

► Sur la bonne voie : Les travaux tripartites de l'OIT dans le secteur ferroviaire

Document informel

Recueil des textes ferroviaires (1939-2024)

► Table des matières

► Note d'introduction	3
► PARTIE 1. Résolutions et travaux généraux de la Commission des transports internes	4
Résolution (n° 9) sur les relations industrielles dans les transports internes	5
Résolution (n° 37) concernant les problèmes de travail résultant de la coordination des transports	8
Résolution (n° 44) concernant les transports et la manutention des matières dangereuses	11
Conclusions (n° 74) concernant les conséquences sociales de l'évolution des méthodes et des techniques dans les chemins de fer et les transports routiers	12
Résolution (n° 75) concernant l'assistance technique dans les transports internes	15
Résolution (n° 76) concernant la coordination des transports	16
Résolution (n° 78) concernant la liberté d'association dans les principaux services de transport	17
Résolution (n° 98) concernant la convocation de réunions régionales pour les transports internes	18
Résolution (n° 102) concernant l'amélioration du milieu de travail et la protection de la santé des travailleurs des divers secteurs des transports	19
Résolution (n° 108) concernant le temps de travail dans les transports	20
Résolution (n° 118) concernant le droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs des entreprises de transport	21
Conclusions (n° 126) concernant la protection sociale et juridique (y compris le rapatriement) des travailleurs des transports internes engagés dans le transport international pendant leurs périodes de travail temporaire à l'étranger	22
► PARTIE 2. Résolutions et conclusions spécifiques au secteur de la Commission des transports internes	26
Conclusions (n° 73) concernant les, conditions générales de travail des cheminots.	27
Conclusions (n° 85) concernant les méthodes de négociation collective et de règlement des conflits de Travail dans les transports ferroviaires.	30
Conclusions (n° 86) concernant la structure des rémunérations dans les transports ferroviaires.	32
Résolution (n° 91) concernant la modernisation et la rationalisation dans les chemins de fer	36
Conclusions (n° 104) concernant la formation professionnelle et le recyclage des agents des chemins de fer	37
Conclusions (n° 105) concernant les conditions de travail dans les transports ferroviaires.	40
► PARTIE 3. Réunions sectorielles, préparatoires et subrégionales	46
Conférence technique préparatoire pour les transports par voie ferrée	47
Conclusions concernant les conséquences de la restructuration des chemins de fer pour la direction et le personnel	48
Conclusions	54
Éléments préliminaires pour promouvoir le travail décent et durable dans le secteur ferroviaire grâce au dialogue social (disponibles en anglaise uniquement)	56
► Annexe	58

► Note d'introduction

Ce document présente un recueil des travaux tripartites dans le secteur ferroviaire de 1947 à nos jours de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Il comprend les conclusions et résolutions adoptées par la Commission des transports internes (1945-1992), ainsi que les résultats des réunions techniques, préparatoires et subrégionales.

La première partie de ce recueil est consacrée aux travaux généraux de la Commission des transports internes de l'OIT (1945-1992), applicables à plusieurs secteurs des transports internes. Les industries couvertes sous le mandat de la Commission incluent l'aviation civile (jusqu'en 1988), les chemins de fer, le transport routier (marchandises et voyageurs), les ports et les voies navigables internes. Au cours de ses douze sessions, la Commission a adopté 134 conclusions et résolutions traitant divers aspects des conditions de travail et des conditions sociales dans ces branches des transports internes. Ce recueil regroupe les conclusions et résolutions applicables ou concernant le transport ferroviaire; il s'agit notamment de celles classées par la Commission à sa douzième session (1992) comme «nécessitant encore une attention particulière».

La deuxième partie présente les travaux spécifiques au secteur ferroviaire menés par la Commission des transports internes de l'OIT.

La troisième partie regroupe les conclusions adoptées lors de réunions sectorielles, intersectorielles ou subrégionales de l'OIT consacrées au secteur ferroviaire.

La dernière réunion technique sectorielle globale consacrée au secteur ferroviaire s'est tenue en 1994. Le Colloque sur les transports organisé en 1999 (informellement aussi connu comme la 13e session de la Commission des transports internes) a couvert le secteur ferroviaire parmi d'autres discussions du secteur des transports.

En 2015, l'OIT a publié un [Manuel sur le Dialogue Social](#) dans le secteur ferroviaire.

En 2023, l'OIT a organisé un [atelier subrégional](#) sur la promotion du dialogue social et du travail décent dans le secteur ferroviaire (Livingstone, Zambie).

► **PARTIE 1. Résolutions et travaux généraux de la Commission des transports internes**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Commission des transports internes Deuxième session

Genève
7-16 mai 1947

Résolution (n° 9) sur les relations industrielles dans les transports internes

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'étant réunie à Genève, en sa deuxième session, du 7 au 16 mai 1947,

Après avoir examiné les problèmes des relations industrielles dans les différentes branches de l'industrie de transports internes,

Convaincue que la création de services de transports efficaces et la réalisation de conditions d'emploi satisfaisantes pour les travailleurs du transport exigent l'établissement de bonnes relations entre employeurs et travailleurs,

Adopte, ce seizième jour de mai 1947, la résolution suivante concernant les principes, les méthodes et les mécanismes qui devraient gouverner le fonctionnement des relations entre employeurs et travailleurs dans l'industrie des transports internes :

1. Liberté d'association

1. Les employeurs et les travailleurs engagés dans les entreprises publiques ou privées de transports internes devraient avoir le droit, sans autorisation préalable et sans distinction d'occupation, de sexe, de couleur, de race, de croyance ou de nationalité, de constituer des organisations de leur choix.
2. Ces organisations devraient jouir d'une pleine autonomie pour élaborer leurs statuts et leurs règlements administratifs, pour organiser leur gestion et leur activité, et pour formuler leurs programmes d'action.
3. Dans le cas où une protection entière et efficace n'est pas déjà accordée au travailleur individuel, une législation appropriée devrait le protéger :
 - a. contre toute mesure de discrimination ou de sanction l'affectant soit au moment de l'embauchage, soit pendant qu'il occupe un emploi, en raison du fait qu'il est membre, agent ou dirigeant d'un syndicat ;
 - b. contre toute contrainte à l'égard de son droit d'affiliation à un syndicat.
4. Dans le cas où une protection entière et efficace n'est pas déjà accordée, une législation appropriée devrait être introduite, interdisant aux employeurs ou à des organisations d'employeurs ou à leurs agents, tous actes visant à :
 - a. favoriser la constitution de syndicats placés sous l'influence de l'employeur ;
 - b. intervenir dans la constitution ou la gestion d'un syndicat ou le soutenir par des moyens financiers ou autres de nature à limiter son indépendance ;
 - c. refuser d'appliquer les principes qui se rattachent à la reconnaissance des syndicats et aux négociations collectives.

2. Détermination des conditions de travail

5. Les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives devraient être développées dans les entreprises de l'industrie des transports internes, aussi bien privées qu'appartenant à une collectivité publique.

Négociations collectives.

6. (1) L'Etat devrait, par le moyen d'institutions appropriées, tenir à la disposition des parties intéressées des moyens propres à assurer le développement des négociations collectives.

- (2) Ces institutions devraient avoir qualité, lorsqu'il est nécessaire, pour déterminer quelles sont les organisations représentatives de travailleurs qui doivent participer aux négociations collectives avec les employeurs ou les organisations d'employeurs.
7. (1) Les conventions collectives librement conclues devraient être observées avec bonne foi et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient s'engager à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour assurer de la part de leurs affiliés le respect des conventions auxquelles elles sont parties.
- (2) Tous conflits d'ordre individuel ou collectif, naissant de l'interprétation ou de l'application de conventions collectives devraient être soumis, en vue d'un règlement, à une procédure acceptée par les parties. Des moyens effectifs et rapides devraient être fournis pour permettre d'aboutir à une décision finale.
- (3) Les employeurs, les organisations d'employeurs et les syndicats de travailleurs parties à des conventions collectives devraient avoir le droit d'introduire une action en justice pour assurer le respect de ces conventions lorsqu'elles peuvent être défendues devant les tribunaux.
8. Une attention immédiate doit être accordée à la pratique existant dans certains pays selon laquelle les dispositions des conventions collectives liant une grande proportion des employeurs et des travailleurs d'une profession ou d'une industrie donnée sont étendues aux autres employeurs et travailleurs qui autrement ne seraient pas liés par ces conventions, compte tenu du fait que dans les conditions qui prévalent dans les pays en question, des arrangements de cette nature ont eu pour effet de renforcer l'autorité des systèmes de négociations collectives.

Normes minima de travail.

9. Les gouvernements devraient instituer une procédure permettant de fixer les taux minima de salaires, la durée du travail et autres conditions d'emploi dans les branches ou services de transports internes où il n'existe pas de régime efficace pour l'adoption de règlements en la matière par voie de conventions collectives ou autrement.
10. A cette fin, la nécessité d'assurer aux travailleurs un niveau de vie convenable devrait être prise en considération.
11. Quelle que soit la méthode de fixation de ces salaires et conditions d'emploi minima, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient être directement associées à l'élaboration de toutes dispositions nécessaires à cette fin.
12. Un système approprié d'inspection devrait être établi pour procéder à des enquêtes afin de vérifier si ces taux de salaires et ces conditions d'emploi sont réellement appliqués et pour prendre les mesures propres à en assurer le respect.

3. Règlement des conflits de travail

13. (1) Une société libre ne peut contraindre une fraction quelconque de sa population à travailler dans des conditions qui ne sauraient être librement et universellement acceptables.
- (2) Etant donné le rôle essentiel de l'industrie des transports dans l'économie nationale, les employeurs et les travailleurs conscients de leur responsabilité envers la société ne devraient considérer les grèves et les lock-outs que comme un moyen extrême à n'employer qu'en dernier ressort pour faire pression les uns sur les autres. Ils devraient en conséquence s'engager à utiliser pleinement tous les moyens existant pour le règlement rapide et efficace des conflits avant d'envisager un recours à la grève ou au lock-out.

Conciliation et arbitrage volontaire.

14. (1) L'Etat devrait mettre à la disposition des parties un mécanisme de conciliation en vue de les aider à régler les différends qui peuvent naître de la négociation et de l'application des conventions collectives.
- (2) Dès qu'un conflit est soumis à un organe de conciliation du consentement de toutes les parties intéressées, les parties devraient convenir de ne pas avoir recours à une grève ou à un lock-out pendant que la conciliation est en cours.
- (3) Les accords auxquels ont abouti les parties au cours de la procédure ainsi que les recommandations des organes de conciliation devraient avoir la même validité que les conventions collectives normales.

15. Un mécanisme d'arbitrage volontaire devrait être institué et lorsqu'un conflit est soumis à l'arbitrage du consentement de toutes les parties intéressées, ce consentement devrait impliquer l'acceptation de la sentence arbitrale et l'intention de ne pas avoir recours à une grève ou à un lock-out pendant que l'arbitrage est en cours.
16. Si un grave conflit de travail menaçait de provoquer un arrêt de travail dans un service essentiel de transports, et, au cas où il n'existe pas de moyen plus efficace et plus approprié d'aboutir à un règlement, le gouvernement devrait être en mesure de faire procéder à une enquête publique pour déterminer l'origine et les éléments du différend. Les résultats de l'enquête, ainsi que les recommandations de l'organisme chargé de l'enquête concernant la solution équitable du conflit devraient être rendus publics sans délai.

Droit de lock-out et de grève.

17. Etant entendu que le droit de lock-out et le droit de grève s'appliquent dans les transports internes aussi bien que dans les autres industries, des garanties effectives devraient être fournies lorsqu'un conflit surgit pendant que des restrictions temporaires sont apportées par la législation à l'exercice normal de ce droit de lock-out ou de grève, en vue du maintien des salaires et conditions d'emploi pendant que les négociations sont en cours.

