

Discussion sur l'Étude d'ensemble

L'administration du travail dans un monde du travail en mutation

Président – Nous passons à présent au deuxième point de l'ordre du jour, à savoir la discussion sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts consacrée à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et à la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, intitulée *L'administration du travail dans un monde en mutation*. Je tiens à rappeler que, conformément à ses méthodes de travail, la commission a établi les temps de parole suivants pour la discussion de l'Étude d'ensemble: vingt minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, douze minutes pour les groupes gouvernementaux, cinq minutes pour les autres membres et dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs. J'invite les deux vice-présidents à faire leur déclaration liminaire.

Membres travailleurs – La thématique de l'Étude d'ensemble est, cette année, celle de l'administration du travail dont le cadre général est régi par la convention (n° 150) et la recommandation (n° 158). Les transformations fondamentales et rapides qu'a connues le monde du travail, ainsi que les crises qu'il a traversées, rendent cette nouvelle étude particulièrement pertinente. Elle nous permet de nous rendre compte du rôle fondamental que joue l'administration du travail pour anticiper et accompagner ces transformations et ces crises au bénéfice de la promotion du travail décent, de la bonne gouvernance et du développement durable.

Les organes de l'administration du travail ont un rôle de premier plan à jouer dans l'élaboration, l'application, la coordination et l'évaluation des politiques nationales de l'emploi et du travail, ainsi que dans la préparation, bien sûr, et la mise en œuvre de la législation qui lui donne effet. La priorité de l'OIT et de ses États Membres doit être la création d'emplois décents et stables et la nécessité de sauvegarder et de protéger les droits des travailleurs contre les vulnérabilités découlant de ces transformations et de ces crises. Des systèmes d'administration du travail efficaces peuvent faire du travail décent une réalité pour tous les travailleurs en promouvant le plein emploi, en faisant respecter les normes du travail et en améliorant les conditions de travail et d'emploi, quel que soit le contexte. Les administrations du travail ont un rôle de premier plan à jouer dans la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier des objectifs de développement durable (ODD) n° 8 et 16. C'est guidés par ces objectifs que nos systèmes d'administration du travail doivent accompagner les transformations à l'œuvre et traverser les crises que nous connaissons dans le monde du travail. Ces transformations et ces crises ne peuvent être un prétexte pour remettre en question ces objectifs. Nous devons façonner les transformations à l'œuvre pour qu'elles permettent de garantir un travail décent pour toutes et tous et rendre

le monde du travail plus résilient face aux crises. Le mouvement inverse ne peut se produire. Il ne peut pas être question de transiger sur ces objectifs fondamentaux pour laisser libre cours à ces évolutions qui donnent lieu à de graves déficits de travail décent.

L'Étude d'ensemble met en avant que nous avons assisté au cours des trente dernières années à des fusions entre les ministères de l'économie et du travail, qui ont un impact direct sur la manière dont les politiques sont formulées et mises en œuvre. La priorité est bien souvent accordée au développement économique, au détriment de politiques visant à rencontrer les objectifs sociaux et de travail décent. Il est pourtant fondamental que les États Membres permettent à leur administration du travail de définir en toute autonomie les politiques d'emploi et du travail qui permettront de réaliser ces objectifs sans qu'un agenda purement économique n'entrave son action. Il est évident que l'administration du travail ne peut faire cela qu'à la condition de disposer des moyens humains, financiers et matériels nécessaires aux nombreuses missions qu'elle remplit. Malheureusement, nous constatons bien trop souvent que les administrations du travail sont victimes de coupes budgétaires qui sont la conséquence de politiques d'austérité, et ces coupes budgétaires privent les administrations du travail des moyens nécessaires à leur action efficace. Une administration du travail qui dispose de suffisamment de moyens est pourtant une administration qui pourrait aider à faire face à des situations économiques difficiles et à protéger les travailleurs contre les conséquences sociales et économiques de ces crises. Il conviendra également de veiller à la formation adéquate des fonctionnaires de l'administration du travail, en ce compris les inspecteurs du travail. Elle aura aussi la capacité de favoriser une reprise centrée sur l'humain. Le renforcement de l'administration du travail s'inscrit dans la continuité de l'Appel mondial à l'action, de la Déclaration du centenaire de l'OIT et est au cœur de la Coalition mondiale pour la justice sociale.

La crise du COVID-19 a clairement montré la nécessité que les administrations du travail collaborent à la définition de politiques d'intervention et de mesures de relance à plus long terme dans le domaine du travail en recourant à un processus transparent et participatif dans le cadre du dialogue tripartite. Le rôle joué par les partenaires sociaux au cours de cette crise a démontré qu'il est d'une absolue nécessité de maintenir le dialogue social en temps de crise pour élaborer des solutions qui en atténueront les effets sanitaires et socio-économiques. Nous avons également vu que le maintien des processus de négociation collective est essentiel afin d'offrir des perspectives aux travailleurs et parvenir à des ajustements de salaire malgré la crise. Cette crise a suscité un appel mondial à l'action de l'OIT en vue d'une reprise centrée sur l'humain. Cette reprise ne peut se concevoir sans l'engagement des États Membres à renforcer la capacité des administrations publiques qui pourront contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies, politiques et programmes qui permettront de la concrétiser, en y associant les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Le dernier point soulevé est fondamental. La participation des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations respectives à l'administration du travail doit être la pierre angulaire de tout système d'administration du travail, à la lumière 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.

En effet, la commission d'experts souligne que des organisations légitimes, indépendantes, représentatives et démocratiques de travailleurs et d'employeurs qui s'engagent dans le dialogue et la négociation collective contribuent à l'instauration d'une tradition de paix sociale fondée sur la libre négociation et la conciliation d'intérêts antagonistes, ce qui fait du dialogue social un précieux facteur de progrès.

L'Étude d'ensemble souligne que l'ouverture des mécanismes de dialogue social tripartite aux organisations non gouvernementales peut renforcer le processus de gouvernance de l'administration du travail en offrant une valeur ajoutée en termes de compétences et de connaissances. Cela permet à tous les groupes pouvant être concernés de prendre part à l'élaboration de politiques et à la formulation de solutions. Pour ce qui est des tâches déléguées ou confiées à des organisations non gouvernementales, la commission d'experts souligne à juste titre que la participation de la société civile à l'administration du travail ne doit pas remplacer mais accompagner les mécanismes d'administration du travail fondés sur le dialogue social, qui s'appuient sur les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Pour que tout cela soit possible, il est essentiel que le système d'administration du travail garantisse une bonne gouvernance. Cette bonne gouvernance ne sera garantie que si le dialogue social tripartite est au cœur de tout système d'administration du travail.

Comme le rappelle la commission d'experts, c'est ce dialogue social qui permet d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer les politiques sociales et du travail au niveau national, de relever les défis que posent les mutations du monde du travail et d'atteindre les objectifs du développement durable.

C'est dans ce sens que l'Étude d'ensemble souligne que le dialogue social est un puissant moteur de résilience économique et sociale, de compétitivité, de stabilité et de croissance et de développement durables et inclusifs. Il est donc primordial que le dialogue social soit au cœur du système d'administration du travail.

Le dialogue social doit être au cœur des nombreuses missions confiées aux administrations du travail. Elles sont notamment chargées d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques de l'emploi et du travail, de développer la législation et la réglementation du travail et de promouvoir le dialogue social. À ce titre, elles jouent un rôle central dans la promotion de la paix sociale par l'établissement de bonnes relations professionnelles.

Ce vaste champ d'action signifie que les administrations du travail interviennent dans de nombreux domaines: inspection sociale, politiques et services de l'emploi, dialogue social tripartite, liberté syndicale, négociation collective, fixation du salaire minimum, bien-être et sécurité au travail, formation, travail des enfants, travail forcé, etc.

Les administrations du travail interviennent dans des domaines qui ont une incidence sur les problèmes auxquels se heurtent les travailleurs dans le monde du travail: le chômage, les écarts de rémunération et autres disparités entre hommes et femmes, les formes d'emploi précaire, les migrations de main-d'œuvre, les chaînes d'approvisionnement mondiales, le travail informel et l'absence de protection sociale pour les groupes de travailleurs les plus vulnérables.

Un manque de ressources pourrait affecter leur capacité à définir des politiques et à fournir des services dans ces domaines, ainsi qu'à s'attaquer aux problèmes que rencontrent les travailleurs, d'autant plus que les tâches des administrations du travail ne sont pas figées. Elles doivent répondre aux tendances émergentes dans le monde du travail, et ces tendances ne sont pas toujours positives.

Nous constatons la multiplication des formes d'emploi, la proportion élevée du travail dans l'économie informelle, le développement de l'économie des plateformes, le recours à des travailleurs indépendants, l'intensification des migrations de main-d'œuvre et le renforcement des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Ces tendances représentent des défis que les administrations du travail doivent être en mesure de relever. La couverture et l'efficacité des mécanismes traditionnels de relations professionnelles sont mises à l'épreuve. Ces mécanismes doivent être adaptés et les politiques repensées pour garantir que les services fournis par les administrations du travail couvrent toutes les catégories de travailleurs et répondent de manière adéquate à leurs besoins spécifiques.

Outre la diversité de leurs tâches, les administrations du travail sont également confrontées à la difficulté de la multiplicité d'acteurs agissant à différents niveaux. Les administrateurs du travail doivent assurer une coordination et une supervision centrales de toutes les questions liées au travail. Ils doivent également veiller à ce que l'infrastructure soit en place pour fournir des services d'administration du travail dans l'ensemble du pays.

Cette double mission n'est pas simple. La complexité des institutions de l'administration du travail et la multiplication des organismes paraétatiques peuvent affaiblir les capacités techniques de l'autorité centrale du travail et disperser les responsabilités. La mise en place d'infrastructures locales ne doit pas faire perdre de vue la nécessité d'assurer une bonne coordination de ces infrastructures pour la mise en œuvre des politiques décidées au niveau national. Cette coordination constitue un défi supplémentaire dans les États fédéraux, où le risque de voir se développer des politiques du travail asymétriques est plus grand.

Cette coordination ne peut se faire que si des mécanismes d'échange d'informations sont mis en place, si les partenaires sociaux participent à tous les niveaux, si des ressources humaines et financières sont mises à disposition et si une formation appropriée est mise en place pour toutes les personnes impliquées.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – L'introduction de partenariats public-privé est régulièrement proposée comme moyen de revitaliser ou de rationaliser certains aspects de l'administration du travail. L'Étude d'ensemble note également le recours croissant au secteur privé pour des tâches traditionnellement considérées comme des fonctions essentielles de l'administration du travail, telles que les relations professionnelles, l'emploi, les services sociaux et l'assistance sociale.

En particulier, il est noté que le nombre d'initiatives privées de contrôle de la conformité a augmenté ces dernières années, y compris les systèmes de contrôle, de suivi et de certification des normes du travail. De tels mécanismes d'autocertification, s'ils sont mis en place, ne doivent en aucun cas se substituer aux mécanismes d'inspection du travail qui relèvent directement des autorités publiques, ni servir de prétexte aux gouvernements pour réduire le champ d'action de l'inspection du travail.

Certains ont avancé l'idée absurde que le fait de décourager l'adoption d'options de privatisation – telles que l'externalisation ou les partenariats public-privé – pourrait avoir un effet dissuasif sur la ratification et l'application de la convention n° 150 par les États Membres. Les options de privatisation ne peuvent en aucun cas remplacer un investissement substantiel dans les administrations du travail: les États Membres sont responsables de l'organisation générale et du fonctionnement efficace d'un système d'administration du travail.

Les États Membres doivent en tout état de cause veiller à la promotion et au respect des droits habilitants que constituent la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, ainsi que d'autres principes et droits fondamentaux au travail. Ils devront également garder le contrôle de l'élaboration des politiques et superviser correctement et efficacement les activités des partenaires privés et la qualité des services

fournis par le biais d'un mécanisme garantissant la transparence et l'obligation de rendre des comptes afin d'atteindre les objectifs de la convention.

Tout cela suppose que les États Membres allouent des budgets substantiels à leur administration du travail, car ces initiatives privées n'ont pas vocation à remplacer le rôle que remplit le gouvernement.

De telles pistes ne peuvent être envisagées qu'à la seule condition qu'un véritable dialogue social précède la mise en place de telles solutions et qu'un dialogue social soit maintenu en continu pour assurer le suivi et l'évaluation de ces initiatives.

Or nous constatons dans l'Étude d'ensemble qu'un grand nombre de pays indiquent que les représentants des travailleurs et des employeurs ne se voient pas confier d'activités dans le domaine de l'administration du travail. Il nous semble que la priorité devrait être de renforcer la participation des partenaires sociaux dans l'administration du travail avant d'envisager de confier ces activités à des partenaires privés. L'Étude d'ensemble souligne également la nécessité de renforcer la relation privilégiée que les institutions d'administration du travail entretiennent avec les partenaires sociaux afin d'assurer une bonne gouvernance en matière de travail et d'élaborer des politiques économiques et sociales.

Si les initiatives privées peuvent coexister avec les initiatives publiques dans le domaine de la sécurité sociale, il est fondamental que les principes relatifs à l'administration, au financement et au fonctionnement des régimes de sécurité sociale soient respectés.

C'est l'État qui doit assumer une responsabilité générale pour le service des prestations et la bonne administration des institutions et services concernés, d'où l'importance du contrôle des initiatives privées.

Toutefois, il n'est pas question pour le groupe des travailleurs d'envisager le recours à des initiatives privées dans le domaine de la sécurité sociale face à la pression croissante exercée sur les gouvernements pour réduire les dépenses publiques. La solution doit passer par une meilleure répartition des bénéfices générés par les entreprises, qui trop souvent bénéficient de réductions de cotisations qui ont pour effet d'amputer les recettes publiques. Nous refusons catégoriquement l'individualisation des profits et la collectivisation des pertes.

Comme dans le monde du travail, la numérisation des services de l'administration du travail présente à la fois des possibilités et des risques.

S'agissant des possibilités, nous pouvons certes reconnaître l'utilité de la numérisation pour améliorer les services de l'administration du travail, que ce soit en termes de communication avec le public ou en termes d'amélioration du suivi et de l'évaluation des tendances du marché du travail, du respect du droit du travail et de l'efficacité des services d'inspection du travail.

Il faut néanmoins s'efforcer de limiter les risques que représente cette numérisation, notamment les changements d'emploi, les questions de cybersécurité, la fracture numérique qui pourrait toucher à la fois le personnel et les bénéficiaires des services d'administration du travail, et il est important de garantir la confidentialité des données des travailleurs et d'assurer la non-discrimination.

Il est donc essentiel que cette numérisation fasse l'objet d'un dialogue social entre les administrations du travail et les représentants des travailleurs et des employeurs afin d'appuyer sa mise en place et de veiller à ce qu'elle serve les objectifs relatifs au travail décent que les administrations du travail doivent poursuivre.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs tient à remercier la commission d'experts et le Bureau d'avoir préparé cette Étude d'ensemble sur la convention n° 150 et la recommandation n° 158. Les employeurs ont noté que les informations reçues de 124 gouvernements ainsi que de 24 organisations de travailleurs et 12 organisations d'employeurs ont été prises en compte pour la préparation de cette Étude.

Le groupe des employeurs a la conviction qu'une administration du travail efficace est essentielle pour protéger les travailleurs et contribuer à l'instauration d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, comme le prône la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Des administrations du travail qui fonctionnent bien contribuent aussi à la résilience et à la stabilité du marché du travail en temps de crise, comme l'ont démontré la crise financière de 2008 et la récente pandémie de COVID-19.

La convention n° 150 et la recommandation n° 158 ont été élaborées dans les années 1970, à une époque où l'on s'accordait à reconnaître que les lois sur l'emploi n'avaient aucun intérêt en l'absence d'un système d'administration du travail pour les faire appliquer et évaluer cette application. La convention n° 150 a été adoptée à l'unanimité à la conférence de 1978, par 408 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention.

À la conférence de 1997, lors de la discussion d'une précédente Étude d'ensemble sur ces deux instruments, le groupe des employeurs avait souligné que les lois et réglementations sur l'emploi n'auraient aucun intérêt en l'absence d'un système d'administration du travail pour les faire appliquer et évaluer cette application.

