désignés par les gouvernements  
Expertos nominados por los gobiernos

**ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA**

M<sup>me</sup> Bédria DERKOUICHE, chef d'études, Division des études sociales, Conseil national économique et social (CNES).

**CHILE CHILI**

Sr. Ariel ROSSEL ZÚÑIGA, Abogado Asesor Legal, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**FRANCE FRANCIA**

M<sup>me</sup> Geneviève AMAND, chargée d'études, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico:*

M<sup>me</sup> Gaëlle ARNAL-BURTSCHY, chargée de mission, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

**JAPAN JAPON JAPÓN**

Mr Tomoaki KATSUDA, Vice Director-General, Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico:*

Mr Yuta SHIRAISHI, Official, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare.

**NORWAY NORVÈGE NORUEGA**

Ms Mona SANDERSEN, Senior adviser, Ministry of Labour and Social Affairs.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico:*

Ms Charlotte GEDE VIDNES, Counsellor, Labour Affairs, Permanent Mission of Norway, Geneva.

**PHILIPPINES FILIPINAS**

Ms Rebecca C. CHATO, Undersecretary, Labour Relations and Social Dialogue, Department of Labor and Employment.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico:*

Ms Maria Celeste M. VALDERRAMA, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva.

**SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA**

Mr Siphon NDEBELE, Chief Director, International Relations, Department of Labour.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos:*

Mr Virgil SEAFIELD, Adviser, Ministry of Labour, Chief Director Inspection and Enforcement Services, Department of Labour.

Mr Mahlomola SKHOSANA, Labour Attaché, Permanent Mission of South Africa, Geneva.

**UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS**

Ms Claudia CALDERÓN, International Relations Officer, United States Department of Labor.

Experts nominated by the Employers' group  
Experts désignés par le groupe des employeurs  
Expertos nominados por el Grupo de los Empleadores

**COLOMBIA COLOMBIE**

Sra. Catalina PERAFFAN LONDOÑO, Abogada, Asistente de la Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).

**CÔTE D'IVOIRE**

M. Ousseine DIALLO, secrétaire exécutif, Fédération des organisations patronales d'Afrique de l'Ouest (FOPAO).

**JAPAN JAPON JAPÓN**

Mr Hiroyuki MATSUI, Co-Director, International Cooperation Bureau, Keidanren (Japan Business Federation).

**NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS**

Ms Annemarie Louise MUNTZ, Director, Public Affairs, Randstad Holding.

**NEW ZEALAND NOUVELLE-ZÉLANDE NUEVA ZELANDIA**

Mr Paul MACKAY, Manager, Employment Relations Policy, Business New Zealand.

**NORWAY NORVÈGE NORUEGA**

Mr Henrik MUNTHE, Legal Adviser, Confederation of Norwegian Enterprise (NHO).

**SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA**

Ms Beverly JACK, Group Executive, Human Resources, Kelly Group (BUSA member).

**SPAIN ESPAGNE ESPAÑA**

Sra. Ana Esperanza BELTRÁN BLÁZQUEZ, Coordinadora, representación empresarial en el CES, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Experts nominated by the Workers' group  
Experts désignés par le groupe des travailleurs  
Expertos nominados por el Grupo de los Trabajadores

**ARGENTINA ARGENTINE**



Sr. Guillermo ZUCCOTTI, Asesor, Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA).

**BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA**

Mr Jeffrey VOGT, Legal Director, International Trade Union Confederation (ITUC).

**NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS**

Ms Catelene PASSCHIER, Vice-President, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).

**PHILIPPINES FILIPINAS**

Mr Antonio SALVADOR, Counsel, Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (SENTRO).

**SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA**

Ms Katherine Jane BARRETT, Affiliate Support Coordinator, Congress of South African Trade Unions (COSATU).

**SWITZERLAND SUISSE SUIZA**

Mr Peter ROSSMAN, Director of Campaigns and Communications, International Union of Foodworkers (IUF).

Ms Jennifer HOLDCROFT, Policy Director, IndustriALL Global Union.

**UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO**

Mr John SMITH, President, International Arts and Entertainment Alliance (IAEA).