4. Mécanisme de coopération entre travailleurs et employeurs

18. Des mécanismes appropriés devraient être institués à tous les échelons convenables pour promouvoir l'application et le respect des conventions collectives dans chaque entreprise et l'examen rapide de tout différend personnel ou intéressant un groupe de travailleurs.
19. Des mécanismes appropriés devraient être institués à tous les échelons convenables pour promouvoir des consultations entre représentants accrédités des employeurs et des travailleurs portant sur toutes questions d'un intérêt commun aux fins d'accroître à la fois le bien-être des travailleurs et la prospérité de l'industrie. Toutes informations nécessaires devraient être mises à la disposition de ces organismes mixtes établis aux fins précitées.
20. Les membres des comités devraient recevoir une indemnité calculée suivant le taux normal des salaires pour la perte de temps de travail qu'entraînent la présence aux réunions des comités et les autres formes nécessaires d'activité autorisées par leurs comités ; selon les cas, cette indemnité serait payée soit par les organisations syndicales intéressées, soit par l'employeur.
21. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, autant qu'il est raisonnable et possible, et compte tenu de la pratique nationale, être associées à l'élaboration et l'application de tout régime de caractère officiel et particulier, tel par exemple qu'un régime de formation professionnelle, institué dans l'intérêt de l'industrie des transports.
22. Pour la désignation des membres des organismes chargés de fixer la politique à suivre par les entreprises de transports exploitées par les autorités publiques, il conviendra de tenir compte des avis des syndicats sur la nécessité d'inclure parmi ces membres des personnes disposant de connaissances et d'expérience en matière d'organisation syndicale ainsi que dans le domaine des besoins et des intérêts des travailleurs.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Commission des transports internes Quatrième session

Nervi, Gênes
4-15 décembre 1951

Résolution (n° 37) concernant les problèmes de travail résultant de la coordination des transports

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et

S'étant réunie à Nervi, Gênes, en sa quatrième session, du 4 au 15 décembre 1951,

Ayant pris note que les gouvernements, en vue d'assurer la meilleure utilisation des ressources nationales, s'efforcent de promouvoir une politique propre à réaliser une coordination effective des transports et d'établir les conditions dans lesquelles les différentes branches de transport peuvent contribuer de façon efficiente et économique aux besoins de la communauté ;

Ayant pris note que les Nations Unies examinent, par leurs commissions régionales, les mesures nécessaires pour promouvoir une telle coordination, y compris la question de savoir si les entreprises effectuant des transports internationaux devraient être assujetties à l'octroi d'une autorisation, d'une licence ou d'une concession pour leur exploitation ;

Ayant constaté que les frais de main-d'œuvre constituent un élément important du coût du transport ;

Considérant que la concurrence entre les entreprises de transport ne doit pas chercher à tirer avantage d'un abaissement des conditions de travail et, ainsi, faire obstacle aux efforts pendant à l'établissement d'une base équitable pour la coordination des transports ;

Considérant qu'il est désirable d'appliquer dans le domaine des transports le principe « à travail égal, salaire égal »,

Adopte, ce 15^{me} jour de décembre 1951, la résolution suivante:

I

Conditions d'emploi en rapport avec la coordination des transports

1. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ainsi que les gouvernements - dans la mesure où ces derniers déterminent les salaires et autres conditions de travail et d'emploi ou ont une influence sur leur détermination - devraient faire tout leur possible pour favoriser une plus grande équivalence des conditions de travail et d'emploi des travailleurs occupés dans les différentes branches de transport. Cette politique devrait avoir pour objet d'éliminer, ou du moins d'atténuer, progressivement, les différences qui existent ou qui peuvent exister entre les différentes branches de transport ou entre les entreprises de transport, on ce qui concerne les salaires ; les charges sociales et les conditions de travail qui se rapportent à des emplois exigeant des degrés semblables de qualification et de responsabilité. Il conviendrait de s'inspirer des conditions d'emploi les meilleures dans la mesure où le permettraient les circonstances particulières à chaque pays et à chaque branche des transports intérieurs.
2. Les règlements relatifs à l'exploitation d'entreprises de transport dans chaque pays devraient assurer le respect de normes de travail équitables.
3. A cet effet, des mesures devraient être prises pour assurer aux travailleurs employés dans les transports pour compte d'autrui des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que celles établies pour un travail de même nature, dans la branche de transport intéressée dans la région où le travail est effectué, soit ;
 - a. par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations entre les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la branche de transport intéressée ;
 - b. par voie de sentence arbitrale ;

- c. par voie de législation nationale.
- 4. Lorsque les conditions de travail dont il est question au paragraphe précédent ne sont pas réglementées de la manière indiquée ci-dessus dans la région où le travail est effectué, des mesures devraient être prises pour assurer aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée de travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que :
 - a. les conditions établies par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations, par voie de sentence arbitrale ou de législation nationale, pour un travail de même nature dans la branche de transport intéressée de la plus proche région analogue ; soit
 - b. le niveau général observé par les employeurs appartenant à la même branche de transport et se trouvant dans des circonstances analogues.
- 5. Dans le cas où les exploitants sont assujettis à l'octroi d'une autorisation, d'une licence ou d'une concession pour effectuer le transport de voyageurs ou de marchandises, le respect des dispositions relatives aux salaires (y compris les allocations), à la durée du travail et aux autres conditions de travail dont il est question dans les paragraphes 3 et 4 ci-dessus, devrait être une condition de l'octroi ou du maintien de l'autorisation, de la licence ou de la concession, lorsqu'il n'existe pas d'autre réglementation pour assurer le respect de ces normes.

Transports pour compte propre

- 6. L'autorité compétente dans chaque pays devrait examiner, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, la possibilité d'appliquer les dispositions indiquées aux paragraphes 3, 4 et 5 ci-dessus aux personnes dont l'occupation principale consiste à exécuter des transports et qui sont employées par des entreprises effectuant des transports pour compte propre, compte tenu du statut particulier des divorces industriels auxquelles ces travailleurs pourraient appartenir.

Conséquences sociales de la coordination

- 7. Aucune mesure de coordination ne devrait être adoptée sans que ses conséquences sociales ne soient prises en considération.
- 8. Dans les cas où des mesures visant la coordination des transports seraient susceptibles de porter préjudice aux travailleurs intéressés, des dispositions devraient être prises soit par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, soit par entente entre ces organisations, en ce qui concerne
 - a. soit le reclassement dans la profession ou, le cas échéant, dans une autre profession, notamment par l'aide aux travailleurs obligés de changer de métier ou de lieu de travail, ou par la formation professionnelle des travailleurs obligés de changer de métier ;
 - b. soit une aide matérielle et une aide pour retrouver un emploi aux travailleurs dont le licenciement est inévitable.

Au cours des négociations qui conduiront à l'adoption d'une des dispositions visées ci-dessus, l'attention devra être spécialement appelée sur l'intérêt qu'il y aurait à rechercher si des mesures spéciales concernant le maintien de certains droits accablés ne pourraient être retenues.

Collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés

- 9. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés devraient être étroitement associées, sur une base équitable, à l'activité des organismes qui s'occupent de la coordination des transports, soit en participant à leurs travaux, soit par voie de consultation.

Contrôle

- 10. Les autorités compétentes et les parties contractantes devraient organiser de façon efficace l'inspection du travail des entreprises de transport, en vue du respect des dispositions légales ou réglementaires relatives aux conditions de travail et la protection des travailleurs des transports.
- 11. En vue d'assurer le contrôle effectif de l'application de normes de travail équitables, les autorités compétentes ou les parties contractantes devraient, chaque fois qu'il est nécessaire, faire établir, conserver et tenir à leur

disposition des relevés visant notamment les salaires, les indemnités, les charges sociales, les horaires de travail, les repos hebdomadaires ou fériés et les heures supplémentaires. Cette documentation ne devrait cependant pas entraîner des formalités charges administratives exagérées.

Sanctions

12. Des sanctions appropriées devraient être appliquées en cas d'infraction aux dispositions concernant los salaires (y compris les allocations), la durée du travail et les autres conditions de travail. De telles sanctions devraient comprendre, le cas échéant, le retrait de l'autorisation, de la licence ou de la concession.

II

13. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail est invité
 - a. à autoriser le Directeur général à transmettre aux Nations Unies le rapport de la Sous-commission des problèmes de travail résultant de la coordination des transports et les conclusions de la Commission à ce sujet ; et
 - b. à charger le Directeur général de continuer à suivre les discussions engagées au sein des Nations Unies et des autres organisations internationales sur la coordination des transports, en vue d'attirer, chaque fois que cela sera nécessaire, l'attention des intéressés sur les aspects sociaux de la question.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Commission des transports internes Quatrième session

Nervi, Gênes
4-15 décembre 1951

Résolution (n° 44) concernant les transports et la manutention des matières dangereuses

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et

S'étant réunie à Nervi, Gênes, en sa quatrième session, du 4 au 15 décembre 1951,

Ayant pris connaissance avec intérêt des informations fournies par le Rapport général visant le transport et la manutention des matières dangereuses dans les diverses branches des transports internes et l'action dans ce domaine, tant sur le plan européen que sur le plan international en général ;

Ayant noté avec satisfaction les diverses initiatives prises par le Bureau international du Travail à l'occasion des réunions de divers organes des Nations Unies en vue d'assurer plus particulièrement la protection des travailleurs contre les accidents et les maladies professionnelles résultant de la manutention des matières dangereuses ;

Adopte, ce quatorzième jour de décembre 1951, la résolution suivante :

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail est invité à demander au Bureau de continuer à suivre attentivement les discussions dans les divers organismes internationaux appelés à s'occuper des transports des matières dangereuses et à prendre toutes les mesures utiles pour attirer l'attention de ces organismes sur la nécessité d'assurer la protection des travailleurs occupés à ces transports.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Commission des transports internes Septième session

Genève
8-19 mai 1961

Conclusions (n° 74) concernant les conséquences sociales de l'évolution des méthodes et des techniques dans les chemins de fer et les transports routiers

La Commission des transports internes,

Ayant examiné le rapport préparé par le Bureau sur les conséquences sociales de l'évolution des méthodes et des techniques dans les chemins de fer et les transports routiers ;

Soucieuse de contribuer à l'établissement d'un équilibre social harmonieux dans les chemins de fer et les transports routiers à une époque de profondes transformations techniques,

Adopte les conclusions suivantes :

Changements technologiques dans les chemins de fer et les transports routiers

1. Au cours des récentes décennies, des modifications technologiques radicales se sont produites dans de nombreux pays dans toutes les formes de transports. Ces modifications ont été provoquées dans de nombreux cas par la concurrence et pour la nécessité de satisfaire aux besoins sans cesse accrus en matière de services de transport, résultant de l'élévation du niveau de vie ainsi que du rapide développement économique des pays. Pour obtenir leur part de cette demande accrue de services, les diverses branches de l'industrie des transports s'efforcent d'améliorer les services offerts à leur clientèle, par la réduction des coûts et l'accroissement de l'efficacité d'exploitation. De grands changements ont été apportés aux méthodes et aux techniques en usage, changements qui, à leur tour, ont été rendus possibles par des progrès techniques qui se sont produits dans un certain nombre de domaines.
2. En ce qui concerne les chemins de fer, parmi les changements les plus importants on peut mentionner :
 - passage de la traction à vapeur à la traction diesel ou à la traction électrique ;
 - amélioration de la capacité et de la spécialisation du matériel roulant ; application de l'attelage automatique, introduction du matériel rail-route ;
 - amélioration des systèmes de signalisation et, notamment, généralisation des systèmes de commande centralisée du trafic ;
 - suppression ou réduction de services, de lignes ou de voies ;
 - suppression de passages à niveau ou installation de barrières et signaux automatiques à de tels passages ;
 - amélioration de l'exploitation des gares de triage souvent avec dispositifs automatiques de triage des wagons ;
 - équipement mécanique de manutention des colis, usage généralisé de palettes et de containers ainsi que l'utilisation de services de piggy-back ;
 - mécanisation de la pose et de l'entretien des voies ;
 - introduction de machines électroniques ou autres pour les opérations de statistiques, de comptabilité, de calcul et autres travaux de bureau.

3. En ce qui concerne les transports routiers, les principaux changements ont résulté de l'utilisation de méthodes et de procédures améliorées du développement et de l'utilisation d'un équipement perfectionné ainsi que de l'amélioration du réseau routier lui-même.

Conséquences sociales de l'évolution technologique

4. A la lumière des opinions exprimées par les membres gouvernementaux et les membres des groupes travailleur et employeur de la Sous-commission, il est reconnu que, dans certaines circonstances, les changements technologiques dans les chemins de fer et les transports routiers posent des problèmes pour les travailleurs en cause. Ces problèmes varient en gravité selon les circonstances, mais ils ont trait principalement aux pertes de gains résultant de rétrogradations ou de licenciements aux dépenses résultant de déménagements et à d'éventuelles pertes financières provoquées par la cession de maisons lorsque des transferts sont nécessaires. Il se pose encore d'autres problèmes touchant à la nécessité de procéder à une formation ou à une réadaptation professionnelles en vue de préparer les travailleurs à d'autres emplois, soit dans la même industrie, soit dans une autre branche d'activité.