La présente Étude d'ensemble montre que la convention n° 150 et la recommandation n° 158 sont des instruments souples, ce qui facilite leur application universelle.

À la Conférence de 1978, le délégué du gouvernement, qui était aussi le rapporteur de la commission de l'administration du travail, déclarait, je cite: «Les instruments sont assez souples pour permettre aux États Membres, indépendamment de leur stade de développement social et économique, de les ratifier ou de les adopter et de les appliquer pleinement dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs».

La convention n° 150 et la recommandation n° 158 se concentrent sur des objectifs, des fonctions, des acteurs et des méthodes de travail essentiels de l'administration du travail et elles sont ouvertes aux différentes situations nationales ainsi qu'aux faits et aux besoins nouveaux. La convention n° 150 n'exige pas des États qui la ratifient qu'ils atteignent des objectifs spécifiques mais qu'ils fassent de leur mieux pour améliorer leurs systèmes d'administration du travail. Un principe de base qui constitue la trame commune à ces deux normes est la coopération tripartite dans l'administration du travail dans l'intérêt des travailleurs comme des employeurs.

Les membres employeurs ont remarqué que l'Étude d'ensemble aborde également des thèmes qui n'ont aucun rapport direct avec les dispositions de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158. Il s'agit par exemple des plateformes, des travailleurs indépendants, et des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces thèmes ne font pas, ou pas encore, l'objet de normes particulières de l'OIT. Et pourtant, l'Étude d'ensemble adopte des positions sur ces matières et hypothèque de la sorte le processus de prise de position tripartite. Sur ce point, il faut savoir que la question du travail décent dans l'économie des plateformes numériques sera discutée aux sessions de 2025 et de 2026 de la Conférence internationale du Travail. Après ces remarques d'ordre général, le groupe des employeurs voudrait soumettre des commentaires plus précis sur les chapitres de l'Étude d'ensemble pris individuellement.

Chapitre 1: Fonctions du système d'administration du travail. S'agissant des fonctions de l'administration du travail en ce qu'elles font l'objet d'études, de recherches et de statistiques, les membres employeurs notent que, dans beaucoup de pays, ce travail est confié à des instances nationales de dialogue social. Nous convenons totalement avec l'Étude d'ensemble de la valeur ajoutée qu'apporte à la pertinence des résultats le fait d'associer autant que possible les partenaires sociaux à leur application. À cet égard, les membres employeurs citent en exemple méritant d'être suivi celui du Conseil national de la productivité et de la compétitivité de Maurice, un organisme tripartite dépendant du ministère compétent et qui a pour tâche de promouvoir ou réaliser des recherches sur tous les aspects. Les membres employeurs conviennent aussi de l'importance croissante de la coopération et de la cohérence des politiques pour les questions de travail aux échelons régional et international, là où l'administration du travail joue un rôle essentiel.

S'agissant de la négociation et la signature d'accords de libre-échange, en règle générale, les membres employeurs invitent à la prudence quant à l'ajout inconsidéré de dispositions relatives au travail, au vu d'éventuels effets protectionnistes et de conséquences fortuites pour le commerce international et sur la situation des pays sur le terrain. Quoi qu'il en soit, de telles clauses de travail ne devraient pas influencer indument la ratification des conventions de l'OIT. Il semblerait à tout le moins approprié que les partenaires sociaux des pays concernés par les accords de libre-échange soient consultés sur la possibilité d'une insertion de telles dispositions et sur leur contenu. Les employeurs notent que l'article 7 de la convention n° 150 prévoit l'extension des fonctions du système d'administration du travail à des catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés. Dans ces conditions, les membres employeurs soulignent la souplesse inhérente à cette obligation, qui s'exprime dans la formule «Si les conditions nationales l'exigent», qui permet une extension, le cas échéant progressive, et qui illustre – plutôt qu'elle ne définit de manière exhaustive – les catégories de travailleurs qui ne sont pas, aux yeux de la loi, des salariés.

À propos de la mention, au paragraphe 143, des formes atypiques d'emploi et de l'économie des plateformes numériques, les employeurs estiment que c'est aux administrations du travail nationales qu'il appartient de décider, en concertation avec les partenaires sociaux, dans quelle mesure ces secteurs doivent relever du mandat de l'administration du travail. Les travailleurs pour compte propre englobent les sous-traitants et «free-lance» indépendants qui ne sont pas des travailleurs, indépendamment du fait qu'ils travaillent ou non pour des plateformes. Il faut insister sur le fait que l'examen détaillé auquel se livre l'Étude d'ensemble sur les possibilités d'extension des fonctions de l'administration du travail ne fait qu'illustrer ce qui est et pourrait être fait, mais ne traduit pas des obligations concrètes au sens de l'article 7 de la convention n° 150 à cet égard.

S'agissant de l'extension des fonctions de l'administration du travail à l'économie informelle, les membres employeurs conviennent que, du fait de la complexité du problème, un engagement plus large du côté gouvernemental s'impose, et que les partenaires sociaux et les acteurs de l'économie informelle devraient être associés à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et législations correspondantes. Ils insistent sur le fait que l'objectif ultime de ces politiques et législations ne doit pas être uniquement d'étendre les fonctions de l'administration du travail aux travailleurs de l'économie informelle, mais de réduire autant que possible l'économie informelle en facilitant la transition vers l'économie formelle et le maintien dans celle-ci.

Concernant la réflexion détaillée à laquelle se livre l'Étude d'ensemble sur les activités de l'administration du travail par rapport aux formes atypiques d'emploi, les employeurs notent que cette expression ne figure pas dans l'article 7 ni en quelque autre endroit de la convention

n° 150. Pourtant, l'Étude d'ensemble fournit une définition détaillée des formes atypiques d'emploi assortie de quatre sous-catégories dont aucune n'est mentionnée dans la convention. Les employeurs ne peuvent que constater que les réflexions figurant dans ce chapitre sont sans rapport avec l'article 7 de la convention n° 150.

Les membres employeurs ont aussi constaté que, dans la suite du chapitre 1, l'Étude d'ensemble traite également, au titre de l'administration du travail, des questions portant sur le travail qui, de son propre aveu, ici aussi, ne sont pas nommément citées dans la convention n° 150 ni dans la recommandation n° 158. Il s'agit de la sécurité et de la santé au travail (SST), de la détermination du salaire minimum et de la sécurité sociale. Ces matières, avec leur dimension administrative, sont traitées sur le fond dans des normes spécifiques de l'OIT.

Les membres employeurs contestent la pertinence d'un examen par l'Étude d'ensemble de la question des chaînes d'approvisionnement mondiales par rapport à l'administration du travail. Force est d'insister sur le fait que les administrations du travail nationales ont la charge de toutes les matières se rapportant au travail dans leur pays, et pas seulement celles concernant les employeurs et les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Cela dit, rien ne prouve que les conditions de travail dans les entreprises faisant partie d'une chaîne d'approvisionnement mondiale soient globalement pires que celles en vigueur dans l'économie générale de ces mêmes pays. Lorsque, parfois, les gouvernements des pays qui accueillent ces fournisseurs n'ont pas les capacités institutionnelles ni la volonté politique d'appliquer pleinement les normes du travail, il y aurait lieu de leur rappeler leurs obligations lorsque de tels manquements entraînent un non-respect des conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées.

Par ailleurs, les initiatives privées en matière de diligence exigent des fournisseurs des chaînes d'approvisionnement mondiales qu'ils se conforment à leurs propres critères en matière de travail, et le contrôle de ces dispositions privées en matière de travail ne relève pas de la responsabilité première des administrations du travail.

Chapitre 2: Organisation et structure du système d'administration du travail. Les membres employeurs constatent que ce chapitre concerne principalement les gouvernements, et nous n'avons donc pas de commentaires à formuler sur la question.

Chapitre 3: Participation des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations à l'administration du travail. Les membres employeurs notent que le chapitre 3 traite d'un aspect essentiel de l'administration du travail, celui de la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations, qui fait l'objet de plusieurs articles de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158. Cette participation des partenaires sociaux peut, en essence, prendre trois formes: la consultation, la coopération et la négociation. Nous partageons l'avis de la commission d'experts pour laquelle les consultations avec les employeurs et les travailleurs sont essentielles. Les membres employeurs tiennent à souligner que, puisque les employeurs, les travailleurs et leurs organisations ont une connaissance et une expérience inégalées des questions de travail, ils sont à même d'orienter et d'aider à la conception et à la gestion des activités de l'administration du travail. Il ne faudrait toutefois pas que la participation des partenaires sociaux à l'administration du travail ait pour effet d'estomper la frontière entre la responsabilité du gouvernement et les responsabilités des partenaires sociaux et elle ne doit en aucune manière mettre en doute la responsabilité générale du gouvernement s'agissant de l'administration du travail. En conséquence, les employeurs conviennent avec l'Étude d'ensemble que l'inspection du travail, en tant qu'élément du système d'administration du travail, doit rester une prérogative régalienne indépendante.

Ni la convention n° 150 ni la recommandation n° 158 ne définit ni n'impose l'une ou l'autre structure en particulier pour les systèmes d'administration du travail. Suivant les particularités de chaque pays, ces systèmes peuvent prévoir l'externalisation de certains services, à des prestataires privés par exemple, ainsi que la constitution de partenariats public-privé. Ce genre de collaboration peut contribuer à promouvoir la création d'emplois et comporter, entre autres choses, des partenariats avec des universités, des écoles de management et des instituts de formation.

S'agissant des mécanismes «tripartites plus» et de la délégation d'activités de l'administration du travail à des organisations non gouvernementales (ONG), le groupe des employeurs incite à la prudence. L'association d'ONG à des questions de travail ne devrait être envisagée qu'en cas d'accord entre les mandants tripartites sur la valeur ajoutée. L'implication d'ONG ne doit pas déboucher sur une remise en cause des compétences fondamentales des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de travail, ce qui aurait pour effet d'ébranler le tripartisme. À ce propos, les employeurs soulignent que la convention n° 150 et la recommandation n° 158, en leurs article 2 et paragraphe 2 respectivement, font mention des ONG exclusivement lorsqu'il s'agit de déléguer certaines activités d'administration du travail à des acteurs externes et, dans ce contexte, citent en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs en tant qu'ONG éligibles.

Chapitre 4: Tirer le meilleur parti des instruments. La convention réunit à ce jour 78 ratifications, ce qui est plus que la moyenne de toutes les conventions de l'OIT. En outre, d'autres ratifications et mises en application semblent à anticiper au vu de l'intérêt que manifestent plusieurs pays. Selon nous, la convention n° 150 est un instrument flexible que pourraient ratifier des États Membres de l'OIT indépendamment de leur stade de développement et qui est donc de nature à contribuer d'une manière générale à l'amélioration des administrations du travail. En se concentrant sur des principes et objectifs essentiels, et en mettant de côté des détails de circonstance, la convention n° 150 a valeur de modèle.

Pour promouvoir davantage la ratification et l'application de la convention n° 150, le groupe des employeurs suggère au Bureau de publier des outils d'orientation qui pourraient par exemple illustrer les différentes façons de mettre en œuvre les dispositions de la convention par des informations sur les meilleures pratiques et lever d'éventuels malentendus à propos de ses impératifs. En outre, le Bureau peut fournir une assistance technique personnalisée à la demande d'États Membres intéressés dans le but d'accroître et d'améliorer les capacités de leurs administrations du travail. Cela pourrait ouvrir la voie à une ratification de la convention n° 150 ou à une meilleure application dans les cas où elle serait déjà ratifiée. De plus, un soutien accru aux travailleurs, aux employeurs et aux entreprises devrait être envisagé.

Pour conclure, les employeurs conviennent que, même après quarante-six ans, la convention n° 150 et la recommandation n° 158 conservent toute leur pertinence pour répondre aux grands enjeux de l'administration du travail. Ainsi, elles sont bel et bien des instruments à jour.

Membre gouvernemental, Belgique – Je m'exprime au nom de **l'Union européenne (UE) et de ses États membres. L'Albanie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la République de Moldova, la Serbie, l'Ukraine**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

Nous accueillons chaleureusement le rapport de la commission d'experts, qui donne une vue d'ensemble du système d'administration du travail, en couvrant ses fonctions, son

organisation et la participation des parties prenantes, et qui contient des recommandations destinées à l'améliorer.

L'administration du travail est fermement ancrée dans les normes internationales du travail, notamment par la convention n° 150 et la recommandation n° 158, indispensables pour garantir des administrations du travail efficaces, promouvoir la justice sociale par le travail décent et contribuer à une croissance économique durable.

Nous soulignons que le cadre de l'administration du travail présenté dans ces instruments est susceptible d'intéresser tous les États Membres de l'OIT.

Les systèmes d'administration et d'inspection du travail ont été confrontés à de grandes difficultés ces dernières années, en particulier pendant les crises économiques et la pandémie de COVID-19. Alors que les sociétés et l'environnement économique sont en constante mutation, les administrations du travail doivent continuer à s'adapter aux changements en recourant à de nouvelles politiques, de nouveaux services, par exemple le perfectionnement des compétences, et de nouveaux moyens d'application des lois existantes, même en dehors de l'économie formelle et des formes traditionnelles d'emploi. Comme l'a souligné la commission d'experts, il est important de s'adapter à des environnements qui évoluent, tout en respectant l'état de droit, le bipartisme et le tripartisme. À cet égard, nous saluons et soutenons l'assistance technique précieuse du BIT.

Les administrations du travail font face aussi à des difficultés pressantes sur fond de mondialisation, notamment en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre, les chaînes d'approvisionnement mondiales, les nouvelles technologies, en particulier l'intelligence artificielle, et les nouvelles modalités de travail, par exemple le travail à distance et le travail sur des plateformes. Pour protéger les travailleurs les plus vulnérables sur le marché du travail, il faut des structures de gouvernance sophistiquées faisant intervenir de multiples ministères et parties prenantes.

Le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains se produisent très majoritairement dans l'économie informelle. Nous apprécions l'attention que la commission d'experts accorde au rôle que joue l'administration du travail pour couvrir les travailleurs de l'économie informelle.

Nous souhaitons souligner l'importance du dialogue social, du respect de la liberté syndicale et de la négociation collective pour que l'administration du travail soit efficace. La consultation, la collaboration et la négociation avec les partenaires sociaux accroissent les compétences et les connaissances, en garantissant que tous les groupes potentiellement concernés participent à l'élaboration des politiques et contribuent à la recherche de solutions.

Une collaboration et une coordination étroites entre les entités gouvernementales et entre les différents acteurs responsables des systèmes d'administration du travail, tant à l'échelle nationale qu'internationale, sont indispensables pour s'assurer que les politiques et les réglementations destinées à protéger les travailleurs s'appuient sur les connaissances les plus récentes.

Il est impératif de souligner combien il est important que les administrations du travail mènent, connaissent et/ou prennent en compte les recherches et des études pertinentes, étant donné la complexité et la nouveauté de certains aspects de la SST dans les processus de travail.

L'inspection du travail est essentielle pour appliquer et contrôler effectivement les normes du travail, ainsi que pour garantir la paix sociale, promouvoir la bonne gouvernance et

contribuer au progrès économique et social. À ce sujet, il est important de veiller à ce que les administrations du travail, y compris les inspections du travail, disposent de ressources humaines, financières et matérielles suffisantes, même en temps de crise.

L'UE et ses États membres reconnaissent l'importance de la participation des acteurs privés à la gouvernance du travail et du soutien efficace des partenariats public-privé pour certains services de l'administration du travail. Toutefois, nous insistons sur la nécessité d'une coordination et d'un contrôle, pour assurer la participation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Ces partenariats devraient compléter, et non remplacer, les fonctions régaliennes et les normes du travail.

Nous insistons sur la valeur primordiale des inspections publiques du travail. Leur action peut être complétée par des mesures d'autorégulation, en gardant à l'esprit que l'autorégulation ne saurait diminuer la responsabilité du gouvernement ou le besoin d'inspections régulières.

Nous soulignons l'importance d'intégrer les principes de bonne gouvernance dans l'administration du travail, en s'alignant sur les normes énoncées dans les instruments pertinents et élaborées dans les Principes des Nations Unies (2018) de gouvernance efficace au service du développement durable. Cette approche cherche à promouvoir la réalisation du travail décent et à faire progresser les ODD, en particulier la cible 16.6 qui vise à mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.