Observer  
Observateurs  
Observadores

Governments  
Gouvernements  
Gobiernos

**EGYPT EGYPT EGIPTO**

Ms Hala El Taher ABDALLA, Labour Counselor, Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt, Geneva.

Mr Hesham Mohamed Elsaed AHMED, Second Secretary, Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt, Geneva.

**EL SALVADOR**

Sra. Rosibel MENÉNDEZ ESPINOZA, Ministra Consejero, Misión Permanente de la República de El Salvador, Ginebra.

**HUNGARY HONGRIE HUNGRÍA**

Dr Ildikó BODGÁL, Legal expert, Ministry for National Economy.

**LATVIA LETTONIE LETONIA**

Mr Edgars KORČAGINS, Counsellor, Permanent Mission de Latvia, Geneva.

**MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

Mr Ummar Jai Kumar ABDULLAH, Counsellor, Permanent Mission of Malaysia, Geneva.

**PORTUGAL**

M. António VALADAS DA SILVA, conseiller pour les affaires sociales, Mission permanente du Portugal, Genève.

**ROMANIA ROUMANIE RUMANIA**

Mr Dantes Nicolae BRATU, General Inspector of State, Romanian Labour Inspection.

Ms Elena Monica TOAJE, Labour Inspector, Romanian Labour Inspection.

**URUGUAY**

Sra. Agustina CAMILLI, Segunda secretaria, Misión Permanente de Uruguay, Ginebra.

**VENEZUELA, BOLIVARIAN REPUBLIC OF  
VENEZUELA, RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU  
VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA DE**

Sr. Carlos Enrique FLORES-TORRES, Consejero Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra.

Observers  
Observateurs  
Observadores

Employers' group  
Groupe des employeurs  
Grupo de los Empleadores

**International Confederation of Private Agencies (CIETT)**

Mr Denis PENNEL, Managing Director.

Mr Ferdinand VAN HAASTEREN, Past President.

Mr Sandro PETTINEO, Policy Adviser.

**Confederation of German Employers' Associations (BDA)**

Mr Jupp ZENZEN, Senior Adviser.

**Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH)**

Sr. Edmundo ESCOBAR, miembro de la Junta Directiva.

Observers  
Observateurs  
Observadores

Workers' group  
Groupe des travailleurs  
Grupo de los Trabajadores

**Education International (EI)**

Mr Jens VRAA-JENSEN, Chair of Higher Education and Research Committee.

**German Confederation of Trade Unions (DGB)**

Ms Karin PAPE, official.

**IndustriALL Global Union**

Ms Armelle SEBY, Programmes Coordinator.

**International Transport Workers' Federation (ITF)**

Mr Makoto URATA, Secretary, Inland Transport Sections.

**UNI Global Union**

Ms Giedre LELYTE, Head of Department.

Intergovernmental organizations  
Organisations intergouvernementales  
Organizaciones intergubernamentales

**European Union (EU)**  
**Union européenne (UE)**  
**Unión Europea (UE)**

Mr Marco FERRI, Head of Sector, Social and Health, EU Delegation to the UN and other international organizations in Geneva.

Ms Beatriz LOPEZ, intern, EU Delegation to the UN and other international organizations in Geneva.

**European Foundation for the Improvement of Living  
and Working Conditions (Eurofound)**  
**Fondation européenne pour l'amélioration des conditions  
de vie et de travail (Eurofound)**  
**Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones  
de Vida y de Trabajo (Eurofound)**

Ms Isabella BILETTA, Research Manager, Industrial Relations and Workplace Developments.

Non-governmental international organizations  
Organisations internationales non gouvernementales  
Organizaciones internacionales no gubernamentales

**International Trade Union Confederation (ITUC)**  
**Confédération syndicale internationale (CSI)**  
**Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Ms Raquel GONZALEZ, Director.

Ms Esther BUSSER, Assistant Director.

**International Organisation of Employers (IOE)**  
**Organisation internationale des employeurs (OIE)**  
**Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

Mr Jean DEJARDIN, Adviser.

Ms Thannaletchimy THANAGOPAL, Adviser.

**Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)**  
**Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation**  
**Mujeres en empleo informal: globalizando y organizando**

Ms Françoise CARRE, Research Coordinator.