Mesures à adopter pour faire face à ces problèmes

5. Il est évident que la solution de ces problèmes sociaux qui résultent des changements technologiques exige une certaine coopération de la part des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs eux-mêmes. A cette fin, il est évidemment nécessaire que tous les intéressés se rendent clairement compte du caractère et de la portée des problèmes et qu'ils soient disposés à rechercher la solution de ces difficultés.
6. Cette solution est compliquée par le fait qu'il y a, entre les divers modes de transports, de grandes différences quant à l'envergure des exploitations et quant à la situation économique et sociale des pays.
7. Il est souhaitable, dans l'intérêt des travailleurs, que les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs s'efforcent d'adopter des dispositions raisonnables pour assurer la sauvegarde des intérêts des travailleurs dont les emplois deviennent excédentaires à la suite de changements technologiques. Il y aurait lieu à cette fin de prendre les mesures dont il est question ci-après, ainsi que les mesures complémentaires que l'on jugerait appropriées selon le cas.

Planification

8. Lors de l'établissement des plans en vue de l'introduction de changements dans l'équipement ou les méthodes d'exploitation, la sécurité du personnel devrait, au même titre que la sécurité d'exploitation, faire l'objet d'une analyse attentive.
9. Pendant que les changements technologiques sont en cours de préparation, l'importance probable des effectifs, la répartition des qualifications, les éventuels transferts de personnel d'une place à l'autre devraient être analysés dans le détail, ainsi que les mesures visant à faciliter les ajustements nécessaires en vue de réduire au minimum les perturbations et les inconvénients. En particulier, il y aurait lieu d'examiner tous changements dans les modalités de recrutement afin qu'ils puissent être mis en vigueur dès que le besoin s'en fera sentir.
10. Les changements d'affectation, voire les compressions de personnel, peuvent comporter, du point de vue des travailleurs intéressés, des problèmes sociaux. Suivant les circonstances et les possibilités, il conviendrait de limiter ces problèmes au minimum en : i) procédant à des transferts adéquats de postes à l'intérieur de la même entreprise ; ou ii) plaçant hors de l'entreprise, avec un minimum de pertes pécuniaires, les travailleurs devenus excédentaires, avec la collaboration d'autres entreprises et avec celle des autorités publiques et, là où c'est approprié, celle des syndicats intéressés.
11. Cette politique sociale cohérente implique, suivant les cas, qu'il est hautement désirable que des mesures soient prises en vue d'une formation professionnelle nouvelle, ou une réadaptation partielle ou totale, en vue d'une préparation pour les changements envisagés et qu'il serait nécessaire d'examiner l'octroi au travailleur de l'assistance nécessaire pour s'adapter à son nouvel emploi.

Information et consultation

12. Il devrait y avoir des consultations entre la direction et les représentants des travailleurs ou de leurs organisations ou avec les uns et les autres, au sujet des mesures qui devront être prises. Là où il n'existe pas de mécanisme approprié en vue d'une telle consultation, celui-ci devrait être établi. Les travailleurs intéressés

devraient être tenus pleinement informés, à une date aussi précoce que possible, des changements envisagés et de leurs effets probables sur les emplois.

Sécurité de l'emploi

13. La sécurité de l'emploi est un facteur majeur contribuant à assurer l'intérêt des travailleurs dans leur emploi et leur attitude positive à l'égard de l'exécution consciencieuse de leur travail. Tous efforts pratiques devraient donc être consentis pour procurer aux travailleurs des chemins de fer et aux travailleurs des transports routiers un degré raisonnable de sécurité de l'emploi.

Réduction des effectifs du personnel

14. Quand des réductions générales de personnel deviennent nécessaires en relation avec des changements dans l'équipement ou les méthodes d'exploitation, les licenciements devraient être évités par tous moyens possibles, et les réductions devraient s'opérer dans la mesure du possible par les départs naturels, la restriction du recrutement et les transferts, y compris, si cela est faisable, un aménagement du calendrier visant l'introduction des modifications technologiques, compte tenu également des conditions économiques générales et compte tenu des autres moyens dont la direction peut disposer.
15. Dans des cas spéciaux, et après exploration complète de toutes autres mesures, des arrangements pourraient aussi être faits en vue de la mise à retraite prématurée des travailleurs âgés sous réserve de leur acceptation des conditions de retraite.

Licenciements

16. Dans les cas où le licenciement ou la mise à pied s'imposeraient, il devrait y avoir consultation avec les services de l'emploi en vue de procurer une aide aux travailleurs mis en demeure de chercher un nouvel emploi. Dans certains cas, lorsque par exemple l'entreprise de transport est un service public, il pourrait être possible de prendre des arrangements pour le placement du travailleur dans un emploi comparable d'un autre service public.

Formation professionnelle et promotion

17. Etant donné que les chemins de fer et les transports routiers sont en période de changements technologiques rapides, une attention spéciale devrait être vouée par les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs à la fourniture de moyens appropriés de formation aux travailleurs de tous grades, de façon à les aider à s'adapter aux changements susceptibles de se produire périodiquement dans leur tâche professionnelle. Dans de nombreux cas, une formation complémentaire peut s'avérer nécessaire afin d'adapter les qualifications d'un travailleur aux exigences d'une tâche qui s'est modifiée.
18. De plus, des arrangements devraient être pris par l'employeur - en vue de s'assurer une main-d'œuvre qualifiée et dans le cadre d'une politique établie de promotion - pour procurer aux travailleurs de toutes les catégories et de tous grades, par le moyen de cours et de programmes d'apprentissage, des chances de promotion professionnelle.
19. Les changements technologiques devraient aussi être mis à profit pour donner des chances de promotion par le moyen d'une politique adéquate de sélection de travailleurs en vue de leur avancement et de leur admission aux moyens appropriés de formation.

Sécurité et santé

20. Les changements technologiques ne devraient pas s'opérer au détriment de la santé ou de la sécurité des travailleurs, lesquels devraient rester une préoccupation primordiale de l'employeur ; ces changements devraient plutôt permettre l'introduction d'améliorations en ce qui touche la protection de la santé et la sécurité.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Commission des transports internes Septième session

Genève
8-19 mai 1961

Résolution (n° 75) concernant l'assistance technique dans les transports internes

La Commission des transports internes,

Ayant examiné le chapitre VI du Rapport général présenté par le Bureau international du Travail concernant l'assistance technique en matière de transports internes ;

Rappelant sa résolution n° 45 (1951) concernant l'assistance technique dans les transports internes ; et

Se félicitant de l'œuvre accomplie et des résultats obtenus par l'Organisation internationale du Travail dans le domaine de la formation professionnelle, de la formation de cadres ou d'instructeurs ainsi que dans le domaine de la productivité ;

Convaincue cependant que, selon les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail tels qu'ils sont énoncés dans la Déclaration de Philadelphie, une plus grande place devrait être réservée aux aspects sociaux de l'assistance technique ;

Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à prier le Directeur général, lorsqu'il élabore les plans d'activités pratiques de l'Organisation :

- a. de prendre en considération la nécessité d'aider les pays en voie de développement à organiser un système propre à assurer une consultation paritaire entre représentants des employeurs et des travailleurs en vue d'améliorer le bien-être des travailleurs, la prospérité des transports et, d'une manière générale, celle de la collectivité ;
- b. d'user des moyens dont il dispose en vue d'améliorer les mauvaises conditions de travail qui, si souvent, sont à l'origine de conflits du travail, entravant ainsi le développement harmonieux de l'économie en général et celui de l'industrie des transports en particulier ;
- c. de prier les gouvernements de consulter, dans les cas appropriés, les organisations nationales intéressées d'employeurs et de travailleurs lorsqu'ils formulent des demandes d'assistance technique ;
- d. d'encourager les demandes d'assistance à l'adresse de l'Organisation internationale du Travail en vue d'établir des procédures propres à résoudre d'une façon satisfaisante les problèmes du travail dans les secteurs essentiels de l'industrie des transports.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Commission des transports internes
Septième session

Genève
8-19 mai 1961

Résolution (n° 76) concernant la coordination des transports

La Commission des transports internes,

Ayant examiné le chapitre du Rapport général présenté par le Bureau international du Travail et traitant de la coordination des transports, et ayant comparé les vues qui y sont exprimées avec celles qui figurent dans le rapport présenté par le B.I.T. à la quatrième session de la Commission des transports internes sur les problèmes de travail résultant de la coordination des transports ainsi que dans la résolution n°37 sur le même sujet,

Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à charger le Directeur général de continuer à suivre l'évolution de la coordination des transports dans le cadre des discussions des institutions compétentes des Nations Unies et d'autres organisations internationales, en vue d'influencer les décisions éventuelles dans l'esprit de la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail et des principes énoncés dans la résolution (n° 37) concernant les problèmes de travail résultant de la coordination des transports.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Commission des transports internes
Septième session

Genève
8-19 mai 1961

Résolution (n° 78) concernant la liberté d'association dans les principaux services de transport

La Commission des transports internes,

Considérant que la liberté syndicale et le droit plein et entier de procéder à des négociations collectives sont les conditions de base de bonnes relations professionnelles dans l'industrie des transports ;

Rappelant les dispositions de la résolution (n° 9) concernant les relations industrielles dans les transports internes, qu'elle a adoptée à sa seconde session, 1947 ; et

Reconnaissant l'importance décisive pour les travailleurs des transports d'une application totale de la convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et de la convention (n° 98) concernant le droit d'organisation et de négociation collective, relatives au droit d'association et de négociation collective ;

Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à charger le Directeur général :

- a. de redoubler d'efforts en vue d'augmenter le nombre de ratifications des conventions nos 87 et 98 ;
- b. de demander avec insistance que les principes énoncés tant dans les conventions susmentionnées que dans la résolution de la Commission sur les relations industrielles dans les transports internes soient appliqués dans tous les pays sans aucune discrimination à ceux des services de l'industrie des transports qui sont considérés comme essentiels.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Neuvième session de la Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail

Genève
24 avril - 3 mai 1972

Résolution (n° 98) concernant la convocation de réunions régionales pour les transports internes

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

Convoque par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et

S'étant réunie à Genève, en sa neuvième session, du 24 avril au 3 mai 1972,

Considérant que les questions ayant trait aux transports internes comportent des aspects d'importance fondamentale qui justifient l'instauration ou le perfectionnement de normes destinées à protéger l'activité professionnelle dans le cadre des conditions de travail et de la sécurité,

Tenant compte du fait que ces deux aspects devraient faire l'objet d'une attention particulière dans les pays qui n'ont pas atteint leur plein niveau de développement, non seulement sous l'angle des possibilités socio-économiques mais, également, du point de vue des exigences de la technologie,

Tenant compte de la nécessité absolue de considérer à l'échelle régionale les problèmes à traiter dans l'industrie des transports, et afin de trouver les solutions les mieux appropriées à la réalité de chaque pays en se fondant sur toutes les informations techniques, législatives et pratiques disponibles à cet égard,

Rappelant la décision prise par le Conseil d'administration à sa 174^e session (mars 1969) en vue de renforcer les activités industrielles de l'Organisation internationale du Travail et, dans cette perspective, d'intégrer toutes les activités de l'OIT relatives à des branches déterminées de l'activité économique dans un grand "Programme d'activités industrielles de l'OIT", programme dans le cadre duquel des dispositions devraient être prises pour tenir, pendant chaque période biennale, sept réunions complètes du type des commissions d'industrie et un certain nombre d'autres réunions de moindre importance dont le coût total représenterait celui d'une réunion complète,

Adopte, ce troisième jour de mai 1972, la résolution suivante :

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail est invité à prendre les dispositions nécessaires en vue de convoquer des réunions régionales comme celles qui ont eu lieu dans le domaine maritime, pour traiter de l'application des résolutions ou recommandations adoptées par la présente session, en prenant en considération les particularités qui présentent les transports internes dans les pays qui n'ont pas encore atteint leur plein développement.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Neuvième session de la Commission des transports
internes de l'Organisation internationale du Travail**Genève
24 avril - 3 mai 1972**Résolution (n° 102) concernant l'amélioration du milieu de travail et la protection de la santé des travailleurs des divers secteurs des transports**

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et

S'étant réunie à Genève, en sa neuvième session, du 24 avril au 3 mai 1972,

Considérant que l'Organisation internationale du Travail doit seconder la mise en œuvre parmi les différentes nations du monde de programmes propres à réaliser "une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations" et "un niveau adéquat d'alimentation, de logement et de moyens de récréation et de culture",

Constatant que malgré l'existence de plusieurs instruments internationaux de protection du milieu de travail, les travailleurs des transports sont souvent exposés à la nocivité de différents acteurs de pollution et aux tensions excessives, sans protection et prévention efficaces ;

Considérant que dans de nombreux pays les conditions défavorables du milieu de travail s'étendent aux lieux d'habitation, de récréation et de loisirs, et cela en raison de l'absence de politiques cohérentes d'urbanisation et qu'une dégradation du cadre de vie en résulte,

Considérant que les nouvelles techniques, l'utilisation de nouvelles méthodes de manutention et de nouveaux matériaux exigent une réévaluation des normes en matière d'hygiène et de sécurité du travail,