Sont essentiels aussi l'adaptation et la modernisation en cours des administrations du travail, la promotion du dialogue social, les partenariats, les avancées technologiques et l'adhésion aux valeurs démocratiques.

L'UE et ses États membres soulignent aussi l'importance de l'administration du travail et de ses services pour promouvoir et faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que des conditions propices au fonctionnement d'entreprises durables.

Nous soutenons la priorité accrue qui est donnée à l'assistance technique du BIT et l'élaboration d'un plan d'action destiné à renforcer les systèmes nationaux d'administration du travail.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Koweït. Je m'exprime au nom des États Membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), à savoir les Émirats arabes unis, le Royaume de Bahreïn, le Royaume d'Arabie saoudite, le Sultanat d'Oman, l'État du Qatar et l'État du Koweït.

Nous remercions la commission d'experts et le Bureau pour les efforts remarquables qu'ils ont déployés pour élaborer l'Étude d'ensemble. Celle-ci donnera aux États Membres l'occasion très positive d'examiner de près les normes internationales du travail et toutes les pratiques pertinentes.

Nous avons constaté que cette Étude d'ensemble intéressante porte son attention sur les nombreuses mutations auxquelles font face les départements du travail en ce qui concerne leurs missions, le champ de leurs activités et leurs prérogatives. En effet, les responsabilités des administrations du travail se sont accrues; ces administrations doivent être ajustées et être souples pour adapter rapidement leur structure à l'évolution des formes de travail, par exemple le travail sur des plateformes, les nouvelles modalités de travail et les emplois verts.

Nous constatons que nombre de ces sujets recoupent les compétences d'autres entités. Cela étant, nous voyons, à la lecture de l'Étude d'ensemble, que la commission d'experts a à cœur qu'aucun travailleur ne soit exclu du travail décent et de la protection sociale. Ainsi,

certaines États Membres ont établi des administrations et des départements qui s'occupent de l'économie informelle et du travail numérique, comme le mentionne l'Étude d'ensemble.

Nous sommes bien conscients qu'il n'existe pas de modèle unique d'administration du travail qui conviendrait à tous les pays mais, comme indiqué dans l'Étude d'ensemble, toutes les pratiques devraient aboutir à un modèle qui réponde aux normes d'efficacité, de responsabilité et de transparence. Aussi devons-nous établir des stratégies et des politiques claires et assorties d'indicateurs de performance et de révision. C'est ce qui est appliqué actuellement, et nous y œuvrons, dans les pays du CCG, en tenant compte des visions nationales et des plans nationaux de développement. Le Conseil des ministres du travail du CCG a récemment adopté une stratégie quinquennale qui prend en compte les effets de l'évolution des modèles et des formes de travail, et qui garantit que les interventions des pays du CCG sont appropriées et qu'elles contribuent à améliorer le milieu de travail à tous les niveaux. Bien sûr, cela s'ajoute aux initiatives et aux pratiques de chaque pays du CCG.

Pour conclure, je souhaiterais réitérer mes remerciements à vous et au Bureau.

Membre gouvernementale, Namibie – La Namibie prononce cette déclaration au nom du groupe de l'Afrique. Tout d'abord, le groupe de l'Afrique souhaite remercier la commission d'experts pour son rapport important et bien élaboré, qui constitue une base solide pour nos discussions au sein de cette commission. Nous aimerions également revenir sur la contribution des mandants à l'Étude d'ensemble, laquelle met en évidence leur engagement en faveur d'administrations du travail efficaces et efficientes. Leur rôle est déterminant pour lutter contre les inégalités dans le monde du travail et créer le cadre juridique et politique nécessaire à la réalisation de la justice sociale au moyen du travail décent.

L'Étude d'ensemble illustre l'importance vitale que revêtent l'administration du travail et ses services pour assurer la promotion et le respect des principes et droits fondamentaux au travail et pour créer des conditions propices au fonctionnement d'entreprises durables. Elle illustre aussi, à juste titre, le rôle central que le système d'administration du travail a joué, en consultation avec les partenaires sociaux, dans la réponse immédiate à la crise du COVID-19 et dans la planification et la mise en œuvre de stratégies de redressement à plus long terme, fondées sur les droits, inclusives, durables et résilientes. Le groupe de l'Afrique a pris note de l'accent que la commission d'experts met sur l'importance d'inscrire la bonne gouvernance dans les fonctions et les structures de l'administration du travail, telle qu'elle est définie dans les instruments qui font l'objet de l'Étude d'ensemble, et élaborée dans les Principes des Nations Unies (2018) de gouvernance efficace au service du développement durable, afin de réaliser les ODD, en particulier la cible 16.6, dans le cadre de la réalisation du travail décent. Nous félicitons les pays qui ont fourni des informations sur les stratégies, programmes ou initiatives à l'échelle nationale qui visent à intégrer les ODD, et en particulier la cible 16.6, dans les activités de l'administration du travail. Le groupe de l'Afrique affirme qu'une administration du travail efficace peut en effet être un catalyseur de la bonne gouvernance et du développement durable.

Le groupe de l'Afrique note plusieurs nouvelles difficultés qui se posent pour la gouvernance du travail, telles que les migrations de main-d'œuvre et les chaînes d'approvisionnement mondiales, comme le souligne l'Étude d'ensemble. Il se félicite que la commission d'experts ait envisagé que le Bureau élabore un plan d'action pour assurer le suivi des conclusions de l'Étude d'ensemble. La commission d'experts a dressé une liste de stratégies et d'initiatives à inclure dans ce plan d'action, dont la réglementation du travail, l'application de la législation, le dialogue social et le renforcement des capacités des acteurs du système de l'administration du travail. Cette liste ne devrait servir que de guide et le Bureau

devrait élaborer un plan d'action, en consultation avec le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs au niveau national, afin de répondre aux difficultés actuelles liées à l'administration des questions du travail.

Bien que la convention permette beaucoup de souplesse, le nombre total de ses ratifications en reste à 78. Ces dix dernières années, six pays ont enregistré des ratifications, dont quatre pays africains. Le groupe de l'Afrique invite le Bureau à redoubler d'efforts en ce qui concerne les activités de promotion, afin d'accroître le nombre de ratifications de cet instrument, très important. Le groupe de l'Afrique se félicite de l'attachement de la commission d'experts à faire mieux comprendre et appliquer l'instrument à l'examen, par son action de contrôle des pays qui ont ratifié la convention, et par l'appel qu'elle a lancé à l'OIT en la priant de donner la priorité à l'assistance technique demandée par les pays.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – Le gouvernement de la Côte d'Ivoire félicite le Bureau pour la qualité du document produit, qui passe en revue la législation et la pratique des États Membres de l'OIT en ce qui concerne la convention n° 150 et sa recommandation n° 158. Il examine, en effet, les effets de ces instruments et de leur application, y compris les difficultés rencontrées et les manières de les surmonter.

L'administration du travail est le partenaire stratégique de l'OIT pour la réalisation de la justice sociale et du travail décent afin de parvenir à la cible 6 de l'objectif de développement durable 16 qui vise à promouvoir la mise en place d'institutions efficaces, responsables et transparentes.

Les enjeux consistent ainsi à renforcer l'adhésion de tous, notamment la confiance dans les institutions d'administration du travail, et faciliter l'accès à la justice sociale et lutter contre l'insécurité dans l'emploi.

Cette vision appelle la mise en place de dispositifs cohérents et renforcés en la matière par tous les États Membres de l'Organisation, qu'ils aient ratifié ou non la convention susmentionnée.

À cet égard, notre pays, la Côte d'Ivoire, au regard de l'ampleur des changements intervenus dans le monde du travail, en plus d'avoir ratifié la convention n° 150, dispose d'un système d'administration du travail capable d'apporter une réponse aux défis qui s'imposent dans le monde du travail.

Ces réponses sont consacrées par ces quelques institutions et structures suivantes: l'existence des services d'inspection du travail; le fonctionnement efficient de nos trois institutions de prévoyance sociale; le bon fonctionnement de nos organes de dialogue social ainsi que les comités sectoriels tripartites (le Conseil national du dialogue social, la Commission consultative du travail, la Commission indépendante permanente de concertation); le Service public de l'emploi à travers l'agence Emploi Jeunes; l'Observatoire national de l'emploi et de la formation; le Comité emploi.

La mise en œuvre et le fonctionnement efficient de ces organes ont permis d'aboutir à ces quelques résultats suivants: le renforcement de notre dispositif législatif et réglementaire en matière de travail en adéquation avec les thématiques du télétravail, de la revalorisation du salaire minimum catégoriel et des minima catégoriels, de la sécurité et santé au travail, de la sécurité sociale; l'élaboration de politiques nationales en sécurité et santé au travail, en sécurité sociale, et dans le domaine de l'emploi; l'élaboration d'une planification stratégique de l'inspection du travail dans les secteurs du commerce, du bâtiment et des travaux publics (BTP), de l'agriculture et de l'industrie; la mise en place d'un répertoire des mesures incitatives à la création et au maintien des emplois en Côte d'Ivoire; l'accélération des dispositifs de

protection sociale à l'exemple de la couverture maladie universelle, du régime social des travailleurs indépendants et du régime de retraite complémentaire par capitalisation des fonctionnaires et agents de l'État; à ce jour, ce sont plus de 12 500 000 personnes qui ont été enrôlées à la couverture maladie universelle.

Ces résultats sont le fruit du concours des partenaires sociaux que sont les travailleurs et les employeurs, avec qui le dialogue social en Côte d'Ivoire porte réellement ses fruits.

Toutefois, des efforts restent encore à faire en vue de rendre toutes les administrations du travail plus fortes, car ce sont elles qui animent et régulent le monde du travail en se préoccupant du maintien de l'être humain en général et du travailleur en particulier. La Côte d'Ivoire entend ainsi poursuivre la dynamique amorcée, même si elle paraît insuffisamment portée, en vue d'offrir aux inspecteurs du travail davantage de moyens et d'améliorer subséquemment leurs conditions de vie, tel que le recommande la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

C'est pourquoi le gouvernement sait compter sur l'appui du Bureau international du Travail et ses partenaires techniques et financiers pour la matérialisation de cette vision réaffirmée dans la Déclaration d'Abidjan de 2019, qui vise à façonner l'avenir du travail pour plus de justice sociale avec et pour tous les acteurs du monde du travail, y compris les inspecteurs du travail.

Membre employeuse, Belgique – Les employeurs estiment qu'une administration du travail efficace est essentielle pour protéger les travailleurs et contribuer à la création d'un environnement favorable à l'esprit d'entreprise et aux entreprises durables. L'administration du travail est par essence un service public. Ses multiples fonctions vis-à-vis du citoyen et de l'entreprise sont détaillées dans l'Étude d'ensemble. J'aimerais épingler cinq points d'attention.

La Belgique est un État fédéral et la politique de l'emploi est partiellement décentralisée vers les autorités régionales. Il est essentiel que les différentes entités collaborent entre elles, par exemple l'administration fédérale avec les administrations régionales ou encore les régions entre elles. Il faut éviter un morcellement du marché du travail et, si on évoque notre petit pays dans l'Europe et dans le monde, que dire de l'importance de favoriser la mobilité transfrontalière? Ici, également, l'administration du travail doit jouer un rôle de facilitateur, notamment en fournissant clairement les informations utiles quant au droit social applicable au personnel mobile. Il faut éviter que les entreprises ne doivent recourir à des consultants coûteux simplement pour obtenir la sécurité juridique. Ceci est un exemple du rôle de support de l'administration du travail pour les entreprises.

La Belgique implique fortement les partenaires sociaux dans le développement des normes nationales du travail. Ils sont généralement consultés de manière sérieuse, même si les délais de consultation s'avèrent parfois trop courts, voire irréalistes. Or il est de notoriété publique que la concertation sociale de bonne foi nécessite un certain temps. Lorsque la concertation ou la négociation bipartite fournit un résultat positif, par exemple un avis unanime sur un projet de loi ou sur l'application d'une convention collective, il nous semble crucial que les autorités respectent et valorisent cet accord et, le cas échéant, le mettent en œuvre de manière fidèle.

Il n'appartient pas à l'administration du travail d'interpréter la loi lorsque celle-ci est suffisamment claire. En outre, en ce qui concerne les conventions collectives, ce sont les parties signataires elles-mêmes qui ont la pleine autonomie pour interpréter leurs instruments.

Les études, et en particulier le développement de statistiques propres par l'administration du travail, doivent – cela va sans dire – être effectuées par des experts qualifiés, quitte à

développer des collaborations externes. La qualité des données, notamment la validation des chiffres et autres données, est d'autant plus indispensable lorsque ces données sont ensuite utilisées par les partenaires sociaux comme un point de départ dans leurs négociations collectives.

Je termine en soulignant positivement que notre administration fédérale du travail met son expertise et des moyens importants à la disposition des partenaires sociaux afin de soutenir et faciliter la concertation sociale. Cela se traduit notamment par le personnel et les frais de fonctionnement du Conseil national du travail en ce qui concerne la concertation sociale interprofessionnelle. Il existe également des conciliateurs sociaux pour présider les commissions paritaires en ce qui concerne la concertation sociale sectorielle. Il s'agit de structures de dialogues sectorielles bipartites dans environ 180 secteurs d'activité. Ces conciliateurs neutres peuvent également jouer un rôle important en cas de conflit collectif du travail, non pas d'office, mais sur demande d'une partie intéressée.

Membre gouvernementale, Norvège – Je souhaiterais remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble complète sur ce sujet. De bonnes administrations du travail sont essentielles pour notre modèle de marché du travail. La Norvège a ratifié la convention sur l'administration du travail en 1980. Nous pensons qu'une administration du travail efficace est indispensable pour la justice sociale, le travail décent et la lutte contre les inégalités sur les lieux de travail et l'exploitation des travailleurs. La Norvège a largement bénéficié de la migration de main-d'œuvre et de la libre circulation des personnes en Europe. Toutefois, nous avons constaté que la migration de main-d'œuvre exerce une pression sur le marché du travail, les salaires et les prestations sociales.

Le dumping social et la concurrence des bas salaires constituent des défis de plus en plus importants, en particulier dans les secteurs plus concernés par le travail atypique. Nous avons également observé que certains exploitent le marché en violant systématiquement les réglementations. Ces activités criminelles, souvent menées de manière organisée, engendrent une exploitation des travailleurs, une distorsion de la concurrence et un affaiblissement de notre structure sociale. Pour remédier à ces problèmes, une approche globale et une collaboration entre les pays et entre les secteurs sont nécessaires.

En 2022, le gouvernement a lancé un plan d'action pour lutter contre le dumping social et la criminalité liée au travail qui vise principalement à renforcer les droits des travailleurs, à prévenir l'exploitation des travailleurs et à améliorer le dialogue social.

La lutte contre le travail non déclaré et les infractions liées au marché du travail touche de nombreux domaines politiques et relève de différents niveaux de l'administration. Nous nous employons à améliorer la coordination et la collaboration entre les organes de l'administration du travail. Par exemple, la Norvège a mis en place une coopération entre la police, l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes comme l'administration fiscale et la sécurité sociale. Des centres de coopération dédiés à la lutte contre la criminalité liée au travail sont désormais en activité dans huit villes du pays. Toutefois, il ressort de certaines évaluations que la collaboration entre les différents organismes peut s'avérer difficile. En effet, l'échange d'informations entre les organes administratifs pose notamment problème, en particulier dans le cadre des exigences relatives à la protection des données à caractère personnel.

L'examen des questions telles que le dumping social et le travail non déclaré nous montre clairement que ces problèmes dépassent les frontières nationales. C'est pourquoi la Norvège souligne l'importance de la collaboration internationale et travaille en étroite collaboration avec les autorités d'inspection du travail des pays nordiques et des États baltes pour relever ces défis.

La Norvège croit fermement en la collaboration avec les partenaires sociaux pour lutter contre le dumping social et le travail non déclaré. Le gouvernement est attaché à la promotion des relations professionnelles organisées et à l'extension des conventions collectives. Notre plan d'action, élaboré en concertation avec les partenaires sociaux, met l'accent sur ces engagements. Nous sommes impatients de continuer à travailler avec nos partenaires pour garantir des progrès dans ce domaine important.

Membre employeur, Uruguay – Dans l'Étude d'ensemble que nous analysons, la commission d'experts considère que les dispositions de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158 sont toujours d'actualité et ce pour chaque sujet examiné. Elle estime que la convention et la recommandation offrent une souplesse considérable, qu'elles pourraient être appliquées dans tous les États Membres et qu'elles «fournissent un cadre général pour la mise en place d'un système d'administration du travail efficace». Ces affirmations nous questionnent face à la réalité que nous constatons. Si les solutions présentées dans l'Étude d'ensemble sont si évidentes, pourquoi ces normes n'ont-elles pas immédiatement suscité l'adhésion des États Membres de l'OIT, comme c'est le cas pour d'autres conventions qui, peu d'années après leur adoption, sont très largement ratifiées? Ce n'est que vers la fin de l'Étude d'ensemble que nous trouvons une très brève mention du fait que la plupart des pays ont indiqué qu'ils n'envisageaient pas de ratifier la convention (paragraphe 420). En outre, il faut rappeler, malheureusement, qu'un pays ne ratifie pas une convention utile faute d'informations ou par frilosité parlementaire. Nous pensons que c'est précisément cette question qu'il faut creuser. Toutefois, ces aspects de la réalité juridique ne sont pas explicités dans l'Étude d'ensemble.

Hier, le Directeur général a rappelé les chiffres honteux du chômage dans le monde. Peut-être que nous avons créé un système juridique adapté à la protection des droits mais inefficace au moment de combler les déficits d'emploi et de faire face au désespoir de millions de personnes. Nous sommes d'avis qu'il convient d'aborder les questions du monde du travail sous de nouveaux angles pour parvenir à améliorer la situation.

Membre travailleuse, Canada – L'article 5 de la convention n° 150 souligne l'importance des consultations, de la coopération et de la négociation entre les autorités publiques et les partenaires sociaux à l'échelle nationale, régionale et sectorielle.

Au Canada, l'administration territoriale du Québec a mis en place un modèle solide de dialogue social avec la Commission des partenaires du marché du travail dont le mandat consiste à identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future et à fournir des conseils au gouvernement sur la politique et la satisfaction des besoins du marché du travail, y compris sur la définition des critères d'allocation de la taxe de formation de 1 pour cent qui est versée par les employeurs pour des mesures, des programmes et des fonds destinés à la main-d'œuvre et à l'emploi. Environ 1 000 partenaires font partie d'un réseau qui compte 29 comités sectoriels du travail, 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des comités consultatifs représentant des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

On sait bien que les conseils sectoriels sont essentiels pour identifier et coordonner les solutions aux besoins en compétences spécifiques à un secteur, aux lacunes en matière de formation et aux difficultés d'adaptation. Pourtant, le riche système de dialogue social du Québec est malheureusement unique en son genre. En effet, dans le reste du pays, les conseils sectoriels bipartites et multipartites des partenaires sociaux sont pour la plupart sous-financés ou inexistants. Par ailleurs, les gouvernements n'ont pratiquement pas institutionnalisé le dialogue social sur des questions essentielles pour l'avenir du travail, telles que la numérisation

et l'intelligence artificielle. Le gouvernement fédéral signe des ententes de transfert sur le marché du travail avec les provinces et les territoires pour assurer le financement fédéral de la formation professionnelle et de programmes concernant le marché du travail. Ces accords ne prévoient toutefois pas la consultation ni la participation des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des programmes. Pourtant, c'est l'argent des travailleurs et des employeurs qui est transféré aux provinces et aux territoires pour la formation et le développement de la main-d'œuvre.

Les représentants des travailleurs et des employeurs participent nommément à l'administration du fonds d'assurance-chômage, qui est financé par les cotisations des travailleurs et des employeurs.

Au Canada, le seul organisme tripartite au sein du gouvernement fédéral est la Commission de l'assurance-emploi. Il convient de saluer le fait que le gouvernement a récemment rétabli un mécanisme de recours tripartite pour les demandeurs d'allocations de chômage. Toutefois, trop souvent, le gouvernement a la mainmise sur l'information et la prise de décisions, et exclut généralement les représentants des travailleurs et des employeurs de l'élaboration des politiques et de la gestion des indemnités et des programmes destinés aux travailleurs sans emploi.

Le gouvernement peut, et devrait, faire participer les syndicats et les groupes d'employeurs au développement de la main-d'œuvre et aux programmes concernant le marché du travail dans une bien plus large mesure qu'il ne le fait actuellement. Nous pensons qu'il devrait commencer par ratifier la convention n° 150. Cette convention précise que l'administration du travail désigne les activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail. Nous sommes préoccupés par le fait que des partenariats publics-privés assurent des services publics de l'emploi. Les organismes publics chargés de l'administration du travail ne devraient pas servir d'instrument de profit pour des consultants et des courtiers. Dans une grande province canadienne, l'organisme public fournissant des services de première ligne aux demandeurs d'emploi est installé au sein d'une chaîne de magasins de fournitures de bureau. Le service public de l'emploi devrait servir à assurer des services de l'emploi et d'adaptation de la main-d'œuvre répondant aux besoins des travailleurs déplacés et au chômage.

Enfin, nous prions instamment le gouvernement d'adopter un système plus solide d'évaluation et de contrôle de l'application des normes du travail et des lieux de travail.

Au cours des deux dernières décennies, un nombre croissant d'employeurs ont adopté des modèles d'entreprise basés sur l'externalisation et la sous-traitance, sur les erreurs de classification des salariés et sur la soumission des entrepreneurs et des travailleurs à des pressions concurrentielles accrues, faisant de la minimisation des coûts un objectif primordial. Dans ce contexte où se combinent un système de mise en application basé sur les plaintes, des déséquilibres de pouvoir profonds et qui ne cessent de s'aggraver entre les salariés et les employeurs sur le lieu de travail, et des ressources limitées pour les inspections du travail, la plupart des infractions ne sont pas signalées ni traitées.

Actuellement, le modèle d'application du gouvernement du Canada présuppose que les cas de violation résultent d'un manque de sensibilisation ou de capacité à se conformer à la réglementation, que les employeurs sont disposés à agir dans les limites fixées par la loi et que les violations constituent des exceptions à la règle. Nous prions le gouvernement d'adopter un modèle de réglementation fondé sur la dissuasion, dans lequel le non-respect de la loi est considéré comme le résultat d'un comportement motivé par un calcul rationnel de rentabilité.

Les syndicats et les organisations de travailleurs devraient être inclus dans ce modèle d'application.

Membre gouvernemental, Türkiye – Je voudrais vous féliciter, ainsi que vos vice-présidents, pour votre élection à la présidence de la commission et remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble complète et actualisée.

Mesdames et Messieurs les délégués, notre gouvernement est foncièrement attaché au développement de notre pays, au bien-être de nos citoyens, à la paix sociale et au travail décent, et a donc pris des mesures importantes dans le domaine de l'administration du travail. À cet égard, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a le mandat et l'autorité d'agir dans de nombreux domaines de l'administration du travail. Outre la structure centrale de notre ministère, il existe des entités associées comme la Direction générale de l'Agence turque pour l'emploi, la Présidence de l'institution de la sécurité sociale et l'Organisme des qualifications professionnelles, qui sont responsables de l'administration du travail en Türkiye. Grâce à ces entités et à ces organisations, des normes peuvent être établies sur les questions liées à l'administration du travail.

En ce qui concerne les organes consultatifs, le Conseil des politiques sociales – composé d'universitaires – exerce ses activités sous l'autorité de la présidence et de la Commission parlementaire pour la santé, la famille, le travail et les affaires sociales qui se réunit pour examiner les projets de loi et les propositions.

S'agissant du cadre institutionnel pour la coordination des fonctions et des responsabilités, différents organes existent également au sein du système d'administration du travail: l'Assemblée du travail, le Conseil consultatif tripartite et la Commission de fixation du salaire minimum; il s'agit de structures tripartites chargées d'instaurer la paix sociale et d'entretenir les relations professionnelles dans le monde du travail.

La stratégie nationale pour l'emploi est un document de politique préparé avec la participation des parties concernées qui guide les entités de l'administration du travail et fournit des recommandations pour renforcer les liens entre l'éducation et l'emploi, assurer une sécurité et une souplesse sur le marché du travail, accroître l'emploi de groupes pour qui des politiques spéciales sont nécessaires et consolider les relations entre l'emploi et la protection sociale.

Nous réaffirmons que nous tenons à continuer d'encourager la promotion des principes et droits fondamentaux au travail au sein de notre système d'administration du travail. Nous souhaitons intensifier une action coordonnée, en collaboration avec les partenaires sociaux et en consultation avec d'autres parties prenantes, et espérons qu'elle permettra de promouvoir le dialogue social et des conditions de travail décentes pour tous.

Membre travailleur, Argentine – Je retiens essentiellement du rapport de la commission d'experts qu'au sein de la gouvernance que nous devons mettre en place, la structure économique est aussi importante que la structure socioprofessionnelle. Je m'appuie évidemment sur les données et les éléments qui montrent invariablement une hausse des inégalités et un déclin de la protection des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses.

À ce sujet, il convient de mettre en place un cadre juridique et politique pour parvenir à la justice sociale. Les politiques que le nouveau gouvernement de mon pays adopte actuellement s'écartent des normes mentionnées dans l'Étude d'ensemble, au point que les concepts et les valeurs de la justice sociale se heurtent à l'idée de transférer le rôle de l'État au secteur privé.

Nous réaffirmons que sans État, il n'y a pas de nation. Le gouvernement n'intervient pas pour régler les conflits, ne promeut pas de politiques de l'emploi, ne se soucie pas de la formation professionnelle, entend limiter la négociation collective et manque à ses obligations de lutter contre le travail non déclaré au travers de l'inspection du travail. Cette position va clairement à l'encontre des conclusions de la commission d'experts de l'OIT qui soulignent l'importance vitale du dialogue social pour aborder des questions liées au travail.

Grâce à un décret de nécessité et d'urgence, sans consulter les partenaires sociaux ni la société civile et sans recourir au pouvoir législatif, le pouvoir exécutif de mon pays a tenté de faire passer la réforme du travail la plus rétrograde depuis que nous avons recouvré la démocratie.

Une réforme antisyndicale, prônant la précarisation et dont l'objectif est d'imposer une série de politiques économiques et de réformes structurelles qui nuisent aux conditions de vie et restreignent l'exercice de la liberté syndicale. Le mouvement syndical a réagi en faisant appel à la justice et en organisant de grandes manifestations sous le slogan «*Ni un paso atrás*» (Nous ne céderons pas d'un pouce). Le rôle de l'État a été amoindri par la suppression de ministères et d'organismes autonomes, entraînant des licenciements massifs dans le secteur public et, en raison de la grave récession, des licenciements ont eu lieu dans le secteur privé à cause de la paralysie de l'activité économique. Par exemple, le secteur de la construction, moteur du développement économique durable de tout le pays, a été frappé de plein fouet par le gel injustifié de travaux publics et d'infrastructures, ce qui a causé la perte de milliers d'emplois en plus de compromettre les investissements dans le développement productif du pays.

Il est essentiel de disposer d'une administration du travail vaillante pour assurer la transition de l'informalité à la formalité et apporter une réponse aux 60 pour cent de travailleuses et de travailleurs informels de notre pays.

La commission d'experts souligne le rôle fondamental du ministère du Travail. En Argentine, la première mesure adoptée par le gouvernement actuel a été de rétrograder notre ministère au rang de secrétariat du travail en réduisant ses fonctions et en le vidant de sa substantifique moelle.

Les travailleurs de mon pays en appellent au dialogue social comme fondement de la démocratie pour bâtir une Argentine où se côtoient développement, production et travail. Un nouveau contrat social est nécessaire pour répondre aux défis du monde du travail, mais surtout aux exigences de notre peuple.

Membre gouvernemental, Sénégal – Le gouvernement du Sénégal tient à féliciter le président de la commission et se réjouit de la qualité du rapport de la commission d'experts dont le thème traite de «l'administration du travail dans un monde du travail en mutation». En réalité, adapter l'administration du travail aux mutations du monde du travail est un défi que tout système d'administration du travail doit relever afin qu'il puisse continuer à exercer ses responsabilités et toujours mettre l'humain au centre de ses préoccupations. C'est fort de cela que le gouvernement du Sénégal s'est engagé à adapter son administration du travail aux nouvelles réalités du monde du travail en mettant en œuvre un certain nombre de mesures qui prennent en charge les défis de l'heure.

D'abord, la pandémie de COVID-19 a permis de mettre à l'épreuve la résilience de notre système d'administration du travail. En vue d'y faire face, des mesures idoines ont été prises de concert avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour la sauvegarde des droits des travailleurs, tout en garantissant la productivité et la compétitivité de l'entreprise. Ainsi, l'ordonnance n° 001-2020 interdisait tout licenciement sauf s'il est motivé par une faute lourde,

et garantissait une rémunération à hauteur de 70 pour cent au travailleur mis en chômage technique pendant cette période.

Par ailleurs, à la faveur de la pandémie de COVID-19, plusieurs procédures de l'administration du travail ont fait l'objet de dématérialisation. Il s'agit notamment des procédures de dépôt du contrat de travail, de la déclaration annuelle sur la situation de la main-d'œuvre (DASMO), du bilan social et de la demande d'attestation de régularité.

Dans le but de renforcer la consultation et la négociation entre les partenaires sociaux, il a été créé le Haut Conseil du dialogue social qui est l'institution tripartite nationale de dialogue social, composée de représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement.

Relativement à la protection sociale, des mesures d'extension à l'économie informelle ont été mises en œuvre. Il s'agit notamment de la mise sur pied de la mutuelle sociale au profit des artisans.

Enfin, dans l'optique de renforcer la surveillance dans les milieux de travail et pour donner plus d'impact à l'intervention des inspecteurs du travail, le renforcement de leurs moyens matériels et juridiques figurent en bonne place dans le projet de réforme du Code du travail.

En définitive, le gouvernement du Sénégal reste ouvert à toute proposition allant dans le sens d'améliorer son système d'administration du travail pour une meilleure prise en charge des droits fondamentaux tout en préservant l'outil de travail.

Membre travailleuse, République de Corée – La République de Corée a ratifié la convention n° 150 en 1997. Les articles 5 et 6 insistent sur l'importance de la participation active des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les systèmes d'administration du travail. Le chapitre 1.5 de l'Étude d'ensemble est consacré aux fonctions exercées par les administrations du travail pour soutenir les relations professionnelles et aux services que les ministères du travail déploient pour promouvoir la négociation volontaire entre employeurs et travailleurs.

La République de Corée continue de pratiquer le pire à cet égard. Les lois sur les syndicats confèrent à d'autres organes administratifs un pouvoir excessif leur permettant de s'ingérer dans les relations professionnelles ou de les contrôler. L'administration en place en abuse. En voici pour preuve quelques exemples récents. En février 2023, le ministère de l'Emploi et du Travail a demandé à 334 organisations syndicales de 10 000 membres ou plus de procéder à des inspections de sécurité sur le respect de leur obligation de produire et de conserver des documents et d'en communiquer les conclusions, assorties de justificatifs. Cette décision ne faisait nullement suite à une plainte ou à une allégation des membres syndiqués mais était motivée par les propos virulents et infondés des hautes sphères du pouvoir à l'égard des syndicats («criminels organisés» ou «cartel d'intérêts particuliers»). Lorsque la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) a rejeté une demande, en faisant valoir l'autonomie de l'organisation, le ministère lui a infligé une amende administrative et l'a exclue de différents organes tripartites de consultation ou de conseil.

Toujours en février, le ministère du Travail a annoncé qu'il allait passer en revue les statuts et les décisions des syndicats et ordonner des mesures correctives concernant les dispositions qu'il jugerait illégitimes. En mai 2023, le ministère du Travail a ordonné à quatre affiliés à la KCTU de modifier, dans leurs statuts, des dispositions relatives à leurs règles internes concernant le maintien de l'unité de l'organisation. Considérant que l'ordonnance de l'autorité administrative relative à la modification des textes fondateurs du syndicat constituait une violation du droit des syndicats de rédiger leurs propres règles, en toute liberté, ces syndicats

de la branche ont refusé de l'exécuter; de ce fait, des poursuites pénales ont été engagées contre leurs dirigeants.