Adopte, ce troisième jour de mai 1972, la résolution suivante :

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail est invité :

- i) adresser un pressant appel aux gouvernements des Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail pour qu'ils adoptent et appliquent, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des mesures concernant la santé et la sécurité des travailleurs des transports, en particulier :
 - a. le renforcement de l'inspection du travail, ainsi que des dispositions prévoyant des sanctions à l'encontre de ceux qui enfreindraient les règlements ou provoqueraient de la pollution ;
 - b. une urbanisation qui soit fonction des considérations de l'aménagement global du territoire et de l'environnement ;
 - c. des dispositions prévoyant des sanctions en cas d'accidents du travail dus à des conditions inadéquates de travail et de sécurité ;
 - d. l'abaissement des niveaux admissibles d'exposition professionnelle aux nuisances (substances nocives, bruit, etc.) et la définition de ces niveaux en consultation effective avec les Organisations d'employeurs et de travailleurs ;
- ii) à charger le Directeur général de réaliser des études approfondies sur la détérioration du milieu de travail et ses relations avec l'accroissement des maladies professionnelles (y compris celles d'origine nerveuse) et des accidents du travail dans les divers secteurs des transports ;
- iii) à inscrire, compte tenu de ces études, à l'ordre du jour d'une des prochaines sessions de la Conférence internationale du Travail, la question de la sécurité du travail et de la prévention des accidents du travail dans le domaine des transports, en vue de l'adoption d'instruments internationaux appropriés.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Dixième session de la Commission des transports
internes de l'Organisation internationale du Travail**

Genève
15 au 24 janvier 1980

Résolution (n° 108) concernant le temps de travail dans les transports

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

S'étant réunie à Genève, en sa dixième session, du 15 au 24 janvier 1980,

Préoccupée par les effets des technologies nouvelles qui sont appliquées aux systèmes de transport dans le monde entier et par leurs incidences sur l'emploi et sur les conditions de travail,

Adopte, ce vingt-quatrième jour de janvier 1980, la résolution suivante :

La Commission des transports internes prie le Conseil d'administration du Bureau international du Travail de tenir compte du secteur des transports lorsqu'il envisagera la possibilité d'élaborer des normes visant à des améliorations dans le domaine des temps de travail.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Onzième session de la Commission des transports
internes de l'Organisation internationale du Travail**

Genève
23 au 31 janvier 1985

Résolution (n° 118) concernant le droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs des entreprises de transport

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

S'étant réunie à Genève, en sa onzième session, du 23 au 31 janvier 1985,

Prenant note du fait que certaines activités de transport sont considérées comme des services essentiels et qu'à ce titre le droit de grève des travailleurs concernés se trouve limité,

Adopte, ce trente et unième jour de janvier 1985, la résolution suivante :

La Commission des transports internes prie le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail de charger le Directeur général d'entreprendre une étude sur les lois, règlements et pratiques appliqués en la matière dans les divers pays pour examiner si les travailleurs des entreprises de transport jouissent des droits et des garanties qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, conformément aux conventions nos 87, 98 et 151.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Douzième session de la Commission des transports
internes de l'Organisation internationale du Travail**

Genève
22 au 30 janvier 1992

Conclusions (n° 126) concernant la protection sociale et juridique (y compris le rapatriement) des travailleurs des transports internes engagés dans le transport international pendant leurs périodes de travail temporaire à l'étranger

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

S'étant réunie à Genève, en sa douzième session, du 22 au 30 janvier 1992 ;

Ayant examiné le rapport (rapport II) sur « La protection sociale et juridique (y compris le rapatriement) des travailleurs des transports internes engagés dans le transport international pendant leurs périodes de travail temporaire à l'étranger », préparé par le Bureau international du Travail,

Adopte, ce trentième jour de janvier 1992, les conclusions suivantes :

Considérations générales

1. La globalisation des marchés, l'internationalisation des échanges et l'ouverture des frontières ont eu pour résultat le développement constant des transports internationaux internes et, en conséquence, l'accroissement du nombre des travailleurs engagés dans ce secteur. Des mesures appropriées devraient être prises pour fournir aux travailleurs des transports internes une protection adéquate pour résoudre les problèmes auxquels ils peuvent être confrontés au cours de leurs activités temporaires à l'étranger. Ces mesures devraient être prévues, le cas échéant, par la législation, les conventions collectives, par des accords bilatéraux ou multilatéraux, y compris des traités.
2. Les travailleurs des transports internes exerçant leurs activités à l'étranger peuvent être confrontés à un certain nombre de problèmes liés à leur protection juridique et sociale. Quelques-uns de ces problèmes sont communs à tout le secteur international des transports internes ; d'autres sont spécifiques à chaque mode individuel de transport. Dans les domaines où des problèmes analogues se posent aux travailleurs, quel que soit le mode de transport, il convient d'examiner les mesures qui peuvent être employées dans l'ensemble du secteur international des transports internes. En outre, des solutions appropriées devraient être recherchées pour résoudre les problèmes spécifiques liés à la protection sociale et juridique qui se posent aux travailleurs de chaque mode de transports internes dans un pays étranger.
3. La protection sociale et juridique des travailleurs des transports internes se trouvant à l'étranger peut faire l'objet d'accords régionaux et sous-régionaux. Les organisations des employeurs et des travailleurs représentant le secteur des transports internes dans chaque pays concerné devraient être consultées au moment de l'élaboration de ces accords. La mise en œuvre des modalités et conditions stipulées devraient inclure des concertations tripartites et tenir compte des conditions de chaque pays.
4. La protection juridique et sociale des travailleurs des transports internes se trouvant à l'étranger devrait être octroyée, quel que soit le lieu du siège des entreprises les employant. Cette protection peut être assurée, selon le cas, par divers moyens : législation, conventions collectives, accords bilatéraux ou multilatéraux, y compris des traités. Ces moyens permettraient également de préciser les responsabilités des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne les conditions selon lesquelles cette protection devrait être assurée.

Conditions d'emploi

5. Les conditions d'emploi des travailleurs des transports internes engagés dans le transport international, y compris leur protection sociale et juridique à l'étranger, sont celles prévues par la législation, les accords bilatéraux et multilatéraux, y compris les traités, et les conventions collectives des pays où les entreprises qui

les emplois sont enregistrées. Les conditions d'emploi convenues devraient demeurer en vigueur et ne pas être modifiées au préjudice des travailleurs pendant leur séjour temporaire à l'étranger.

6. Si l'employeur résilie les contrats d'emploi le liant à des travailleurs des transports internes pendant leur séjour à l'étranger, ces travailleurs devraient être rapatriés et avoir la possibilité de se défendre, conformément à la pratique nationale. Le temps consacré au rapatriement de ces travailleurs ne devrait pas être retranché du délai dont ils disposent pour mettre en cause la résiliation de leurs contrats.
7. En cas d'insolvabilité de leur employeur pendant leur séjour à l'étranger, les travailleurs des transports internes devraient avoir droit à un rapatriement assuré par l'employeur. Les gouvernements devraient s'assurer que leurs consulats prêtent une assistance rapide aux travailleurs affectés par l'insolvabilité de leur employeur, y compris des mesures pour leur rapatriement. Si l'employeur n'assure pas ce rapatriement en raison de problèmes financiers dus à son insolvabilité, ce rapatriement devrait être assuré par les pouvoirs publics compétents, sans entraîner de frais pour le travailleur.

Conditions de travail

8. Les conditions de travail des travailleurs des transports internes établies par les lois, les réglementations et les conventions collectives nationales varient considérablement d'un pays à l'autre. Des problèmes peuvent en résulter pour les travailleurs alors qu'ils exercent leurs activités à l'étranger car, au passage des frontières, ils peuvent être tenus de satisfaire à des exigences légales différentes, notamment en ce qui concerne les périodes de conduite, le temps de service et les périodes de repos. A cet égard, des informations adéquates devraient être fournies aux travailleurs concernés et on devrait examiner l'opportunité d'une harmonisation des normes nationales par le biais d'accords bilatéraux ou multilatéraux, régionaux ou sous-régionaux. Pour des raisons de sécurité et d'ordre économique, ces accords devraient s'étendre non seulement aux employés des entreprises de transports, mais également aux transporteurs indépendants. Eu égard à la flexibilité que requièrent plusieurs types d'activités dans le domaine du transport, il conviendrait de s'attacher tout particulièrement aux périodes de conduite ou aux temps de service, aux périodes de repos minima, ainsi qu'aux modalités visant à leur mise en œuvre.
9. Les travailleurs du transport et les transporteurs indépendants exerçant des activités de cabotage, dans les pays où cette pratique est autorisée, devraient satisfaire aux réglementations nationales pertinentes sur le temps de service et sur les périodes de repos minima du pays dans lequel ces activités de cabotage ont lieu.
10. Les transporteurs indépendants devraient être assimilés à des entreprises autonomes, responsables de leur protection sociale et juridique à l'étranger. Toutefois, en cas de contrats passés entre transporteurs travaillant en sous-traitance et entrepreneurs principaux, les conditions selon lesquelles les activités de transport international doivent être menées devraient être spécifiées, notamment celles ayant trait à la protection sociale et juridique de ces transporteurs.
11. Les risques potentiels entraînés par les transports internes internationaux de marchandises dangereuses exigent que ces transports obéissent à des accords régionaux et/ou des réglementations internationales, notamment les instruments établis par les Nations Unies et ses institutions spécialisées. En outre, des mesures devraient être prises pour s'assurer que ces normes couvrent non seulement le transport de marchandises dangereuses, mais aussi leur chargement et leur déchargement.
12. Les employeurs devraient s'assurer que leurs travailleurs effectuant le transport, le chargement et le déchargement de marchandises dangereuses ont reçu une formation, des instructions et des informations adéquates. Des mesures appropriées devraient être prises au niveau international afin d'établir un système international de formation et de certificats permettant aux pouvoirs publics de s'assurer que les travailleurs effectuant le transport de marchandises dangereuses ont le niveau de compétence nécessaire.
13. Les employeurs exerçant des activités dans les transports internes internationaux devraient garantir à leurs travailleurs une protection juridique pour les problèmes liés à leurs activités professionnelles à l'étranger. Les travailleurs concernés devraient disposer d'un exemplaire officiel de leur certificat d'assurance qui devrait être traduit dans les langues appropriées.
14. Avant de se rendre à l'étranger, les travailleurs des transports internes devraient disposer de suffisamment d'informations et d'instructions écrites de la part de leurs employeurs, pour satisfaire aux législations et pratiques pertinentes, ainsi qu'aux accords bilatéraux et multilatéraux, y compris les traités, des pays où ils

doivent exercer leurs activités de transport. Les travailleurs devraient être informés du contenu de leur chargement et de l'horaire de livraison.

15. Les pouvoirs publics compétents devraient tenir compte de la situation spécifique des travailleurs des transports internes accusés d'enfreindre les lois et les réglementations concernant leur travail dans ce pays étranger. Les travailleurs devraient disposer d'un délai suffisant pour organiser leur défense dans le cas où ils feraient l'objet de poursuites. Ils devraient également disposer d'interprètes qualifiés et d'une représentation juridique avant et pendant les poursuites formelles.
16. Dans les pays où l'infraction qui leur est reprochée n'entraîne pas normalement une peine privative de liberté, l'impossibilité pour le travailleur des transports internes de fournir une caution ou de payer une amende dans un délai raisonnable ne devrait pas constituer à son encontre un motif de détention.
17. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient coopérer étroitement, tant au niveau national qu'au niveau international, afin d'assurer, le cas échéant, la protection et la fourniture rapide d'une assistance juridique aux travailleurs des transports internes se trouvant à l'étranger. Les pouvoirs publics devraient informer les employeurs exerçant des activités dans le secteur des transports internes internationaux sur les dispositifs nationaux d'assistance juridique.

Conditions de transport

18. A l'étranger, les travailleurs des transports internes peuvent être particulièrement exposés à des actes criminels. A cet égard, des mesures adéquates devraient être prises par les pouvoirs publics avec l'aide, le cas échéant, des organisations d'employeurs et de travailleurs pertinentes, pour protéger des travailleurs en transit et pour assurer la sécurité des aires de stationnement où les travailleurs en transit doivent, à bord de leurs véhicules ou de leurs navires, passer leurs périodes de repos. Lorsque, à l'étranger, les travailleurs des transports internes sont victimes d'actes criminels, les pouvoirs publics devraient s'efforcer de les assister et de les aider à prendre rapidement contact avec leurs employeurs et leurs représentants consulaires.
19. Faciliter le passage des frontières constitue l'un des principaux facteurs pour réduire non seulement les coûts entraînés par les délais d'attente, mais aussi améliorer les conditions de travail des personnes engagées dans les transports internes internationaux. Les formalités nationales d'immigration et d'obtention de visa devraient être adaptées au mieux aux conditions spécifiques des transports internes internationaux. On devrait s'attacher, au moyen d'accords bilatéraux, régionaux ou sous-régionaux, à harmoniser les politiques nationales de transit afin d'accroître l'efficacité des transports internes internationaux et, en conséquence, d'améliorer les conditions de travail des personnes employées dans ce secteur.
20. Les nouvelles techniques de communications récemment introduites dans le secteur des transports internes ont eu un effet positif sur l'efficacité des activités dans le domaine des transports, ont fréquemment amélioré les conditions de travail et atténué l'isolement des conducteurs. Cependant, des mesures appropriées devraient être prises au moyen d'une législation, de conventions collectives ou autres accords afin de faire en sorte que ces informations et cet équipement ne soient pas utilisés illégalement, que les droits des employeurs et des travailleurs soient respectés et que les données concernant tout travailleurs obtenus de la sorte soient mises à sa disposition.

Protection sociale

21. Les travailleurs des transports internes devraient être couverts complètement pour subvenir aux frais rendus nécessaires en cas de maladies ou d'accidents du travail alors qu'ils se trouvent à l'étranger. Le rapatriement dû à des raisons médicales de même que le rapatriement d'un travailleur décédé devraient être également garantis par la législation, les conventions collectives, les accords bilatéraux ou multilatéraux, y compris les traités, selon le cas approprié.
22. Le cas échéant, des mesures devraient être prises au niveau international afin d'assurer la réciprocité des régimes nationaux d'assurance maladie au moyen d'accords bilatéraux, régionaux ou sous-régionaux, de façon à garantir aux travailleurs des transports internes à l'étranger le traitement médical qui leur est nécessaire.
23. Des mesures appropriées devraient être prises par le biais de la législation, des conventions collectives, d'accords bilatéraux ou multilatéraux, y compris de traités, pour garantir aux travailleurs des transports internes le droit au traitement médical d'urgence sans condition, y compris le transport vers les centres

médicaux les plus indiqués et les plus proches, qui peut leur être nécessaire au cours de leurs activités professionnelles à l'étranger.

Action de l'OIT

24. Afin de promouvoir la protection juridique et sociale des travailleurs des transports internes à l'étranger, l'OIT devrait aider ses mandants tripartites en rassemblant et en diffusant des informations, et en mettant en œuvre des programmes d'assistance technique, d'éducation ouvrière et de formation.
25. L'OIT devrait renforcer sa coopération avec d'autres institutions des Nations Unies et autres organisations régionales et internationales de façon à fournir l'aide nécessaire aux pays qui s'attachent à établir des systèmes efficaces de protection sociale et juridique à l'intention des travailleurs des transports internes exerçant leurs activités à l'étranger, au moyen de la législation, de conventions collectives, d'accords bilatéraux ou multilatéraux, ou de traités nationaux, y compris des accords régionaux et sous-régionaux.
26. L'OIT devrait continuer à apporter son aide aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs qui s'efforcent de mettre au point ou de développer des mécanismes tripartites nécessaires à l'octroi d'une protection sociale et juridique appropriée pour les travailleurs engagés dans le transport international pendant leurs périodes de travail temporaire à l'étranger.

► **PARTIE 2. Résolutions et conclusions spécifiques au secteur de la Commission des transports internes**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Septième session de la Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail

Genève
8-19 mai 1961

Conclusions (n° 73) concernant les, conditions générales de travail des cheminots.

La Commission des transports internes,

Ayant étudié les problèmes que posent les conditions générales de travail des cheminots, et

Soucieuse de contribuer à assurer l'avenir des chemins de fer,

Adopte les conclusions suivantes :

Considérations générales

1. Les entreprises de chemins de fer jouent un rôle primordial dans l'activité économique et sociale et dans la défense nationale.
2. L'évolution du progrès technique, d'une part, la notion de service public, d'autre part, appellent de plus en plus pour le fonctionnement satisfaisant des réseaux de chemins de fer un personnel spécialisé et animé d'un sentiment profond de ses responsabilités à l'égard des entreprises et des usagers.
3. Les conditions générales de travail des cheminots doivent leur assurer un niveau de vie raisonnable, correspondre à la nature des fonctions des diverses catégories de personnel et assurer à celui-ci la stabilité de l'emploi, des conditions de bien-être satisfaisantes et la sécurité sociale pour les cheminots et leurs familles.
4. Beaucoup de réseaux de chemins de fer éprouvent des difficultés financières, dues souvent à des charges d'intérêt public telles que l'obligation de maintenir en activité certaines lignes non rentables ou l'obligation de transporter toutes espèces de marchandises. Cela ne devrait pas être invoqué comme motif pour maintenir des conditions générales de travail inférieures à un niveau raisonnable.
5. Afin d'assurer l'avenir des chemins de fer et l'obtention des capitaux nécessaires à leur exploitation et à leur expansion, il est indispensable qu'il y ait entente entre les directions de chemins de fer et les organisations de travailleurs et que tous les efforts soient mis en commun pour compenser par un rendement et une efficacité accrue le coût d'améliorations des conditions de travail.
6. Il est essentiel que soient créées, maintenues ou développées des relations professionnelles entre les directions des réseaux et les organisations de travailleurs et que soient recherchées, dans un esprit de coopération conforme aux normes de l'O.I.T., au sein de commissions appropriées, des procédures de négociation, de conciliation, voire d'arbitrage.
7. Etant donné la grande variété, d'un pays à l'autre, des méthodes d'élaboration des normes permanentes qui régissent les conditions de travail des cheminots, il est difficile d'établir des formules précises auxquelles ces conditions de travail devraient se conformer en tous pays ; cependant, il est utile de suivre, dans l'élaboration de telles normes sur le plan national, les principes généraux énoncés ci-après :

I. Durée du travail

8. La norme générale de la durée du travail devrait être fixée dans chaque pays selon les procédures en usage.
9. L'application de cette norme générale devrait être déterminée en recourant, aux méthodes en usage dans le pays intéressé, c'est-à-dire par voie de convention collective, de conciliation, d'arbitrage ou selon d'autres formes de réglementation.
10. Les heures supplémentaires, lorsqu'il est indispensable d'y recourir, devraient être limitées dans une période considérée ; elles devraient donner droit à compensation suivant les pratiques en usage dans les entreprises des chemins de fer.

11. Les coupures au cours de la journée de travail devraient être suffisantes pour répondre à leur objet et devraient être déterminées dans les conditions prévues au point 9.
12. Le travail effectué en dehors des horaires normaux, le travail de nuit et le travail de dimanche et jour férié devraient donner lieu à des compensations déterminées dans les conditions prévues au point 9.

II. Repos et congés

13. Pour des raisons de santé et de sécurité, chaque journée de travail devrait être suivie d'une période de repos ininterrompue aussi longue que possible, déterminée dans les conditions prévues au point 9.
14. Les tableaux de service devraient être dressés et appliqués de façon à limiter au minimum les périodes de repos à prendre hors du foyer.
15. Le repos périodique devrait, en principe, s'ajouter au repos journalier précédent.
16. Le nombre de jours fériés à l'occasion desquels les cheminots ont droit à un repos payé devrait correspondre à celui qui est reconnu en général dans le pays. Les jours fériés travaillés en raison des besoins du service devraient être compensés.
17. Les agents devraient bénéficier d'un congé annuel payé dont la durée ne devrait pas être inférieure à deux semaines. La durée ci-dessus devrait être accrue en raison de la durée des services lorsque cela est conforme aux pratiques en vigueur dans le pays.
18. L'octroi de congés supplémentaires pour événements de famille tels que décès devrait être traité dans les conditions prévues au point 9.
19. L'objet du congé étant d'assurer aux travailleurs une période effective de repos, des mesures appropriées devraient être prises dans chaque pays pour que soit respecté ce principe.
20. Tout agent en congé devrait bénéficier pendant toute la durée de son congé, soit, de sa rémunération habituelle, calculée d'une façon fixée par la législation nationale, majorée de l'équivalent de sa rémunération en nature, s'il en existe, soit d'une rémunération fixée dans les conditions prévues au point 9.

III. Bien-être du personnel

21. Les entreprises de chemins de fer devraient prendre un intérêt actif au bien-être de leur personnel.
22. Il est recommandé d'établir des commissions consultatives du bien-être composées de représentants de la direction de l'entreprise et des organisations de travailleurs et conseillées par des préposés compétents en cette matière.
23. Une attention particulière devrait être accordée au bien-être pendant la journée de travail en général et aux commodités telles que cantines, salles de repos, réfectoires et installations sanitaires. Une attention spéciale devrait être accordée aux exigences de l'hygiène industrielle moderne.
24. Lorsque les agents doivent, en service, prendre un repos hors de leur résidence, le logement fourni devrait être gratuit ou à un prix raisonnable déterminé en fonction des indemnités qui leur sont allouées par ailleurs.
25. Les entreprises de chemins de fer devraient attacher un intérêt actif au problème du logement de leur personnel, soit en construisant elles-mêmes des maisons ou des appartements, soit en participant à la réalisation des programmes de logement d'autorités publiques ou de coopératives, soit encore en fournissant une aide technique ou financière aux travailleurs considérés individuellement.
26. Des services médicaux, destinés lorsque c'est nécessaire à s'ajouter aux services existants privés et publics de la santé, devraient être un élément important de l'activité des entreprises de chemins de fer dans le domaine du bien-être.
27. En outre, des dispositions devraient être prises pour permettre des activités dans le domaine de la culture et des sports et fournir la possibilité d'une éducation générale, en particulier aux jeunes.

IV. Consultation, sauvegarde

28. Il est recommandé d'établir des consultations entre les directions et les organisations de travailleurs au sujet de la mise en pratique des dispositions ci-dessus, pour autant que celles-ci ne sont pas déterminées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.

29. Il devrait être entendu que la mise en application des -dispositions ci-dessus ne devrait pas avoir pour effet de remettre en cause les mesures qui assurent déjà aux cheminots des conditions plus favorables.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Huitième session de la Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail

Genève
21 novembre-2 décembre 1966

Conclusions (n° 85) concernant les méthodes de négociation collective et de règlement des conflits de Travail dans les transports ferroviaires.

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

Réunie en sa huitième session à Genève, du 21 novembre au 2 décembre 1966,

Rappelant la résolution (n° 9) concernant les relations industrielles dans les transports internes adoptée à sa deuxième session (1947),

Rappelant les conclusions (n° 73) concernant les conditions générales de travail des cheminots adoptées à sa septième session (1961),

Rappelant la résolution relative à la liberté d'association dans les principaux services de transports adoptée à sa septième session (1961),

Tenant compte des normes établies par la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives et la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 34^{me} session (1951),

Ayant discuté les principes, les pratiques et les procédures relatifs aux méthodes de négociation collective et de règlement de conflits du travail dans les transports ferroviaires,

Considérant que les méthodes de détermination des salaires et des conditions de travail du personnel dans les entreprises de transports ferroviaires aussi bien que les méthodes de règlement des conflits du travail dans ce secteur devraient tenir compte du caractère spécifique de cette activité,

Considérant qu'un réseau ferroviaire qui fonctionne de façon efficace est d'une grande importance pour les pays industrialisés aussi bien que pour les pays en voie de développement,

Considérant que les systèmes de transports ferroviaires doivent avant tout être sûrs, efficaces, économiques et fonctionner d'une façon continue, eu égard aux obligations d'intérêt public auxquelles ils doivent faire face,

Considérant que la sauvegarde des intérêts des travailleurs de ce secteur devrait être un objectif fondamental des directions des chemins de fer, des syndicats et des gouvernements,

Rappelant le développement et l'extension du principe et de la pratique des négociations collectives à travers le monde au cours des vingt dernières années ;

Adopte ce premier jour de décembre 1966 les conclusions suivantes :

1. Les caractéristiques de cette branche d'activité découlent notamment de la position très importante que les entreprises de transport ferroviaire occupent dans les pays, de la nécessité de sauvegarder les intérêts des travailleurs dans ce secteur, de leur subordination totale ou partielle aux pouvoirs publics, de leurs obligations d'intérêt public et de leur situation financière souvent précaire.
2. Il devrait être recherché une méthode associant aussi étroitement que possible les syndicats à la détermination des salaires et des conditions de travail du personnel des entreprises de transports ferroviaires.
3. La forme la plus souhaitable d'une telle participation est la négociation collective, qui offre l'avantage de rapprocher aux fins d'accords des parties particulièrement compétentes.