En mai, le ministère a procédé à l'inspection de 510 lieux de travail syndiqués comptant 1 000 salariés ou plus portant sur le fonctionnement du système de congés rémunérés. Il a publié des directives administratives visant à corriger la prétendue mauvaise utilisation des congés rémunérés pour des activités jugées illégales, telles que la participation à des activités syndicales d'organisations de niveau supérieur ou la présence – en tant que plaignant – lors des enquêtes pour pratique de travail déloyale. Ces mesures portent directement atteinte aux activités syndicales et réduisent la capacité de négociation collective. À titre d'exemple, dans le cas du syndicat Seoul Metro Union de la Confédération coréenne des syndicats du service public et des transports (KPTU), 25 responsables syndicaux ont été licenciés et 9 sanctionnés pour avoir utilisé un congé rémunéré pour des activités syndicales, possibilité garantie depuis 15 ans en vertu de l'accord conclu par les travailleurs et la direction. Les responsables syndicaux à plein temps du Syndicat coréen des travailleurs du métal (KMWU) dans des entreprises de pièces et de modules automobiles ont été subitement privés de salaire et n'ont pas pu prendre de congé non rémunéré; une grande entreprise de construction navale consigne, unilatéralement, l'absence sans autorisation de certains responsables syndicaux à plein temps.

Dans ces entreprises, le congé rémunéré était garanti par les conventions collectives signées. L'annulation des dispositions de l'accord par la voie de ces actes administratifs donne lieu à des conflits du travail, car, dans de nombreux lieux de travail, le temps garanti aux membres du comité de négociation a été réduit.

En juin, le ministère du Travail a prié la Commission des relations professionnelles de prendre des mesures correctives concernant les conventions collectives prévoyant la consultation des syndicats en cas de modification des conditions de travail dans 136 institutions publiques, y compris au sein des autorités locales. En outre, en septembre et en octobre, le ministère a envoyé un courrier officiel («Informations sur les précautions à prendre avant la signature d'une convention collective») aux autorités locales dans le but de s'immiscer dans les processus de négociation libres et volontaires.

Toutes ces ingérences administratives dans les relations professionnelles créent un environnement qui nuit au dialogue social et à la participation significative des organisations des travailleurs dans le système d'administration du travail.

J'espère que la conclusion de cette discussion sera porteuse d'un message fort rappelant le préambule de la convention dans lequel les gouvernements sont priés de respecter pleinement l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les administrations du travail et l'accent est mis sur les termes des conventions n^{os} 87 et 98.

Membre gouvernemental, Argentine - Nous remercions la commission d'experts pour l'Étude d'ensemble. Nous en partageons les grands principes et convenons de l'importance d'une administration du travail efficace et efficiente. Cela est essentiel pour lutter contre les inégalités dans le monde du travail, pour créer un cadre juridique et politique permettant de promouvoir le travail décent en appliquant les normes du travail, et pour construire et stimuler la croissance économique en renforçant la compétitivité et la productivité. Il est ainsi possible de garantir un environnement stable pour les entreprises, en formulant et en mettant en œuvre des politiques destinées à accroître les taux d'emploi et la cohésion sociale.

L'Argentine a ratifié la convention n^o 150 et se conforme aux normes qui y sont énoncées. Elle dispose, pour ce faire, d'une administration du travail solide, chargée de l'élaboration et

de l'application des normes du travail, de l'administration des relations professionnelles, de l'orientation et de la formation professionnelles, de la recherche et de l'examen des conditions de travail et d'emploi, ainsi que des relations internationales du travail.

Dans cette optique, mon pays considère que la consultation, la coopération et la négociation entre les autorités publiques et les partenaires sociaux sont essentielles et, à cette fin, il a mis en place d'importants mécanismes de coordination et de participation.

La Commission nationale pour l'éradication du travail des enfants (CONAETI), qui est l'un d'entre eux, a pour mission de coordonner, d'évaluer et de donner suite aux politiques de prévention et d'éradication du travail des enfants et de protection du travail des adolescents. Au sein de cette commission, de composition interministérielle, intersectorielle et tripartite, siègent des représentants de différents ministères du pouvoir exécutif national ainsi que des représentants des travailleurs et des employeurs. L'OIT et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) y participent également à titre consultatif. Les réunions plénières de cette commission ont, quant à elles, un caractère fédéral avec la participation des commissions provinciales pour l'éradication du travail des enfants.

Le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum, vital et évolutif – auquel participent les travailleurs et les employeurs, l'État national et le Conseil fédéral du travail – évalue quant à lui les questions liées aux relations professionnelles, à l'assistance aux chômeurs, à la création d'emplois authentiques et décents et à l'éradication du travail non déclaré. Il détermine également le salaire minimum vital et évolutif et les montants maximum et minimum des allocations de chômage, entre autres fonctions.

Dans le domaine de l'emploi, les conseils sectoriels planifient les politiques de formation professionnelle pour chaque secteur et répondent aux besoins de formation par des politiques et des projets de formation, ce qui permet de disposer de travailleurs formés et d'employés qualifiés pour les entreprises. Des représentants des partenaires sociaux, des organismes d'enseignement, des associations de la société civile et de l'État participent à ces conseils et coordonnent leurs actions.

Dans un monde en constante mutation, marqué par les défis que représentent l'évolution technologique, les nouvelles formes de travail et les changements climatiques, l'éducation et la formation professionnelle revêtent une importance particulière pour garantir le travail décent, le développement social et économique, l'inclusion, les possibilités de reconversion professionnelle, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie; à cette fin, la formation des personnes est une priorité fondamentale de la politique économique afin que le travail puisse contribuer pleinement au développement humain.

La négociation collective est également un pilier du système des relations professionnelles en Argentine. Pour assurer l'exercice effectif de ce droit fondamental, l'Argentine dispose d'un cadre réglementaire spécifique qui prévoit l'échange d'informations entre les parties concernées afin de garantir une négociation collective libre et éclairée, et qui établit des mécanismes de conciliation, de médiation et d'arbitrage pour le règlement des différends entre les acteurs.

Nous, États, avons la responsabilité de protéger et de promouvoir les droits fondamentaux au travail, et les administrations du travail jouent un rôle crucial dans la réalisation de cet objectif.

Membre travailleuse, France - La France figure, à ce jour, parmi les pays qui n'ont pas ratifié la convention n° 150. Pourtant, à la lecture du rapport de la commission d'experts et du rapport remis par le gouvernement français, il apparaît que la France applique volontairement

la plupart des dispositions de cette convention. Sa ratification permettrait néanmoins de renforcer la politique nationale de travail en y associant davantage les partenaires sociaux et ainsi permettre de reconstruire une confiance perdue dans le climat social tendu que nous connaissons. Tel que le souligne l'étude d'ensemble et la convention n° 150, associer les partenaires sociaux pour garantir le bon fonctionnement de l'administration du travail est fondamental. Pour la commission d'experts, «la politique nationale devrait être conçue, mise en œuvre et revue en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives». Or, pour certains domaines de la politique du travail, cette dimension de dialogue social est loin d'être satisfaisante aujourd'hui en France. C'est le cas de l'assurance-chômage, où nous dénonçons une reprise en main par l'État de la définition des règles dans l'intention de les durcir, alors que les partenaires sociaux en avaient assumé pleinement la responsabilité depuis 1958. Ainsi, aucune convention d'assurance-chômage n'a pu être agréée depuis 2019, car les lettres de cadrage de l'État sont tellement prescriptives qu'elles ne laissent presque aucune marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour la négociation.

Sur la politique de la santé au travail, nous déplorons le nombre d'accidents du travail et d'accidents mortels qui élèvent la France au rang des pires élèves au sein de l'Union européenne. Chaque jour, en France, deux travailleurs meurent au travail. Perdre sa vie en voulant la gagner n'est pas acceptable. Si le gouvernement a lancé une grande campagne de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, la question des moyens de contrôle reste encore entière: les caisses de santé au travail sont dotées de seulement 570 contrôleurs pour 20 millions de salariés, les médecins du travail se raréfient, avec moins de deux médecins pour 10 000 salariés. Et la Cour des comptes nous indique que l'inspection du travail a perdu 16 pour cent de ses effectifs entre 2015 et 2021, soit près de 740 équivalents plein temps en moins. Ajouté à cela, les conséquences de la réforme de l'organisation territoriale de l'État de 2021, qui a largement consisté à transférer au ministère de l'Intérieur la gestion des moyens de l'inspection du travail au niveau local. Ce transfert engendre des difficultés de fonctionnement des services départementaux de l'inspection du travail et des difficultés dans l'exécution des missions telles qu'elles sont prévues par la convention n° 81. À ces problèmes d'effectifs et de budgets, s'ajoute un problème d'évaluation. Ainsi, les indicateurs sont pauvres et ne permettent donc pas d'évaluer correctement les facteurs de risques. De même, les remontées des organisations syndicales, expertes du terrain, au sein d'instances nationales consultatives ne sont pas suffisamment prises en compte dans l'évaluation et la redéfinition des politiques, notamment pour faire baisser le nombre d'accidents du travail dans un secteur comme le BTP. Or la commission d'experts estime que «le contrôle et l'évaluation de la politique du travail sont des étapes essentielles pour atteindre l'objectif de développement durable n° 8 en permettant l'adaptation progressive et régulière de la politique du travail pour l'ajuster à l'évolution des conditions nationales et du monde du travail».

Je souhaiterais ajouter que, durant la crise sanitaire liée au COVID-19, le dialogue social a montré qu'il constituait un élément essentiel de réussite, de gestion et de sortie de crise. Les résultats d'une enquête conduite par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et l'institut de sondage Kantar, en 2021, mettent ainsi en évidence que:

- dans les entreprises et les administrations où les représentants des salariés n'ont pas été consultés, les répondants sont plus nombreux à estimer que les conditions de travail et l'état psychologique des travailleurs se sont dégradés;

- de même, 87 pour cent des répondants de cette enquête pensent que, pour sortir de cette crise et préparer l'avenir, les pouvoirs publics devraient associer davantage les travailleurs et leurs représentants.

Par ailleurs, un autre élément à souligner au niveau des secteurs est la négociation par les partenaires sociaux d'accords sur l'activité partielle de longue durée qui est un dispositif permettant aux entreprises impactées par la crise du COVID-19 de préserver leurs emplois et de sauvegarder leurs compétences. Il est donc temps que les partenaires sociaux soient véritablement associés à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de travail en France.

Avec l'ensemble de ces éléments, les organisations syndicales françaises appellent aujourd'hui la France à ratifier la convention n° 150. La ratification de la convention permettrait ainsi de renforcer la politique nationale de travail.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Bahreïn – Je remercie la commission d'experts et le BIT pour les efforts qu'ils ont consacrés à l'Étude d'ensemble. Le Royaume de Bahreïn approuve les conclusions de l'Étude, en particulier en ce qui concerne la flexibilité des dispositions relatives à l'administration du travail et la possibilité de prendre en compte l'évolution de la nature de la relation de travail et l'impact de la technologie, ainsi que les effets des migrations de main-d'œuvre. L'administration du travail joue un rôle essentiel dans la création d'un milieu de travail sûr et productif. C'est une condition sine qua non surtout en temps de crise. Le gouvernement de Bahreïn n'a pas ratifié la convention sur l'administration du travail, mais s'en est inspiré pour mettre en place un système de gestion du marché du travail. Notre ministère du Travail traite des questions de contrôle et de la fourniture de services de main-d'œuvre et est également en charge du règlement des différends. Au sein du ministère du Travail, nous disposons d'un organisme responsable de la réglementation du marché du travail qui dispose d'un fonds pour l'emploi et dont la structure est tripartite, ce qui lui permet de jouer un rôle essentiel dans la gestion des ressources humaines à l'échelle nationale. Pour ce faire, un système solide, basé sur une politique économique qui couvre le développement de Bahreïn jusqu'en 2030 et sur la politique gouvernementale du travail, a été mis en place. Dans ses conclusions, la commission d'experts a indiqué que la participation d'organismes non gouvernementaux ne devrait pas remplacer un système fondé sur le dialogue social. Elle a toutefois confirmé qu'elle améliorerait les résultats de la mise en œuvre des politiques et l'efficacité de la prise de décisions. Cette approche est adoptée par de nombreux gouvernements à l'heure actuelle, qui tentent également de faire intervenir le secteur privé dans l'élaboration des normes et la réalisation des inspections, y compris par voie informatique, et de faire désormais participer des tiers aux audits. Nous disposons d'un système électronique qui permet le paiement des salaires en toute simplicité et qui comporte également des indicateurs nous permettant d'intervenir rapidement en cas de problème ou de différend. Nous pensons que ce type d'expérience pourrait être utile à d'autres et pourrait être pris en compte par l'OIT lorsqu'elle élabore ses mesures. L'Étude a mis en évidence le fait que l'organisation des relations de travail non traditionnelles est très importante pour l'administration du travail de nos jours, et que nombre de ces relations ne sont plus protégées par un texte juridique. Cela signifie que des travailleurs peuvent être exploités, qu'ils ne bénéficient pas d'avantages tels que des horaires de travail raisonnables ou des congés payés et qu'ils n'ont pas nécessairement la possibilité de cotiser à un fonds de pension. La situation reste floue, surtout lorsqu'il s'agit de relations de travail transfrontalières, où le travailleur se trouve dans un pays mais travaille pour une plateforme numérique hébergée dans un autre pays, par exemple. Certaines expériences à ce sujet figurent dans une récente étude de l'OIT réalisée par Miriam A. Cherry sur les défis que pose le travail sur des plateformes. L'autrice

conclut toutefois qu'il n'existe pour l'instant pas de réponse unique à cette situation. Elle indique, et je cite: «Il est possible de parvenir à un travail collaboratif socialement responsable, mais il faudra faire preuve de créativité», révélant ainsi les complications qu'engendrent les nouvelles méthodes de travail. À la prochaine session de la Conférence, nous nous pencherons, je crois, sur la préparation d'une nouvelle norme relative au travail sur des plateformes. Nous espérons que les participants arriveront à faire preuve de créativité et à élaborer des dispositions novatrices comme celles, par exemple, de la convention du travail maritime, qui couvre les personnes travaillant dans différents pays en raison de la nature de leur travail. Pour conclure, je souhaite beaucoup de succès à la commission.

Membre travailleuse, Lettonie – Une administration du travail qui fonctionne bien est essentielle au progrès économique et social de tous les pays. Elle représente une occasion de mettre en place et de faire appliquer une législation qui correspond aux besoins du marché du travail et aux nouvelles tendances, et y réagit en temps utile. C'est important à tout moment, mais surtout dans le contexte de la relance postpandémique.

La commission d'experts indique que les fonctions des administrations du travail couvrent un large éventail de domaines, dont l'inspection du travail, les services de l'emploi, les consultations tripartites, la liberté syndicale, la négociation collective, la sécurité sociale, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, et l'égalité de chances et de traitement. Permettez-moi de revenir sur certaines de ces fonctions.

La pierre angulaire d'une gouvernance du travail efficace est le dialogue social tripartite et la participation des partenaires sociaux est ici fondamentale. Ceux-ci testent l'application des politiques et de la législation du travail dans la pratique et en témoignent; ils soulignent les faiblesses, le manque de réglementation et les difficultés de mise en œuvre. Ils sont donc les mieux placés pour proposer des solutions qui fonctionnent sur le terrain et correspondent à la situation réelle du marché du travail.

En Lettonie, les négociations tripartites représentent un élément important du processus d'élaboration des politiques et des lois dans le domaine de la politique sociale. Les partenaires sociaux nationaux ont également répondu présent pendant la pandémie de COVID-19. Compte tenu de l'expérience acquise, les syndicats souhaitent indiquer que, même en temps de crise et d'incertitudes, les structures classiques du dialogue social tripartite ne devraient pas être abandonnées; elles devraient être convoquées régulièrement et les partenaires sociaux devraient y être représentés de manière proportionnelle. Il faut souligner que des investissements dans le système de négociations tripartites et la possibilité des partenaires sociaux d'y participer efficacement sont des conditions préalables à des politiques et à une législation socio-économiques de qualité, de même qu'à la paix sociale.

La négociation collective représente un autre instrument essentiel d'une administration du travail efficace. Elle contribue à éviter l'approche d'une «norme unique pour tous» et permet d'adapter la réglementation aux besoins spécifiques des travailleurs et des employeurs selon les secteurs et les entreprises. L'expérience des partenaires sociaux lettons pendant la pandémie de COVID-19 a montré qu'en temps de crise, les conventions collectives peuvent aider à réagir, à trouver des compromis et à ajuster la réglementation aux nouvelles circonstances et aux besoins émergents du marché du travail à un moment précis.

Enfin, l'une des fonctions les plus importantes de l'administration du travail est l'inspection du travail. La commission d'experts a rappelé l'importance pour les inspections du travail de bénéficier de ressources suffisantes et de pouvoir mettre ces ressources au service de diverses stratégies, en ciblant notamment des secteurs et des professions spécifiques. Elle a aussi encouragé les gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que

l'administration du travail dispose d'un nombre suffisant de membres du personnel, et les a instamment priés de veiller à ce que les administrations du travail disposent des ressources leur permettant de s'acquitter de leurs fonctions, et à ce que leur rôle et l'importance de leurs activités soient dûment reconnus.

On n'insistera jamais assez sur ce point. Les politiques du travail et les textes législatifs n'atteignent pas leurs objectifs si les inspecteurs du travail ne sont pas en mesure d'effectuer des visites inopinées sur tous les lieux de travail pour vérifier les conditions de travail dans la réalité. Comme l'a également relevé la commission d'experts, étant donné que les technologies numériques, les décisions automatisées et l'intelligence artificielle sont de plus en plus utilisées dans la gestion du travail, les inspections du travail devraient également être dotées adéquatement d'outils numériques, de connaissances et de compétences pour être en mesure d'inspecter ces nouveaux schémas d'organisation du travail.

Par ailleurs, l'application efficace de la législation du travail nécessite souvent aussi un engagement de l'administration fiscale et des autorités de sécurité sociale. En outre, les accords de coopération entre les syndicats et les inspections du travail visant à échanger efficacement des informations sur les violations du droit du travail peuvent contribuer au succès des inspections du travail.

Par conséquent, pour garantir l'efficacité des administrations du travail, les gouvernements, entre autres acteurs, devraient s'appliquer à épauler les structures et les moyens des négociations tripartites, à favoriser l'autonomie et les capacités des partenaires sociaux en matière de participation aux négociations collectives, et à s'assurer que les inspections du travail disposent des capacités adéquates, d'un personnel en nombre suffisant et bien rémunéré, et des ressources nécessaires.

Membre gouvernemental, Cuba - Nous remercions le Bureau pour la préparation de l'Étude d'ensemble. Ce sujet revêt un intérêt tout particulier pour mon pays et nous sommes déterminés à étendre la reconnaissance et les garanties des droits au travail grâce à l'élaboration et à la promotion de normes du travail qui tiennent compte des changements survenus dans l'ordre législatif, économique et démographique à Cuba.

Dans un contexte aggravé par le blocus économique, financier et commercial imposé à mon pays par le gouvernement des États-Unis d'Amérique, le gouvernement de Cuba s'est rendu compte qu'il est important de mettre régulièrement à jour la politique du travail avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Le processus de mise à jour législative a commencé en 2019 avec la promulgation de la Constitution de la République, approuvée par référendum populaire. Ce processus s'est poursuivi avec l'approbation par l'Assemblée nationale du pouvoir populaire de plus de 118 normes juridiques. Ces normes ont dûment tenu compte de la réalité de la société cubaine actuelle, des objectifs nationaux de développement, des obligations assumées par Cuba en vertu d'instruments internationaux et du Programme de développement durable à l'horizon 2030, entre autres facteurs.

Comme vous pouvez le comprendre, il s'agit là d'un difficile processus de consultation, de conciliation et de dialogue social avec les différentes parties prenantes, dans lequel les acteurs du monde du travail sont directement impliqués. Dans ce contexte, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale joue un rôle moteur dans le processus de modification du Code du travail et de la loi sur la sécurité sociale, qui sont les bases de la protection sociale et de la protection des travailleurs. Cette mise à jour de la plus haute norme nationale du travail tient compte, entre autres, des progrès de la science et de l'innovation technologique et de leur impact sur le monde du travail; de l'engagement de Cuba à respecter les principes et les droits fondamentaux au travail ainsi que les obligations et les droits reconnus dans les normes

internationales du travail, en particulier les 90 conventions ratifiées par mon pays et les normes internationales relatives à l'élimination de la discrimination et au harcèlement dans le monde du travail.

Le nouveau Code du travail devrait marquer une avancée à plusieurs égards, notamment en ce qui concerne les prestations de sécurité sociale pour la maternité et les responsabilités familiales, la protection des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et des jeunes, ainsi que le phénomène de l'immigration et son impact sur l'emploi.

Les États Membres de cette Organisation s'engagent à assurer l'organisation et le fonctionnement efficaces du système d'administration du travail en coordonnant de manière appropriée ses fonctions et ses responsabilités avec les intérêts des partenaires sociaux. Une société plus juste dépend de l'adoption de politiques du travail qui garantissent la protection.

Je peux vous assurer que la politique du travail est au centre des préoccupations du gouvernement et qu'elle joue un rôle de premier plan dans les changements législatifs et économiques qui ont lieu actuellement dans le pays. C'est pourquoi il est particulièrement utile de participer au débat d'aujourd'hui afin de partager nos expériences et d'adopter de bonnes pratiques en matière de politiques du travail et de systèmes d'administration du travail.

Un autre membre travailleur, Argentine - Nous voici réunis à cette Conférence pour discuter de l'Étude d'ensemble consacrée à l'administration du travail dans un monde du travail en mutation, qui examine et analyse l'application de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158 dans les différents États Membres. Il ne fait aucun doute que ces deux instruments et les principes qu'ils consacrent sont essentiels et qu'ils constituent la pierre angulaire du développement durable et de la justice sociale. L'Étude d'ensemble souligne l'importance de la convention et de la recommandation correspondante pour l'organisation et le fonctionnement efficace des systèmes d'administration du travail.

Rappelons que la convention n° 150 et la recommandation n° 158 définissent l'administration du travail comme étant les «activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail» et soulignent fondamentalement la nécessité de disposer de ressources matérielles et financières adéquates pour créer des mécanismes de coordination au sein et en dehors des organismes de l'administration du travail.

L'Étude d'ensemble montre qu'il est important que l'administration du travail s'adapte aux changements ou aux évolutions du marché du travail en promouvant le dialogue social, en faisant évoluer les normes du travail et en coordonnant les politiques d'emploi et de développement des ressources humaines.

Au vu des conclusions de l'Étude d'ensemble, je ne peux pas ne pas mentionner la situation actuelle en Argentine, qui va à l'encontre de la logique de l'Étude, puisque le gouvernement a adopté des politiques qui ont détruit l'administration du travail et les politiques de l'emploi en général.

Le nouveau gouvernement met en œuvre son plan économique et social en recourant à des instruments juridiques de rang inférieur, en violation flagrante de la Constitution argentine, c'est-à-dire sans tenir compte du pouvoir législatif. Ainsi, nombre de décrets, résolutions, dispositions et décisions administratives ont été pris. Analysés dans leur ensemble, ils constituent un plan systématique qui vise à modifier le modèle d'accumulation, lequel bénéficie aux secteurs les plus concentrés de l'économie et viole systématiquement les droits et les garanties sociales qui jouissent de la plus haute protection constitutionnelle.

Le gouvernement actuel a restreint des programmes, éliminé des institutions, démantelé des secteurs qui étaient voués aux droits de l'homme et au développement social, et modifié des structures ministérielles consacrées à la planification fédérale, aux investissements publics, à la production et aux politiques de l'emploi en général. Ainsi, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a été abaissé au rang de secrétariat; aucun fonctionnaire habilité n'a été nommé dans les différentes directions de l'administration du travail.

Dans le même temps, par le décret de nécessité et d'urgence n° 70/2023 de décembre 2023, le gouvernement a déréglementé le commerce, les services et l'industrie, et libéré la fixation des prix dans le secteur privé, d'où une réduction de l'offre sur le marché intérieur et une hausse des prix inévitable qui a affecté le niveau du salaire réel de l'ensemble des travailleurs.

De même, par le décret de nécessité et d'urgence n° 84/2023, le pouvoir exécutif national a détruit l'emploi public en procédant à plus de 20 000 licenciements, chiffre qui ne cesse d'augmenter, et a démantelé l'administration du travail alors que le monde du travail se transforme, comme l'établit l'Etude d'ensemble.

En outre, il a pulvérisé les salaires des enseignants et supprimé le Fonds national pour la prime d'enseignement, prime qui faisait partie de leur salaire depuis plus de 25 ans, ainsi que le budget qui y était alloué.

Il est essentiel de souligner que l'État argentin, par des licenciements massifs et l'élimination de secteurs gouvernementaux, enfreint concrètement la convention à l'examen en vidant de leur substance les politiques qui vont dans le sens d'une administration du travail efficace. Par ailleurs, 60 pour cent des travailleurs sont des travailleurs informels. Que penseraient les participants à la Conférence si l'un de ses membres affirmait que la justice sociale est une aberration? C'est avec beaucoup de peine et de honte que je veux vous dire qu'il s'agit là de l'un des principes directeurs de l'actuel gouvernement argentin que nous devons rejeter unanimement.

En conclusion, je veux souligner que, si nous cherchons à créer un avenir plus inclusif et plus juste, nous devons veiller, ici, à ce que nos systèmes d'administration du travail aient les capacités nécessaires et soient efficaces pour faire face à un monde du travail en constante mutation, au moyen de la planification, du dialogue social et de la réalisation de la justice sociale.

Membre travailleur, Philippines – Les Philippines n'ont pas encore ratifié la convention n° 150 et nous en profitons pour prier instamment notre gouvernement de la ratifier, de se conformer à ses dispositions et de promouvoir un système d'administration du travail équitable et efficace.

Nous saluons le rapport de la commission d'experts et souscrivons entièrement à l'importance attribuée à la participation, à la participation effective. La représentation et l'administration au sein des organes tripartites constituent un domaine critique auquel il convient de prêter attention. Malgré les prétendues nominations de représentants des travailleurs et des employeurs dans des institutions telles que le système de sécurité sociale, le régime d'assurance de la fonction publique et PhilHealth, la plupart des personnes nommées ne représentent pas véritablement les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus importantes. Cette absence de réelle représentation nuit à l'intégrité et à l'efficacité de ces organismes. Des syndicats et des groupes d'employeurs ont exprimé leurs préoccupations à ce sujet.

Nous approuvons l'appel à la bonne gouvernance et au besoin de transparence. L'administration de la justice du travail doit également faire l'objet d'une réforme importante et la nomination des représentants tripartites doit être transparente. Se pose en outre un problème d'ordre structurel. Contrairement aux tribunaux ordinaires, qui comportent trois niveaux, le système de justice du travail aux Philippines en compte quatre, ce qui entraîne de longues procédures de règlement des différends. En moyenne, il faut environ sept ans pour résoudre les conflits du travail, depuis le service d'arbitrage du travail jusqu'à la Cour suprême. Ce degré supplémentaire contribue à des retards inutiles et nuit à l'efficacité du système.

L'état lamentable de l'administration de la justice du travail dans le secteur public est également préoccupant. Le Conseil de gestion du travail dans le secteur public (PSLMC), institué par le décret 180 sur «le droit à l'auto-organisation des fonctionnaires», est présidé par la Commission de la fonction publique et le ministère du Travail et de l'Emploi en assure la vice-présidence. Toutefois, il ne reconnaît pas les représentants des travailleurs comme membres du Conseil. Il faut entre sept et quinze ans pour que les cas examinés soient résolus. Si nous nous félicitons de la ratification par les Philippines de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, le décret 180 n'en demeure pas moins incompatible et non conforme à cette convention.

En outre, la loi sur l'éducation au travail, adoptée par le Congrès en 2021, n'a pas encore été mise en œuvre faute de règles et de règlements d'application. De même, la loi *Trabaho Para sa Bayan* (loi sur l'emploi pour la nation), adoptée l'année dernière en tant que loi prioritaire, ne dispose pas des règles d'application nécessaires. Jusqu'à présent, aucun représentant des secteurs des travailleurs et des employeurs n'a été nommé. L'Autorité philippine des zones économiques, créée en 1995, commence à peine à nommer des représentants des travailleurs au sein de ses conseils d'administration, comme le prévoit la loi.

En ce qui concerne l'assistance aux travailleurs migrants, près de 5 000 cas de mauvais traitements infligés à des travailleurs philippins à l'étranger ont été signalés en 2020, la majorité d'entre eux provenant du Moyen-Orient. Récemment, environ 60 000 travailleurs philippins travaillant en République de Corée ont été confrontés à des problèmes tels que le recrutement illégal, la traite des êtres humains, le changement de contrat et les violations des normes du travail. Cette situation met en évidence le besoin urgent d'une aide gouvernementale et d'une allocation budgétaire accrues pour assurer le bien-être et la protection des Philippines travaillant à l'étranger.

En outre, des milliers de travailleurs philippins employés par des entreprises étrangères spécialisées dans l'intelligence artificielle ne toucheraient pas le salaire minimum. L'impossibilité d'inspecter ces employeurs étrangers serait due au fait qu'ils se trouvent à l'étranger. Les travailleurs philippins gagnent entre 6 et 10 dollars par jour pour un travail externalisé par une société d'intelligence artificielle basée aux États-Unis, soit un salaire nettement inférieur au salaire minimum en vigueur dans la région métropolitaine de Manille.

Le ministère du Travail et de l'Emploi doit garantir les droits des travailleurs philippins face à l'essor de l'IA, compte tenu notamment du taux élevé de plateformes numériques externalisées par les pays du Nord.

Membre travailleuse, Pologne – Je m'exprime au nom des organisations syndicales représentatives de Pologne, le Syndicat indépendant et autonome Solidarité (NSZZ Solidarność), l'Alliance des syndicats de Pologne et le Forum des syndicats.

Tout d'abord, permettez-moi de remercier la commission d'experts qui a préparé un rapport très détaillé et exhaustif, et qui vient à point nommé.

L'administration du travail couvre un large éventail de matières, dont l'inspection du travail.

Dans son rapport de 2022, l'inspection du travail de l'État a souligné l'éventail croissant des points sur lesquels les inspecteurs du travail doivent porter leur attention au cours de la visite d'inspection, sur un monceau de tâches qui – selon elle – devraient être accomplies par d'autres services et sur la nécessité de permettre aux inspecteurs du travail d'utiliser des outils modernes d'analyse électronique des données pour exploiter des informations détenues par d'autres services. Ces dernières années ont montré que les activités d'inspection visant la légalité de l'emploi ne se limitent plus à des inspections rapides sur le lieu de travail mais sont devenues des procédures ardues, fastidieuses et interdisciplinaires qui nécessitent une analyse de données en profondeur et de tirer des conclusions à partir d'informations et de moyens de preuve émanant d'autres sources.

Je souhaiterais attirer votre attention sur le problème de l'autorisation complémentaire de l'inspection du travail relative aux chefs d'entreprise, qui a pris effet en 2004 et a fortement impacté de manière négative l'efficacité des inspections du travail.

Suivant la législation en vigueur, les inspections chez des employeurs qui ne sont pas des chefs d'entreprise s'effectuent sur présentation d'une carte d'identification professionnelle d'inspecteur du travail qui atteste de l'identité et des prérogatives de l'inspecteur. Dans le cas d'un employeur qui est chef d'entreprise, l'inspecteur du travail doit en plus disposer d'une autorisation indiquant, entre autres choses, en quoi consiste cette inspection. Cela veut dire que, s'il ressent le besoin d'élargir son inspection, l'inspecteur du travail doit solliciter une nouvelle autorisation.