4. Les négociations collectives devraient être utilisées pour adapter les conditions de travail à l'évolution structurelle et technologique dans l'industrie des transports ferroviaires.
5. Par ailleurs, les négociations collectives favorisent la collaboration entre employeurs et travailleurs et développent le respect, la compréhension et la responsabilité de chacun.
6. Enfin, les négociations collectives, en substituant les essais d'entente aux décisions unilatérales, contribuent à favoriser la paix du travail.
7. Dans les pays où la législation ne permet pas encore que les négociations collectives soient appliquées dans les entreprises de transport ferroviaire ou à certaines catégories de leur personnel, des méthodes appropriées de négociations entre les directions ou les pouvoirs publics et les syndicats devraient être instaurées pour déterminer les salaires et les conditions de travail.
8. Un préalable essentiel au fonctionnement et au développement des négociations collectives est l'existence de syndicats reconnus comme représentatifs des travailleurs des entreprises de transport ferroviaire. A cette fin, les principes prévus par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et par la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, devraient être appliqués.
9. Les parties aux négociations collectives, qu'il s'agisse d'entreprises privées ou publiques, devraient avoir conscience de leur responsabilité par rapport à l'intérêt public.
10. Les salaires et les conditions de travail du personnel des entreprises ferroviaires ne devraient pas, dans leur ensemble, être défavorisés par rapport à ceux des autres travailleurs.
11. Les difficultés financières des entreprises de transports ferroviaires ne devraient pas être invoquées comme motif pour maintenir des conditions générales de travail inférieures à un niveau équitable.
12. Quelles que soient les méthodes de négociations collectives utilisées, il serait hautement souhaitable que des procédures puissent favoriser des contacts étroits entre les partis en cause.
13. Pour être à même de discuter en toute connaissance de cause, les syndicats participant aux négociations collectives devraient avoir accès à tous les renseignements disponibles, nécessaires à ces négociations. De leur côté, les syndicats devraient être à même d'analyser les données économiques, sociales et techniques les intéressant.
14. Dans les pays où des négociations collectives séparées ont lieu au niveau national, d'une part, et au niveau régional ou local, d'autre part, les parties devraient s'assurer de la plus complète coordination entre les différents processus de négociation.
15. En raison de l'intérêt essentiel que présente pour les pays le fonctionnement régulier des chemins de fer, il est hautement souhaitable que des procédures soient recherchées pour prévenir les interruptions de service dues à des conflits du travail, sans, de ce fait, entraver les négociations collectives.
16. Ces procédures devraient comporter au premier chef des formules de conciliation dans lesquelles les représentants des employeurs et des travailleurs devraient intervenir,
17. Il serait souhaitable que les parties conviennent de s'abstenir de tout acte unilatéral pendant le déroulement du processus de conciliation, qui serait susceptible de compromettre ce processus.
18. L'appartenance de travailleurs à une entreprise de transports ferroviaires ne devrait pas les priver du droit qu'ont les autres travailleurs de recourir à la grève pour la défense de leurs intérêts professionnels.
19. Le droit à la grève pour les travailleurs des entreprises de transport ferroviaire ne devrait pas exclure certaines dispositions quant à l'exercice de ce droit telles que le préavis de grève ou l'acheminement, pendant le déroulement de celle-ci, de certains transports essentiels à la vie du pays. Il serait souhaitable que de telles restrictions à l'exercice du droit de grève fassent l'objet d'échanges de vues préalables entre les directions ou les pouvoirs publics et les syndicats.
20. Dans les pays où certaines catégories de travailleurs des chemins de fer ont le statut de fonctionnaire, les législations nationales devraient déterminer les droits de ces travailleurs en tenant compte des considérations qui précèdent.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Huitième session de la Commission des transports internes
de l'Organisation internationale du Travail

Genève
21 novembre-2 décembre 1966

Conclusions (n° 86) concernant la structure des rémunérations dans les transports ferroviaires.

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

Réunie à Genève, en sa huitième session, du 21 novembre au 2 décembre 1966,

Adopte, ce deuxième jour de décembre 1966, les conclusions, suivantes :

I. Principes

1. Dans l'intérêt commun des employeurs et des travailleurs des chemins de fer, il devrait exister une structure équilibrée de la rémunération pour les différentes branches d'activité ; l'établissement et l'application de cette structure, a tous les stades, devraient être le résultat de négociations collectives dans les conditions fixées par la pratique et la réglementation nationales, étant entendu que l'inclusion de certaines catégories de cadres supérieurs devrait être subordonnée à un accord.
2. Pour établir cette structure, les parties devraient prendre pour base de départ les principes fondamentaux suivants :
 - a. la garantie d'un salaire¹ minimum assurant au travailleur un niveau de vie convenable, au-dessus du minimum de subsistance ; pour la détermination de ce niveau, il y a lieu de tenir compte des besoins familiaux des travailleurs, y compris, entre autres, l'alimentation et sa valeur nutritive, le logement, l'habillement, les soins médicaux et l'éducation ;
 - b. l'élimination de toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, la nationalité ou l'origine sociale et de toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.
3. Les parties intéressées devraient disposer d'une information à jour, systématique et précise, en ce qui concerne tous les éléments concourant à l'établissement et à l'application de la structure des rémunérations. Une telle information pourra nécessiter la fourniture, par les services gouvernementaux, de statistiques détaillées, d'une part, sur le coût de la vie, d'autre part, sur le niveau des salaires et des gains dans les autres professions exigeant des qualifications et des responsabilités comparables.
4. Les parties intéressées pourraient utilement prévoir des organismes qualifiés qui procéderaient aux études préliminaires nécessaires et établiraient les données permettant de prendre les décisions appropriées.

II. Méthodes d'élaboration

5. L'élaboration ou la révision de la classification des emplois servant de base à la structure des rémunérations peuvent être fondées, notamment, sur l'une ou l'autre des méthodes suivantes ou sur leur combinaison :
 - a. la qualification du travail qui consiste à analyser et à évaluer les fonctions pour déterminer leur valeur relative ;
 - b. le classement des fonctions sur la base de l'usage et de l'expérience.
6. Parmi les critères à retenir pour la classification des emplois, les plus importants sont les suivants :

¹ Cette notion est définie à l'article 1 de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949.

- a. la nature du travail ;
 - b. les connaissances et la formation théorique et pratique nécessaires ;
 - c. l'expérience requise ;
 - d. les conditions de travail inhérentes à la profession telles que l'ambiance, l'effort physique et mental, la fatigue et le risque ;
 - e. le degré de responsabilité.
7. Tous les critères utilisés pour l'élaboration la structure des rémunérations devraient être définis avec toute la précision possible, d'un commun accord entre les parties intéressées.
 8. La méthode de qualification du travail devrait être décrite suffisamment en détail pour être bien comprise par tous les intéressés. Les parties, lorsque les circonstances l'exigent, devraient disposer de personnes qualifiées pour l'application de cette méthode et des mesures appropriées devraient être prises pour former à l'avance ces spécialistes.
 9. Quelle que soit la méthode utilisée, une procédure devrait être créée d'un commun accord pour corriger les anomalies ou les erreurs qui pourraient résulter de l'application de cette méthode, laquelle devrait être assez souple pour s'adapter aux changements.

III. Conséquences du progrès technique

10. Les travailleurs devraient participer aux avantages que le développement du progrès techniques entraîne pour l'entreprise ; des mesures devraient être prises pour réduire au minimum les effets défavorables que les changements techniques pourraient avoir sur leur classification professionnelle et leur rémunération.
11. Les travailleurs devraient être informés des modifications techniques envisagées et un échange de vues devrait avoir lieu le plus tôt possible, au sujet de ces modifications, avant que la décision définitive soit prise par la direction. Des négociations devraient être menées entre les représentants des chemins de fer et des travailleurs en ce qui concerne les conséquences de ces modifications sur la structure des rémunérations.
12. Si le progrès technique a pour effet d'augmenter les exigences de certains emplois, par exemple les responsabilités, les efforts physiques ou intellectuels, la tension nerveuse, les connaissances techniques, ces emplois devraient être reclassés compte tenu de ces facteurs nouveaux.
13. Tous les efforts devraient être faits pour donner aux travailleurs intéressés la formation professionnelle nécessaire pour permettre leur transfert à d'autres emplois comportant un salaire équivalent.
14. Si le progrès technique entraîne la réduction de l'importance relative de certains emplois et, en conséquence, de leur classement dans la hiérarchie, ou même leur suppression, des mesures devraient être prises pour préserver, au moins pendant une certaine période à fixer par voie de négociation, la rémunération des travailleurs affectés par ces modifications, sous réserve que, restant dans le service, ils soient prêts à assumer d'autres fonctions.
15. Des repères d'équivalence devraient être établis dans la classification des emplois pour faciliter le transfert des travailleurs des chemins de fer d'une catégorie d'emploi à une autre.

IV. Critères de détermination de la rémunération

16. Au cours des négociations en vue de déterminer l'échelle des salaires, les facteurs suivants devraient être, entre autres, pris en considération :
 - a. l'échelle des salaires devrait tenir compte de l'augmentation du coût de la vie ;
 - b. elle devrait être établie de manière à permettre non seulement la satisfaction des besoins essentiels des travailleurs, mais aussi l'amélioration progressive de leur niveau de vie, en accord avec les tendances nationales ;
 - c. elle devrait être en rapport avec l'échelle des salaires des autres industries, pour les emplois qui comportent des qualifications et des responsabilités comparables, en tenant compte des conditions de service et des éléments marginaux du salaire ;

- d. elle devrait encourager les travailleurs qualifiés à entrer dans les entreprises ferroviaires et tous les travailleurs intéressés à bénéficier pleinement des cours de formation ou de perfectionnement leur ouvrant l'accès à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés ;
 - e. l'échelle des salaires et les autres éléments de rémunération, y compris les prestations marginales, devraient permettre aux travailleurs de recevoir une part équitable des fruits de l'accroissement de la productivité des chemins de fer.
17. La structure des rémunérations peut éventuellement être influencée, dans une mesure considérable, par divers facteurs extérieurs à l'industrie ferroviaire, ou par certains d'entre eux, dont il convient de tenir compte, selon les conditions particulières à chaque pays :
- a. l'influence possible sur la rémunération des plans nationaux de développement ;
 - b. la politique générale des revenus et des prix, qui peut, dans certains cas, avoir un effet déterminant sur la structure des rémunérations ;
 - c. le produit national réel ;
 - d. les besoins en travailleurs de certaines catégories, et en particulier de main-d'œuvre qualifiée, ce qui peut affecter les écarts hiérarchiques des rémunérations ;
 - e. les réglementations nationales relatives au salaire minimum en général ;
 - f. les méthodes suivies pour ajuster les salaires au coût de la vie.
18. Les paiements additionnels au salaire de base, qui varient selon les pratiques nationales, devraient :
- a. ne pas être aussi élevés ou si variés qu'ils affectent sérieusement la structure du salaire de base ou donnent lieu à des anomalies ;
 - b. être aussi équitables que possible ;
 - c. être aussi simples que possible à évaluer et à appliquer.
19. Parmi les divers suppléments de salaire, il conviendrait de prendre en considération les suivants :
- a. des primes rattachées, d'une part, à la productivité, d'autre part, à l'efficacité d'un travailleur ou d'un groupe limité de travailleurs, peuvent être payées ; dans ces cas, il est souhaitable de maintenir une relation assez directe avec les efforts du travailleur ou du groupe de travailleurs pour être sûr que la prime constitue un stimulant réel pour la productivité et l'efficacité. Il conviendrait de procéder à une révision périodique des primes pour s'assurer qu'elles servent toujours le but pour lequel elles ont été instituées. Dans certains cas, il peut être opportun de les incorporer au salaire de bases
 - b. des augmentations de salaire peuvent être accordées sur la base de bons états de service ;
 - c. des augmentations peuvent être accordées, basées sur l'ancienneté, indépendamment de toute promotion ;
 - d. une compensation peut être ajoutée pour atténuer certains surcroits de dépenses supportés par le travailleur lorsqu'il doit, par exemple, vivre dans une région où le coût de la vie est supérieur à la moyenne nationale ;
 - e. les inconvénients d'un travail particulier peuvent être atténués par un supplément dans la mesure où une compensation n'a pas été incorporée dans le salaire de base. On peut énumérer les compensations additionnelles : pour travail le jour du repos hebdomadaire traditionnel ou un jour férié, pour travail en dehors du tableau de service, pour travaux de nuit ou dans des conditions pénibles, y compris les conditions climatiques extrêmes, pour travaux salissants... ;
 - f. des primes spéciales, telles que les gratifications de fin d'année ou de vacances, peuvent être accordées selon des pratiques traditionnelles.