Les inspecteurs du travail ont parfois du mal à présenter une autorisation ou à déterminer quel est le chef d'entreprise à mentionner sur l'autorisation. C'est le cas pour les chantiers de construction. Un inspecteur du travail qui pénètre sur un chantier a une autorisation d'inspecter une entreprise donnée. Mais il s'avère qu'il y a souvent de nombreux sous-traitants sur le chantier et qu'il faut plus d'autorisations.

Depuis plus d'une dizaine d'années, l'inspecteur du travail en chef et le Conseil de la protection du travail ne cessent de réclamer la suppression de cette obligation d'avoir une autorisation complémentaire.

À la demande de l'Association des inspecteurs du travail de la République de Pologne, un projet de loi modifiant la Loi sur les services d'inspection du travail de l'État et la Loi relative aux chefs d'entreprise et supprimant l'autorisation complémentaire a été présentée à la session de la Commission parlementaire des recours de mai de cette année.

Ce projet de loi était appuyé par l'inspection du travail de l'État, mais le ministère du Développement économique et de la Technologie a marqué son opposition au motif que les changements proposés ne sont pas favorables aux entreprises.

La commission parlementaire a voté une résolution demandant la poursuite des travaux sur le projet de loi qui a été transmis à la présidence du parlement pour poursuite de la procédure. Le texte a été soumis à la consultation. Les informations figurant sur la page web du parlement indiquent que le projet de loi sera soumis, avec d'autres, aux organisations d'employeurs, mais pas aux organisations syndicales. Il n'est pas prévu de consulter les organisations syndicales en dépit du fait que la question les intéresse au premier chef. Un nombre élevé d'inspections du travail est effectué à la demande de syndicats en raison des irrégularités commises qu'ils constatent sur des chantiers.

Ces situations ne sont que quelques exemples des défis auxquels est confrontée l'administration du travail en Pologne, en particulier lorsqu'il s'agit des interventions de l'inspection du travail, qui sont très appréciées.

Membre gouvernementale, République de Corée – La République de Corée souhaiterait remercier la commission d'experts pour l'élaboration du rapport sur l'administration du travail. Dans un premier temps, le gouvernement a augmenté le nombre d'inspecteurs de la SST chaque année afin de prévenir les accidents du travail. Ainsi, on comptait 814 inspecteurs en mars 2024 contre 448 en 2017. Nous poursuivrons nos efforts dans ce sens et offrirons également aux inspecteurs une formation spécialisée afin de renforcer leur expertise. Ces mesures sont conformes à l'esprit et à la lettre de la convention n° 150.

Le gouvernement de Corée, tout en ne ménageant pas ses efforts pour améliorer et étendre son administration du travail à l'ensemble des travailleurs de la République de Corée, souhaite formuler quelques observations sur les opinions exprimées aujourd'hui. Tout d'abord, les statuts d'un syndicat sont juridiquement contraignants pour ses membres et ne peuvent violer la Constitution et la législation du pays. La législation coréenne prévoit que, si les statuts ou une décision ou des activités d'un syndicat violent la loi sur les syndicats ou la Constitution de la République de Corée, le gouvernement peut ordonner des mesures correctives.

Le système de correction des statuts consiste en une intervention minimale de l'autorité administrative dans les cas où la démocratie ou l'indépendance des syndicats est compromise par des statuts illégaux qui restreignent le libre retrait des membres ou limitent injustement leur droit de vote. Il garantit l'équité de la procédure, comme l'obtention d'une décision de la Commission des relations professionnelles.

Dans la pratique, les bureaux administratifs coréens n'émettent pas d'ordonnances visant à modifier les statuts des syndicats, sauf dans des circonstances particulières, par exemple en cas de plainte d'un syndicaliste. Entre 2019 et 2023, les autorités compétentes ont ordonné 11 modifications de statuts illégaux qui restreignaient le libre retrait des membres du syndicat ou limitaient le droit de vote des membres sans motif valable. Ces modifications faisaient toutes suite à des plaintes déposées par des syndicalistes ou des syndicats.

Par ailleurs, le système actuel de congés payés a été introduit en 2010 par le biais d'un accord de gestion du travail, afin de remédier au nombre excessif de fonctionnaires rémunérés à plein temps dans le pays et aux pratiques déraisonnables telles que l'atteinte à l'autonomie et à l'indépendance des syndicats, et de tenir compte de la recommandation de l'OIT de mettre fin à l'intervention du législateur dans la question du paiement des salaires aux responsables syndicaux à temps plein.

L'OIT a également estimé qu'il était nécessaire de tenir compte des spécificités des relations professionnelles en République de Corée, que la mise en place de mécanismes tels que le paiement des salaires aux représentants syndicaux par l'employeur ne devrait pas interférer avec le fonctionnement efficace de l'entreprise, compte tenu des besoins, de la taille et de la capacité de l'entreprise, et que des limites raisonnables peuvent être imposées au champ d'application du système de congés.

Par ailleurs, le gouvernement de la République de Corée a modifié la loi sur les syndicats en 2021 afin de permettre au Conseil économique, social et du travail, un organe neutre et indépendant de dialogue social, de décider de manière autonome de questions

opérationnelles telles que la fixation de la limite des congés avec la participation des travailleurs et des employeurs.

Membre employeuse, Argentine – Je voudrais profiter de l'occasion pour vous faire part de quelques réflexions au nom du secteur des employeurs argentins. En particulier, nous tenons à reconnaître l'importance d'élaborer les politiques de l'emploi avec les partenaires sociaux par le biais d'une consultation efficace avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, ainsi que l'intérêt de pouvoir compter sur des institutions démocratiques fortes qui garantissent le bon fonctionnement des systèmes de contrepoids et des voies administratives et judiciaires pour la résolution des conflits liés au monde du travail.

L'État argentin est doté d'espaces institutionnalisés de consultation pour l'élaboration des politiques de l'emploi et d'autres politiques liées au marché du travail. L'exemple le plus emblématique que nous tenons à rappeler est le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital, qui fonctionne comme une instance de négociation bipartite, avec une large représentation des employeurs et des travailleurs par l'intermédiaire des organisations les plus représentatives des différents secteurs de l'appareil productif.

En tant qu'employeurs, nous souhaitons également souligner que, pour avoir une administration efficace et efficiente, il faut pouvoir compter sur un cadre réglementaire qui favorise le développement d'entreprises durables, en particulier dans le contexte de crise économique majeure comme celle que traverse notre pays. Soutenir le fonctionnement des petites et moyennes entreprises devient alors une stratégie efficace, peut-être la plus efficace, pour protéger les sources de travail de qualité et librement choisi, pour lutter contre l'informalité et pour mettre en œuvre des politiques qui permettent de tirer parti du potentiel qu'offrent les secteurs stratégiques tels que les économies vertes et les outils de l'industrie 4.0, qui permettent d'améliorer à la fois la qualité des conditions de travail et la productivité. Pour cela, le dialogue social institutionnalisé est un outil fondamental, car il permet de disposer d'informations actualisées sur les principaux enjeux du marché du travail et de concevoir des outils durables tenant compte des préoccupations des partenaires sociaux.

Interprétation du portugais: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Chers camarades dirigeants syndicaux, je voudrais vous remercier de m'avoir donné l'occasion de mettre en avant certains des facteurs susceptibles de compromettre l'efficacité de l'administration du travail, conformément aux orientations énoncées dans la convention n° 150 sur le système d'administration du travail et sur son rôle décisif dans la création de conditions objectives pour promouvoir et améliorer le niveau de vie des travailleurs et de leur famille. En Guinée-Bissau, après que les premières réformes administratives ont été entreprises dans un esprit d'ouverture et de multipartisme, des mesures importantes ont été adoptées qui, si elles avaient été appliquées par les gouvernements successifs, nous auraient évité de demander la mise en œuvre de la convention (n° 26) de l'OIT sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, la législation correspondante n'ayant pas été revue depuis 1988. Le décret n° 12-A/94 du 28 février sur le statut du personnel de l'administration publique prévoit le recrutement du personnel par voie de concours public, ainsi qu'une évaluation périodique des performances du personnel et une progression de carrière. Malheureusement, les gouvernements successifs de Guinée-Bissau n'ont pas respecté ces exigences légales, ce qui a entraîné une stagnation de la carrière des fonctionnaires. Malgré la révision du statut par les décrets-lois n° 4, 5, 8 et 11 du 19 octobre 2012, la situation n'a pas évolué et ces dispositions sont tombées dans l'oubli. S'il y avait eu des évaluations de performance et une progression de carrière pour les travailleurs, les salaires ne seraient pas si bas par rapport au coût de la vie. C'est pourquoi nous devons également veiller à la mise en œuvre de la convention n° 26,

ratifiée par la Guinée-Bissau en 1977. La dernière fixation du salaire minimum dans le pays a eu lieu en 1988, par la voie du décret n°17/88 du 4 avril.

L'absence de fixation d'un salaire minimum national a de graves conséquences sur la vie des travailleurs, des employeurs et de l'État même, car avec leur salaire, les travailleurs ne peuvent par exemple pas couvrir leurs besoins sur deux semaines. De plus, cela n'incite pas à la productivité.

L'État et les employeurs font semblant de payer, les travailleurs font semblant de travailler. Par ailleurs, sans évaluation des performances ni progression de carrière pour les travailleurs et les fonctionnaires, nous ne pouvons pas assurer une plus grande productivité. Cette situation fragile de mépris des règles administratives a conduit l'État à l'échec. Si la convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, avait été respectée par l'État de Guinée-Bissau, nous ne verrions pas la population et les travailleurs en général souffrir et vivre dans la pauvreté. En 2001, le gouvernement a créé un organe tripartite appelé Conseil permanent de coopération sociale. Si cet organe avait fonctionné correctement, avec un dialogue social sérieux et ouvert, des solutions auraient pu être trouvées pour minimiser la souffrance des travailleurs en Guinée-Bissau. La question du salaire minimum national est fondamentale pour la Guinée-Bissau étant donné que le nouveau Code du travail du 18 juillet 2022, dans ses articles 153 et 154, prévoit que l'exécutif doit définir un salaire minimum national avec les partenaires sociaux. C'est pourquoi il est essentiel de promouvoir le dialogue social afin de respecter le principe de la liberté syndicale ainsi que d'autres droits fondamentaux établis dans la loi n° 8/91 du 3 octobre et dans la loi n° 3/92 du 6 avril.

L'État a également l'obligation d'honorer l'engagement pris lors de la ratification, en juin 2023, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport – Mon intervention se concentrera sur les défis et les opportunités pour les administrations du travail dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales et des activités de l'administration du travail relatives aux formes atypiques d'emploi.

Comme il est dit aux paragraphes 185 à 188 de l'Étude d'ensemble, les inspecteurs du travail ont un rôle direct et essentiel en ce qu'ils protègent les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En notre qualité de représentante des ouvriers du transport et de la logistique – une main-d'œuvre où la sous-traitance règne à presque tous les échelons de la chaîne d'approvisionnement – nous ne savons que trop bien que l'inspection du travail joue un rôle primordial en protégeant les droits de ces travailleurs essentiels. Or, comme l'indique l'excellente *Note technique de l'OIT relative à l'inspection du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, un défi majeur qui se pose aux services de l'inspection du travail est leur incapacité à amener les sociétés multinationales à rendre compte de leurs infractions à la législation du travail dans les maillons inférieurs de leurs chaînes d'approvisionnement en raison d'entraves juridictionnelles. Cela s'explique par le fait que les moyens de contrainte des services d'inspection du travail ne valent que pour les lieux de travail situés dans leur pays et sont fonction de la législation du travail nationale. À vrai dire, les mandats des inspecteurs peuvent aussi être limités dans les zones économiques spéciales.

Un autre défi majeur que rencontrent les services de l'inspection du travail de certains pays est la faiblesse des réglementations nationales relatives aux formes atypiques d'emploi, telles que les relations de travail déguisées par la sous-traitance de main-d'œuvre ou les

modalités de travail informelles, qui peuvent être assimilées aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

Ces entraves à l'intervention des services d'inspection du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent être lourdes de conséquences pour les travailleurs, en particulier lorsque des initiatives privées de contrôle de conformité veulent combler les failles de la réglementation. Bien sûr, ces initiatives ont aussi leurs limites, qui ne sont pas des moindres, ne fût-ce que par les intérêts particuliers qu'elles pourraient servir de par leur financement.

Pour ces raisons, nous nous rallions totalement à la conclusion de la commission d'experts pour laquelle les administrations du travail doivent promouvoir une gestion efficace des chaînes d'approvisionnement mondiales fondée en premier lieu sur le rôle de l'État, auquel incombe la responsabilité de garantir une bonne application. En effet, nous appelons les États à reconnaître la nature transfrontalière des chaînes d'approvisionnement mondiales et à faciliter une assistance mutuelle en matière de contrôle, d'inspection, d'enquête et de mesures d'application là où c'est nécessaire. L'OIT peut aussi promouvoir la coopération, l'assistance et le renforcement des capacités entre les autorités compétentes en la matière.

S'agissant du chapitre 1.8.4 de l'Étude d'ensemble, nous convenons, avec la commission d'experts, de la prévalence des formes atypiques d'emploi dans l'économie numérique et qu'une des grandes questions qui se pose aux administrations du travail dans leurs rapports avec le travail dans l'économie des plateformes numériques est de savoir dans quelle catégorie ranger la relation d'emploi. En effet, comme la commission d'experts conclut dans son paragraphe 167, il est impératif que les services d'inspection du travail bénéficient de ressources suffisantes pour lutter, entre autres, contre l'expansion des formes atypiques d'emploi dans lesquelles le non-respect des règles est important.

Nous aimerions souligner l'importance du rôle joué par les services d'inspection du travail dans plusieurs pays.

En 2021, les services italiens de l'inspection du travail ont collaboré avec le Procureur de la République dans une vaste enquête sur le travail pour les plateformes numériques. Le Procureur de la République de Milan a ensuite ordonné à quatre sociétés de livraison de plats cuisinés à embaucher de manière officielle 60 000 travailleurs faussement répertoriés et à verser une amende totale de 733 millions d'euros.

En Espagne, l'inspection du travail a infligé plusieurs amendes à des plateformes de livraison de plats cuisinés pour classification mensongère, à la fois avant et après l'adoption de la loi Riders dans le pays, dernièrement en janvier de cette année.

En 2021, l'inspection du travail brésilienne a publié un rapport de 219 pages sur les pratiques en matière d'emploi d'une grande plateforme de livraison de repas, qui concluait que ses livreurs cyclistes étaient dans un «rapport d'emploi de sujétion par le contrôle total que la plateforme exerce sur leur activité».

Et pour finir, en 2023, l'inspection du travail néerlandaise a mené à bien une enquête sur les plateformes de livraison de repas qui a relevé des cas de travail d'enfants, de bas salaires et d'infractions à la santé et la sécurité au travail.

Ces exemples montrent combien est essentiel le rôle que jouent les services d'inspection du travail dans un segment de l'économie où les travailleurs ne disposent pas de voies de recours adéquates devant la juridiction du travail. Mais les inspecteurs du travail agissent à l'aveugle dans ce domaine parce qu'ils n'ont pas accès aux boîtes noires algorithmiques des

plateformes. Des systèmes automatisés de contrôle et de prise de décision fonctionnant sur la base d'algorithmes se substituent aux fonctions généralement confiées à des gestionnaires humains et qui consistent à confier les missions, tarifier les interventions, fixer les horaires de travail, donner des instructions et imposer des sanctions. C'est pourquoi il est essentiel que les plateformes de travail numériques soient tenues de fournir des informations sur leurs pratiques de gestion algorithmique aux inspecteurs du travail pour leur permettre de s'acquitter correctement de leur mission.

Observateur, Confédération des travailleurs et travailleuses universitaires des Amériques (CONTUA) – Tout d'abord, en tant que représentants des travailleurs publics des ministères du travail de notre région, nous tenons à souligner, devant cette assemblée, le grave déficit en matière de garantie de la stabilité de l'emploi, de respect de la carrière administrative, y compris le droit de négociation collective, et la quasi-inexistence de politiques de formation continue pour le personnel de l'administration du travail. Cette situation, associée aux bas salaires et aux mauvaises conditions de travail, présente un tableau qui contredit l'image que nombre d'États-nations veulent donner d'eux-mêmes à l'OIT.

À quelques rares exceptions près, nous pouvons affirmer sans équivoque que les États ont affaibli leurs structures d'administration du travail. Cela s'explique en grande partie par la réduction, tant au niveau de la quantité que de la qualité, de leurs ressources humaines et le manque d'investissement dans la technologie. Sans une application efficace de la garantie de conditions de travail décentes dont nous sommes convenus à l'OIT pour les travailleurs publics des ministères du Travail, il sera impossible d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés avec l'adoption de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158.

En bref, ceux qui sont censés garantir des conditions de travail justes sont victimes de conditions de travail injustes.

Le deuxième aspect que nous voudrions commenter concerne l'emprise politique exercée sur les structures de l'État, y compris les structures de l'administration du travail, pour s'ingérer dans les activités internes des syndicats. Malheureusement, dans de nombreux cas, pour ne pas dire le plus souvent, nous constatons que les gouvernements d'Amérique latine se servent de la capacité de contrôle exercée par les ministères du Travail pour interférer dans les processus électoraux des syndicats, pour retarder arbitrairement la reconnaissance légale et pour nuire aux organisations syndicales.

Troisièmement, nous souhaitons parler du dialogue social et du tripartisme. Les ministères du Travail et leurs Hauts-fonctionnaires répètent ici, devant cette assemblée, le mantra du dialogue social, du «tripartisme» et du «travail n'est pas une marchandise»; cependant, un étrange phénomène d'origine encore inconnue semble se produire au-dessus de l'océan Atlantique, plus précisément sur l'itinéraire Genève-Amérique latine, car lorsque les fonctionnaires atterrissent et retrouvent la terre ferme, ils oublient leurs discours, s'enferment dans une logique unilatérale et font fi du dialogue social dont, douze heures plus tôt, ils se faisaient les chantres en Europe.

Comme le définit mon professeur, le camarade Gerardo Martínez, le dialogue social institutionnalisé n'est autre que le vrai dialogue, fruit d'un consensus fondé sur la reconnaissance de la diversité, dans lequel les décisions et les risques sont partagés, qui perdure et qui est réaffirmé en tant que politique d'État.

Jusqu'à très récemment, nous, Argentins, étions fiers du tripartisme du Conseil du salaire minimum vital; cependant, contrairement à ce que l'on a pu laisser entendre, au cours des deux dernières réunions sur le salaire minimum vital, rompant la logique historique du

consensus, nous ne sommes pas parvenus à un accord et cela nous place clairement sur la voie de la régression et du non-respect des accords que nous avons signés au sein à l'OIT.

Au risque de faire partie de l'intervention que devrait faire, selon le président, le gouvernement argentin, je ne peux pas ne pas mentionner la dégradation hiérarchique que le domaine du travail a subie sous le gouvernement actuel, le démantèlement de l'ancien ministère du Travail et le licenciement arbitraire de milliers de fonctionnaires, dont beaucoup dans le secteur de l'administration du travail, une tendance en totale contradiction avec les objectifs que défendent ceux d'entre nous qui croient aux principes fondamentaux de l'Organisation devant laquelle nous nous trouvons aujourd'hui.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs tient à remercier les gouvernements et tous les orateurs qui ont apporté leur contribution au débat. Tenant compte de toutes les contributions et toutes les remarques, les employeurs voudraient revenir sur les points ci-après.

- Premièrement, des systèmes d'administration du travail efficaces sont essentiels à une bonne gouvernance en matière de travail ainsi qu'au progrès économique et social. D'une part, les systèmes d'administration du travail peuvent, avec les services publics de l'emploi et l'inspection du travail, faire du travail décent une réalité sur le lieu de travail en veillant à l'application des normes du travail. D'autre part, les systèmes d'administration du travail peuvent contribuer à la croissance économique en renforçant la compétitivité et la productivité en offrant aux entreprises un environnement prévisible tout en élaborant et appliquant des politiques générant des taux d'emploi supérieurs et de la cohésion sociale. L'administration du travail a un rôle essentiel en ce qu'elle est la garante du travail décent en stimulant la croissance économique par la mise de tous les acteurs sur un pied d'égalité, la promotion de la prévisibilité de l'activité économique, d'entreprises durables et d'économies inclusives. Ainsi, une administration du travail bien organisée, qui tient compte des besoins des travailleurs et des employeurs est l'alpha et l'oméga de la bonne gouvernance du marché du travail et aussi la clé permettant de concrétiser le travail décent, les entreprises durables et la stabilité économique.
- Deuxièmement, les crises peuvent fournir l'occasion de renforcer ou de réformer l'administration du travail et de moderniser les politiques du travail de telle sorte qu'elles soient mieux préparées pour anticiper les événements futurs et y réagir efficacement. Actuellement, les systèmes d'administration du travail se situent dans un contexte économique, social et technologique en mutation rapide. Le monde du travail connaît des mutations profondes, comme ce fut récemment le cas à la suite de la pandémie de COVID-19. D'autres transformations majeures sont encore à attendre à l'avenir avec la propagation des applications de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail. Il est donc essentiel que les administrations du travail se modernisent et s'adaptent en permanence pour être à même de faire face à ces transformations. La modernisation de l'administration du travail peut nécessiter d'explorer de nouvelles méthodes de gouvernance et de gestion, notamment en adoptant de nouvelles politiques, en mettant en place de nouveaux services et mécanismes, mais aussi en nouant des partenariats efficaces entre le public et le privé. Or tout effort de modernisation doit respecter des valeurs telles que la primauté du droit, le tripartisme, le dialogue social, l'intérêt public, la bonne gouvernance et la transparence. Les employeurs considèrent que, dans cette ère de postpandémie, la modernisation et le renforcement de la capacité de l'administration du travail sont essentiels, non seulement pour faire face aux crises, mais aussi pour générer davantage de résilience et des économies durables et inclusives pour l'avenir. Sachant cela, nous nous félicitons de l'examen de ces

deux instruments de l'OIT auquel se livre l'Étude d'ensemble, le moment étant bien choisi pour jeter un regard nouveau sur le rôle de premier plan des systèmes d'administration du travail, afin de voir comment ils pourraient au mieux répondre aux besoins et défis futurs.

- Troisièmement, comme le prévoient la convention n° 150 et la recommandation n° 158, il faut que les administrations du travail associent plus étroitement à leurs activités des organisations indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleurs par le biais de la consultation, la coopération et la négociation. Ces organisations ont une connaissance exhaustive et approfondie ainsi que l'expérience des marchés du travail et elles peuvent et devraient aider les administrations du travail à répondre de manière pertinente et pondérée aux changements transformatifs du monde du travail.
- Enfin, il faut que les administrations du travail accordent l'attention qu'il mérite au rôle important que jouent les entreprises durables qui créent des emplois et qui promeuvent l'innovation et le travail décent, comme en atteste la Déclaration du centenaire de l'OIT.

Pour conclure, après examen de l'Étude d'ensemble, les employeurs considèrent que le potentiel positif des administrations du travail, dont la convention n° 150 et la recommandation n° 158 se font l'écho, n'est pas encore pleinement reconnu et exploité dans tous les États Membres de l'OIT. Les employeurs veulent croire que la discussion de cette Étude d'ensemble peut contribuer et contribuera à faire progresser les choses en la matière.

Membres travailleurs – Au vu de la centralité de l'administration du travail pour la réalisation de tous les objectifs poursuivis par l'OIT, selon nous, cette convention devrait faire l'objet d'une campagne visant à en promouvoir la ratification.

Et outre le caractère à jour de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et de la recommandation n° 158, ces instruments se caractérisent par une grande souplesse qui permet aux États Membres d'adapter la politique nationale du travail aux évolutions rapides du monde du travail. Cette souplesse permet également de concevoir l'administration du travail en tenant compte des besoins spécifiques de chaque État Membre.

Il conviendra que le système d'administration mis en place réponde aux exigences formulées par la convention. L'Étude d'ensemble a démontré que des solutions tout à fait modernes peuvent être trouvées pour la mise en place d'une administration du travail efficace.

Il serait utile que les États Membres réexaminent l'opportunité de ratifier la convention n° 150 à la lumière de cette nouvelle Étude d'ensemble.

Dans cette perspective, il est important que le BIT maintienne et renforce l'assistance technique fournie aux gouvernements et aux partenaires sociaux pour garantir le progrès économique et social dans un contexte inclusif, durable et résilient. Et cela se fera notamment en renforçant les mécanismes permettant une consultation et une participation des partenaires sociaux à l'élaboration de politiques nationales relatives au travail et à l'emploi ainsi que la mise en œuvre coordonnée et cohérente de ces politiques et leur révision.

Le rôle primordial de l'inspection du travail ne peut être oublié et devrait être renforcé par le développement de ses capacités.

Les pays en développement ont tout particulièrement besoin d'assistance technique en ce qui concerne l'acquisition de systèmes informatisés d'information sur le marché du travail. Il est en effet important pour ces pays, mais pour les autres également, de disposer de statistiques nationales actualisées sur l'emploi et les tendances en matière d'emploi afin d'identifier les lacunes dans la protection des travailleurs. C'est grâce à ces outils qu'ils auront la capacité de remédier et de concevoir et mettre en œuvre des politiques nationales de

l'emploi et du travail cohérentes, complètes et efficaces pour combler les lacunes et en évaluer les résultats.

Puisque nous évoquons l'évaluation des politiques et stratégies d'emploi, il nous semble important de rappeler que la mission de l'administration du travail étant de créer des emplois décents et stables, d'améliorer les conditions de vie et de promouvoir le progrès social et la justice sociale, les méthodes d'évaluation propres au secteur privé sont inadéquates à l'évaluation de tels objectifs.

C'est également à la lumière de cette mission fondamentale que la notion d'entreprise durable mentionnée à plusieurs reprises dans l'Étude d'ensemble doit être abordée. Une entreprise durable est donc une entreprise qui permet de créer des emplois décents et stables, d'améliorer les conditions de vie et de promouvoir le progrès social et la justice sociale. Ce n'est qu'en gardant ces objectifs à l'esprit que l'administration du travail pourra éventuellement aborder cette notion.

Le champ d'action de l'administration du travail est déjà très large, mais il se doit de continuer à s'étendre au gré des évolutions du monde du travail. L'Étude d'ensemble évoque la nécessité d'adapter les mécanismes d'administration du travail à ces nouvelles évolutions pour que l'ensemble des travailleurs puisse bénéficier des politiques et services qu'elle met en place.

Au rang des travailleurs encore trop peu couverts, nous trouvons les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs occupés dans des formes précaires d'emploi comme les contrats temporaires, les temps partiels, les contrats à l'appel, le travail intérimaire ou à domicile, sans oublier les travailleurs des plateformes numériques ou encore les travailleurs indépendants.

Les activités de l'administration du travail devraient couvrir ces travailleurs si l'on veut accroître la fiabilité, l'importance et la crédibilité de l'administration du travail. Ce faisant, l'administration du travail peut être engagée dans la lutte contre les déficits de travail décent de ces formes d'emploi par l'adaptation des réglementations et des politiques.

Nous devons toutefois constater que d'importantes lacunes législatives et politiques persistent et privent ces travailleurs d'une protection adéquate. Il faut combler ces lacunes.

L'administration du travail joue un rôle prépondérant en matière de respect des normes du travail. En prévoyant des mécanismes qui permettent de renforcer la portée et le respect des normes du travail, l'administration du travail contribue à l'établissement de conditions de travail décentes et à un «level playing field» pour l'ensemble des acteurs économiques.

Mentionnons notamment les mécanismes d'extension obligatoire des conventions collectives de travail qui permettent à des instruments librement et volontairement négociés entre représentants des travailleurs et des employeurs de s'appliquer à l'ensemble des entreprises. La commission d'experts rappelle par ailleurs que la promotion de la négociation collective et de la conclusion de conventions collectives de travail ne peut avoir pour effet d'abaisser le niveau de protection prévu par la réglementation sociale.

Il ressort de l'Étude d'ensemble qu'il est rare que les ministères du travail rédigent un document définissant de manière exhaustive une politique nationale du travail. Il est pourtant primordial de disposer d'un tel document, certainement compte tenu de la nécessité d'assurer une coordination et une cohérence, à tous les niveaux, de toutes les initiatives de tous les acteurs concernés par la mise en œuvre de la politique du travail et de l'emploi. L'Étude

d'ensemble rappelle que les États Membres peuvent utilement recourir à l'assistance technique du BIT pour réaliser cet exercice.

La promotion de la ratification que j'évoquais au début de mon intervention est tout à fait en ligne avec les autres engagements pris par les États Membres au sein de l'OIT, notamment dans la résolution de la Conférence de 2011, la Déclaration du centenaire de 2019 et l'Appel mondial à l'action de 2021. Le développement d'un système d'administration du travail efficace est un élément indispensable à la réalisation des objectifs formulés dans ces instruments et, plus largement, à la réalisation des ODD.

L'assistance du BIT sera primordiale en la matière. Un plan d'action et des outils pourraient être développés par le BIT afin d'aider les gouvernements à identifier les possibilités dont ils disposent pour renforcer l'administration du travail au niveau national. Cela supposera également que les États Membres soient convaincus de la nécessité d'investir dans leur administration du travail, tant en moyens financiers et humains qu'en formation des fonctionnaires de l'administration du travail ou encore en réformes législatives, et ceci pour avoir la pleine capacité de promouvoir le travail décent et la justice sociale. Cette Étude d'ensemble en est un excellent plaidoyer.

Président – Tout à l'heure, le gouvernement de l'Argentine a demandé à exercer son droit de réponse comme suite à l'intervention du délégué des travailleurs de l'Argentine. Je vais donner la parole au gouvernement de l'Argentine pour exercer son droit de réponse. Cette réponse ne pourra dépasser deux minutes et doit respecter le langage parlementaire. Aucun «droit de réponse» à la réponse ne sera accordé.

Membre gouvernemental, Argentine – L'intervention du représentant des travailleurs de l'éducation fourmillait d'approximations concernant le gouvernement de l'Argentine, notamment lorsqu'il a été dit que 60 pour cent des travailleurs étaient employés dans l'économie informelle et que les paramètres économiques ont été critiqués. Je tiens à dire ici que le représentant des travailleurs de l'éducation en Argentine a raison. La situation économique dont nous avons hérité était telle que notre pays se trouvait au bord du gouffre. Permettez-moi d'apporter quelques précisions.

Le 10 décembre de l'année dernière, lorsque le nouveau gouvernement a pris ses fonctions, la situation de l'Argentine était affligeante: le pays affichait un taux de pauvreté de 50 pour cent, un taux d'indigence de 10 pour cent et un taux d'inflation exorbitant qui atteignait 54 pour cent par mois à la fin de l'année passée. Mais pire encore, les enfants, le bien le plus précieux de l'Argentine, étaient plongés dans une pauvreté absolue et, ce qui est encore plus préoccupant, dans une pauvreté éducative navrante.

Je vais vous donner quelques chiffres: dans certaines provinces du sud de l'Argentine, les enfants du cycle primaire n'ont eu cours que pendant quatre-vingts jours, contre cent quatre-vingt-dix normalement.

Le gouvernement actuel tente donc de surmonter les déficits sociaux sans provoquer de faillite nationale. L'éducation publique est ce qu'il y a de plus précieux et savez-vous pourquoi? Parce que c'est la plus démocratique de toutes, parce qu'elle est gratuite et obligatoire. Est-il démocratique que les personnes qui disposent du pouvoir d'achat nécessaire pour fréquenter une école privée aient plus de possibilités sur le marché du travail? Non, c'est loin d'être démocratique, et ce n'est pas juste non plus. L'éducation devrait être un service essentiel.

Compte tenu de cet héritage, ce que le gouvernement argentin a entrepris avec une humilité ferme, une sensibilité audacieuse et une prudence courageuse, c'est la mise en œuvre d'une stratégie thérapeutique pour panser les blessures en faisant preuve de justice et évacuer

la frustration en rétablissant la confiance des millions d'Argentins qui, en octobre dernier, en plus de leur vote, ont exprimé leur espoir en un avenir meilleur.