V. Promotion

20. L'établissement d'un système de promotion destiné à permettre à tous les travailleurs des chemins de fer d'accéder des postes de grade plus élevé est d'une grande importance. Toute structure de rémunération devrait donc prévoir la possibilité de satisfaire leurs légitimes aspirations.
21. De telles promotions permettraient aux travailleurs qui rempliraient les conditions exigées d'avancer progressivement dans la hiérarchie au cours de leur carrière dans les chemins de fer.
22. Afin d'élargir les possibilités de promotion, les filières professionnelles devraient, là où cela est possible ou souhaitable être organisées de manière à permettre aux candidats remplissant les conditions requises de passer d'une filière à l'autre.
23. Des procédures de formation et de réadaptation professionnelles devraient être élaborées afin de faciliter la promotion avec, le cas échéant, passage d'une filière à l'autre conformément à la pratique nationale.
24. En conformité avec la réglementation et la pratique nationales et étant entendu que l'inclusion de certaines catégories de cadres supérieurs est subordonnée à un accord, le système de promotion et de filières devrait :
 - a. faire l'objet de négociations entre les parties intéressées ;
 - b. être équitable, clair et précis ;
 - c. s'appliquer à tous les travailleurs des chemins de fer ;
 - d. être bien connu des intéressés.
25. Les facteurs suivants devraient être pris en considération, mais pas nécessairement dans l'ordre indiqué :
 - a. l'ancienneté ;
 - b. la qualité des services rendus dans les fonctions exercées ;
 - c. l'aptitude du candidat à occuper le poste à pourvoir ;
 - d. l'aptitude à occuper, dans des étapes ultérieures et avec une éventuelle formation complémentaire, les postes placés à des degrés supérieurs de la hiérarchie.
26. Les représentants des travailleurs devraient participer à l'approbation des procédures de sélection des candidats à la promotion.
27. Des mesures devraient être prises pour sauvegarder les droits des candidats à la promotion. Ces mesures pourraient comprendre :
 - a. les moyens appropriés pour faire connaître aux candidats & éventuels les postes à pourvoir, soit par publication ou affichage, soit par tout autre moyen ;
 - b. l'organisation de méthodes de sélection établies par les administrations de chemins de fer et les représentants des travailleurs telles que les techniques d'interviews, les tests de sélection et les examens ou concours ;
 - c. l'établissement de procédures par lesquelles les candidats qui n'ont pas obtenu un résultat satisfaisant pourront faire appel.

VI. Mesures à prendre par le Bureau international du Travail

28. Le Conseil d'administration est invité à demander au Directeur général du Bureau international du Travail de développer l'action de l'Organisation concernant la structure des rémunérations dans les chemins de fer, aussi bien dans le domaine des activités pratiques.
29. En particulier, l'étude des effets du progrès technique devrait être poursuivie par le Bureau international du Travail.
30. Le Bureau international du Travail devrait, en outre, s'efforcer de donner satisfaction dans toute la mesure du possible aux demandes de coopération technique qui lui seraient adressées par des pays en voie de développement. Cette action pourrait être réalisée, soit par des projets spéciaux, soit en utilisant les ressources dont pourraient disposer des institutions ou des experts régionaux ou autres, œuvrant déjà dans le cadre des projets du Bureau international du Travail concernant le développement des méthodes de direction, de la productivité, des relations professionnelles, de la législation ou de l'administration du travail.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Huitième session de la Commission des transports internes
de l'Organisation internationale du Travail**

Genève
21 novembre-2 décembre 1966

Résolution (n° 91) concernant la modernisation et la rationalisation dans les chemins de fer

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

Réunie à Genève, en sa huitième session, du 21 novembre au 2 décembre 1966,

Ayant pris note des chapitres du Rapport général traitant des conséquences sociales de l'évolution des méthodes et des techniques dans les transports ferroviaires et notamment de l'introduction de l'attelage automatique qui sera prochainement appliquée dans de nombreux pays, du développement de l'automation et de l'application de la cybernétique,

Estimant que les avantages résultant de la modernisation et de la rationalisation des chemins de fer devraient être partagés équitablement entre tous les intéressés, y compris les travailleurs,

Considérant que, dans les cas où les effets de cette évolution des méthodes portent préjudice aux travailleurs des chemins de fer ou les privent même de leur emploi, il convient de prendre toutes mesures propres à éviter autant que possible des conséquences sociales et économiques défavorables aux travailleurs ainsi frappés et à leurs familles,

Considérant que de telles mesures ne devraient être prises qu'après des consultations, des négociations ou des accords, Selon la pratique nationale, avec les syndicats représentant les travailleurs intéressés,

Notant que les transformations techniques des chemins de fer suscitent des problèmes particuliers dans les pays en voie de développement, où le reclassement des travailleurs excédentaires rencontre de grandes difficultés en raison des possibilités réduites de réemploi,

Adopte, ce premier jour de décembre 1966, la résolution suivante :

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail est prié :

1. De faire appel aux gouvernements des Etats Membres de l'O.I.T. pour qu'ils s'efforcent par tous les moyens d'assurer un partage équitable des avantages résultant de la modernisation et de rationalisation entre tous les intéressés, y compris les travailleurs, et de prévenir les conséquences préjudiciables pouvant découler pour les travailleurs de la modernisation ou de la rationalisation, en adoptant des politiques nationales appropriées en matière de main-d'œuvre, de sécurité sociale et de protection sociale ;
2. De demander au Directeur général de poursuivre les études portant sur les conséquences sociales de l'évolution des méthodes et des techniques dans les chemins de fers.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Dixième session de la Commission des transports
internes de l'Organisation internationale du Travail**

Genève
15 au 24 janvier 1980

Conclusions (n° 104) concernant la formation professionnelle et le recyclage des agents des chemins de fer

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

S'étant réunie à Genève, en sa dixième session, du 15 au 24 janvier 1980,

Adopte, ce vingt-quatrième jour de janvier 1980, les conclusions suivantes :

1. L'évolution accélérée constatée dans le contenu des tâches à accomplir dans les activités ferroviaires, à tous les niveaux et dans tous les domaines, nécessite de la part des chemins de fer d'accorder une attention particulière à la formation initiale et au perfectionnement du personnel ainsi que, le cas échéant, au recyclage. Il conviendrait de prévoir une rémunération équitable pour les travailleurs qui, ayant reçu une formation spécifique, sont appelés à occuper des emplois exigeant des connaissances et des qualifications nouvelles, essentiellement en raison de l'évolution technique ou de dispositions légales ou réglementaires.
2. Les principaux éléments de changement qui peuvent avoir un impact sur les qualifications requises sont : l'évolution du rôle des chemins de fer au sein des transports internes, l'introduction dans les chemins de fer d'un grand nombre d'innovations portant sur la technique et l'organisation, ainsi que les nouveaux rapports entre les employeurs et les travailleurs. Parmi les principaux effets de ces mutations, on peut citer dans plusieurs secteurs d'emplois ferroviaires une diminution du nombre de postes d'ouvriers non qualifiés et, parallèlement, un accroissement des connaissances et des qualifications nécessaires, et ce pratiquement à tous les niveaux de responsabilité et dans tous les domaines.
3. Les effets de ces changements sur la formation peuvent se résumer comme suit :
 - a. des niveaux différents et souvent plus élevés d'éducation générale et de formation professionnelle spécifique ou d'enseignement technique ou commercial sont exigés pour la plupart des emplois ferroviaires ;
 - b. un grand nombre d'emplois qui pouvaient être occupés dans le passé par des travailleurs sans qualification particulière nécessitent désormais une formation initiale systématique ;
 - c. la formation des ouvriers qualifiés dans les différents secteurs et en particulier de ceux affectés à la réparation, à l'entretien et à l'utilisation d'appareillages mécaniques, électriques, électroniques complexes devrait bénéficier d'une attention toute particulière ;
 - d. les aspects commerciaux du transport ferroviaire ont pris davantage d'importance et on constate une utilisation croissante de l'informatique et d'autres moyens modernes de communication ;
 - e. dans de nombreux cas, les agents techniques et commerciaux ont été chargés de tâches nouvelles ou ont vu leur fonction substantiellement modifiée, ce qui leur impose des efforts particuliers de perfectionnement ;
 - f. au niveau de la maîtrise et des cadres supérieurs, les fonctions d'organisation et de direction ont pris davantage d'importance.
4. La formation et le recyclage des agents des chemins de fer devraient faire l'objet d'une planification "glissante" couvrant à la fois la formation initiale, le perfectionnement et, le cas échéant, le recyclage.
5. Lors de la planification de la formation et du recyclage, il devrait être tenu compte des besoins potentiels en enseignement général et technique plus poussé de certaines catégories de cheminots, ainsi que des connaissances théoriques et pratiques nouvelles requises pour accomplir des tâches nouvelles ou modifiées.

Une information concernant de tels besoins devrait alors être communiquée aux organismes compétents et des mesures devraient être adoptées en vue de s'assurer leur coopération pour satisfaire ces besoins.

6. Les plans et les programmes de formation et de recyclage des cheminots devraient être élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, conformément à la loi et à la pratique nationales, avec d'autres organismes intéressés. Une telle collaboration devrait être entreprise dès que possible dans le processus de planification.
7. Chaque administration de chemins de fer devrait définir, en fonction de ses besoins spécifiques, l'importance et les caractéristiques de ses plans et programmes de formation et de recyclage, en apportant, dans tous les cas, une attention particulière :
 - aux domaines dans lesquels des changements de procédure ou de technologie peuvent avoir des répercussions importantes sur les qualifications requises et sur l'emploi ;
 - aux effets de tels changements sur les possibilités de promotion du personnel à tous les niveaux de responsabilité ;
 - à la sécurité des transports en général et à l'hygiène et la sécurité du travail des différentes catégories de cheminots ; au respect des principes d'égalité des chances de toutes les catégories de personnel, hommes et femmes ;
 - aux besoins particuliers des handicapés.
8. Les programmes et les normes de formation des cheminots aux différents niveaux de responsabilité et dans les différents secteurs devraient, dans la mesure du possible, prendre en considération ceux d'autres branches d'activité, notamment les normes nationales de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.
9. Les programmes de formation devraient être conçus pour constituer une base, suffisamment large et adéquate, à une formation ultérieure en vue de l'extension ou de la mise à jour des connaissances ou, le cas échéant, du recyclage.
10. Une attention particulière devrait être apportée au choix des méthodes de formation les mieux adaptées à chaque programme, en tenant le plus grand compte des différentes méthodes de transmission des connaissances appliquées dans la formation et dans l'éducation modernes. La participation active dans le processus d'enseignement du personnel à former est d'une importance primordiale. Il en est de même du choix du lieu de formation - spécialement lorsqu'une partie importante de cette formation doit se faire sur le tas -, de l'utilisation de méthodes de simulation appropriées pour la formation en dehors du poste de travail et de la sélection et de la formation continue des enseignants à temps plein ou à temps partiel.
11. Les chemins de fer devraient coopérer en tant que de besoin avec les institutions de formation, publiques et privées, afin de réduire les coûts et d'atteindre une haute qualité de formation.
12. Les chemins de fer devraient aussi coopérer entre eux, à tous les niveaux, y compris au niveau international, dans des domaines tels que : l'identification des changements dans les besoins de formation, la conception et la réalisation de matériel didactique adapté, en particulier lors des changements rapides, et les possibilités offertes au personnel d'autres réseaux ou pays de venir acquérir une formation pratique. La pratique qui consiste à accueillir en formation, dans les chemins de fer les plus développés, des stagiaires venant de pays moins développés devrait être davantage utilisée à l'avenir, de même, que l'envoi de spécialistes chargés d'aider ces derniers à organiser eux-mêmes sur place la formation de leur personnel. Dans ce contexte, les chemins de fer des pays en développement qui useraient de ces possibilités devraient préparer très soigneusement les stagiaires avant leur départ.
13. L'OIT devrait, dans le cadre de son programme régulier de rassemblement et de diffusion des informations sur les politiques et les programmes de formation, accorder une attention particulière aux besoins en informations d'industries à évolution rapide, telles que les chemins de fer, notamment en constituant un groupe d'étude chargé d'élaborer les lignes directrices d'un système de formation professionnelle pour les différentes catégories de cheminots. La formation aux emplois dans les chemins de fer devrait, dans la mesure du possible, être incluse dans les activités du BIT relatives au développement de matériel didactique basé sur le concept des modules de qualifications pour l'emploi (MQE). Des séminaires et des colloques traitant de l'organisation et de la programmation de la formation pourraient également être organisés au plan

international ou régional et, le cas échéant, en coopération avec les organismes internationaux ou régionaux représentant les employeurs et les travailleurs des chemins de fer. Le Centre international de perfectionnement professionnel et technique de Turin devrait, dans la mesure où des organismes nationaux le demanderaient, inclure dans ses programmes la formation d'agents des chemins de fer, dans la mesure où cela est approprié et possible.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Dixième session de la Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail

Genève
15 au 24 janvier 1980

Conclusions (n° 105) concernant les conditions de travail dans les transports ferroviaires.

La Commission des transports internes de l'Organisation internationale du Travail,

Réunie à Genève, en sa dixième session, du 15 au 24 janvier 1980,

Ayant examiné le rapport préparé par le Bureau sur les conditions de travail dans les transports ferroviaires,

Rappelant qu'elle a adopté, au cours de ses sessions précédentes, diverses conclusions ou résolutions en vue de contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans les chemins de fer, en particulier les Conclusions (n° 73) concernant les conditions générales de travail des cheminots (septième session, 1961) et ses Conclusions (n° 86) concernant la structure des rémunérations dans les transports ferroviaires (huitième session, 1966),

Soucieuse d'apporter une nouvelle contribution à l'amélioration de la qualité des emplois dans les transports ferroviaires,

Adopte, ce vingt-quatrième jour de janvier 1980, les conclusions suivantes :

Considérations générales

1. Dans chaque pays, l'amélioration des conditions et du milieu de travail dans les transports par voie ferrée devrait être une préoccupation constante et l'affaire conjointe des gouvernements, des employeurs et des syndicats de travailleurs. Elle devrait être recherchée par ceux-ci parallèlement à la réalisation de deux autres objectifs importants, à savoir l'amélioration de l'efficacité et de la qualité des services que les transports ferroviaires fournissent à leurs usagers, individus ou entreprises, et à la collectivité nationale dans son ensemble et la sauvegarde de leur rentabilité. Elle devrait être conçue selon une approche suffisamment large des problèmes prenant en considération les divers facteurs susceptibles d'affecter la santé physique ou mentale et le bien-être des travailleurs concernés.
2. La commission reconnaît que les conditions dans lesquelles les cheminots effectuent leur travail et les possibilités de les améliorer varient fortement selon les pays en raison des stades différents de développement économique et social atteints par ceux-ci et de la diversité des contextes nationaux caractérisant l'exploitation ferroviaire, notamment sur le plan juridique et administratif, financier, géographique et climatique. Elle estime pour cette raison que c'est à chaque pays qu'il revient, compte tenu des caractéristiques qui lui sont propres et des ressources dont il dispose, de déterminer la mesure dans laquelle il est possible d'améliorer la qualité des emplois dans les chemins de fer, les aspects des conditions et du milieu de travail sur lesquels ces améliorations devraient porter et les catégories de travailleurs auxquelles elles devraient bénéficier en priorité. Elle invite, dès lors, les Etats Membres à mettre tous les moyens à leur disposition au service de cet objectif.
3. La commission constate qu'en vue de promouvoir l'amélioration des conditions et du milieu de travail dans les transports ferroviaires les pays ont utilisé tantôt la voie législative ou réglementaire, tantôt les conventions collectives ou les sentences arbitrales, tantôt une combinaison de ces divers moyens. Elle reconnaît qu'il convient de laisser à chaque Etat Membre toute liberté de déterminer les procédures les plus appropriées à cet effet. Elle considère, par ailleurs, que les pouvoirs publics ont une part à prendre dans les décisions relatives à certaines de ces matières dans la mesure où les chemins de fer sont un service d'utilité publique indispensable à la collectivité nationale. Elle estime toutefois que, pour un grand nombre des questions touchant à l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des cheminots, les meilleures décisions sont celles qui résultent d'accords librement négociés entre les employeurs et les syndicats de travailleurs concernés, les autorités gouvernementales devant, sur ces que préférence se limiter à offrir un cadre approprié aux négociations et à jouer un rôle de conciliateur ou d'arbitre si la demande leur en est faite. Elle

estime également que, pour les autres questions, la décision des autorités nationales compétentes devrait tenir compte, dans toute la mesure du possible, des points de vue exprimés respectivement par les employeurs et par les syndicats de travailleurs concernés, lesquels devraient être consultés à cet effet.

4. La commission estime que les conditions et le milieu de travail peuvent être aussi améliorés localement en tenant compte des particularités des lieux de travail ainsi que des besoins propres aux diverses catégories de travailleurs qui y sont occupés. Elle recommande que ce type d'améliorations, s'ajoutant à celles qui peuvent être obtenues sur un plan plus large, soit encouragé et recherché par voie de concertation ou de négociation entre les représentants de l'employeur et ceux des travailleurs dans chaque lieu de travail.
5. La commission constate que, dans plusieurs pays, une politique globale des transports, visant à assurer la complémentarité des différents modes de transport et à harmoniser les conditions de concurrence tout en respectant l'intérêt général et, par conséquent, le libre choix des usagers, a eu d'heureux résultats sur le plan de la rentabilité des entreprises ferroviaires et des conditions de travail de leur personnel. Elle encourage les Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à élaborer, à adopter et à mettre en œuvre une telle politique après consultation des employeurs et des syndicats de travailleurs concernés.
6. La commission constate aussi que, dans plusieurs pays, les conditions de travail moins favorables qui peuvent prévaloir dans d'autres modes de transport, notamment dans les transports routiers, gênent le jeu normal de la concurrence dans l'industrie des transports et qu'elles sont, dès lors, susceptibles de freiner le mouvement vers de meilleures conditions de travail pour les cheminots. A ce sujet, la commission en appelle aux Etats Membres pour qu'ils s'efforcent, dans le cadre de la politique globale des transports signalée au paragraphe qui précède ou par d'autres moyens qui pourraient s'avérer appropriés, de réduire dans toute la mesure du possible les distorsions caractérisant les conditions de travail dans les différents modes de transport. Elle considère, par ailleurs, que la poursuite de cet objectif ne devrait pas se faire au détriment des conditions de travail actuelles des cheminots, lesquelles devraient être préservées et, lorsque les conditions nationales le permettent, continuer d'être améliorées.

Durée du travail, repos et congés

7. Après avoir noté les progrès réalisés au cours des deux dernières décennies en matière de durée du travail, de repos et de congés dans les transports ferroviaires de nombreux pays, la commission constate que la réduction du temps de travail et l'augmentation concomitante du temps libre disponible sont restées des revendications fondamentales de la plupart des organisations nationales de cheminots. Tout en reconnaissant que cet objectif constitue un élément important d'une politique visant à améliorer la qualité de la vie des travailleurs concernés, elle observe que les possibilités de l'atteindre varient selon les pays. Elle considère, pour cette raison, devoir se limiter à recommander que ces possibilités soient examinées soigneusement dans chaque Etat Membre par les autorités gouvernementales compétentes, les employeurs et les syndicats de travailleurs. Cet examen devrait viser à déterminer dans quelle mesure et sous quelle(s) forme(s) une réduction du temps de travail est possible, compte tenu de tous les facteurs appropriés, y compris la productivité. A ce sujet, la commission tient à rappeler que des normes, s'appliquant entre autres aux transports par voie ferrée, ont été adoptées sur ces questions par la Conférence internationale du Travail, en particulier la recommandation (n° 116) de 1962 sur la réduction de la durée du travail, qui préconise une réduction progressive à quarante heures de la semaine normale de travail, et la convention (n° 132) de 1970 sur les congés payés annuels, qui fixe à trois semaines la durée minimum de ceux-ci. Elle engage les Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à appliquer ces normes le plus rapidement possible. Celles-ci ne devraient pas représenter un obstacle à de nouvelles améliorations en matière de temps de travail dans les divers Etats Membres, par voie de négociation collective ou par d'autres moyens, lorsque les conditions techniques, économiques et sociales le permettent.
8. La commission constate que l'organisation du temps de travail et des repos dans les chemins de fer fait l'objet d'autres revendications de nombreuses organisations nationales de travailleurs et que celles-ci portent, selon les pays, sur l'une et/ou l'autre des questions suivantes : une assimilation plus grande à du temps de travail effectif des diverses périodes pendant lesquelles certains travailleurs, bien que n'étant pas occupés, doivent rester à la disposition de l'employeur; la réduction de la période utilisée comme base du calcul en moyenne de la durée normale hebdomadaire du travail ainsi que du nombre des heures de travail qui peuvent être exigées au cours d'une semaine prise isolément; la limitation des dérogations permanentes admises à la durée normale du travail, la réduction des maxima autorisés en ce qui concerne le nombre des heures supplémentaires et l'amélioration de leur compensation sous forme de majoration de salaire et/ou de repos

compensateur; la réduction de l'amplitude journalière du travail, c'est-à-dire du nombre d'heures qui peuvent s'écouler entre le début et la fin de la journée de travail; la réduction, dans la mesure possible, du nombre des travailleurs affectés à des horaires de travail irréguliers, impliquant du travail de nuit ou durant les fins de semaine, l'octroi de compensations en temps libre à ceux qui y restent soumis et la limitation plus stricte du nombre de postes de nuit pouvant être effectués au cours d'une période déterminée ou de façon consécutive; l'octroi de compensations en temps libre pour les travailleurs occupés à des travaux pénibles, insalubres ou impliquant une tension nerveuse élevée; l'augmentation de la durée minimum du repos journalier et la limitation du nombre des repos journaliers hors du domicile, en particulier du personnel roulant; l'octroi d'un régime plus favorable en matière de repos périodiques, notamment en ce qui concerne leur fréquence, leur durée, leur espacement et leur coïncidence avec les fins de semaine; enfin, l'octroi de congés-éducation payés.

9. La commission considère que les possibilités de donner une réponse aux revendications signalées au paragraphe qui précède et la nature de celles-ci relèvent essentiellement de l'action nationale en raison des contextes très différents dans lesquels se meuvent les transports ferroviaires dans les divers pays. Elle engage donc les employeurs et les organisations de travailleurs à examiner conjointement les possibilités d'aboutir, chaque fois que cela est possible, à des arrangements satisfaisants, ceci en ayant à l'esprit le double souci d'améliorer la qualité de la vie des travailleurs et de préserver le bon fonctionnement des entreprises ferroviaires ainsi que la qualité des services fournis par celles-ci. Elle insiste également sur l'importance que revêtent, pour le règlement des questions posées dans plusieurs de ces revendications, des améliorations en matière de planification et d'organisation des activités ferroviaires ainsi qu'une association étroite, dans chaque lieu de travail, des représentants des travailleurs à la recherche des solutions appropriées.

Rémunérations

10. La commission constate que les salaires dans les chemins de fer et leur évolution subissent l'influence, plus ou moins grande selon les pays, d'un ensemble de facteurs qui concernent notamment : la diversité des mécanismes utilisés pour les déterminer, ceux-ci allant de la décision par voie d'autorité du Parlement ou du gouvernement à des accords librement négociés entre les employeurs et les organisations de travailleurs en passant par des systèmes impliquant une intervention plus ou moins forte des gouvernements; la taille des entreprises ferroviaires, celles-ci figurant parmi les plus gros employeurs de leurs pays respectifs, et la proportion élevée des coûts de main-d'œuvre dans le total de leurs coûts d'exploitation; le déficit des chemins de fer dans de nombreux pays, déficit habituellement comblé par des subventions de l'Etat; les limites mises, par le gouvernement ou par la concurrence des autres modes de transport, à l'élévation des tarifs appliqués par les chemins de fer; enfin, les aléas de la conjoncture économique et l'inflation affectant la plupart des pays.
11. La commission considère que la libre négociation collective entre les employeurs et les syndicats de travailleurs concernés est, dans les chemins de fer comme dans les autres branches de l'activité économique, la méthode la plus souhaitable de détermination des salaires. Elle invite donc les Etats Membres à l'instaurer ou à la développer dans tous les cas où cela s'avère possible. Dans les pays où le statut juridique auquel sont soumis les entreprises ferroviaires et leur personnel ne permet pas cette libre négociation collective, des méthodes appropriées de consultation ou de concertation entre les autorités nationales compétentes, les employeurs et les syndicats de travailleurs devraient être instaurées et constamment améliorées de façon à aboutir à des décisions appropriées sur les questions de salaires.
12. Dans les pays où les niveaux de rémunérations sont fixés par voie d'accords librement négociés, l'intervention d'une tierce partie ou des pouvoirs publics sous forme de conciliation, de médiation et, le cas échéant, d'arbitrage peut s'avérer nécessaire lorsque des impasses importantes surgissent au cours de la négociation de ces accords. En tout état de cause, cette intervention ne devrait se produire qu'en cas de réelle nécessité, répondre au vœu des parties et viser primordialement à rapprocher les points de vue en présence.
13. La rémunération afférente aux divers postes de travail devrait être fixée après un examen approfondi des caractéristiques de chacun de ceux-ci et, sous réserve des dispositions du paragraphe 11 ci-dessus, à la suite de négociations entre les représentants des employeurs et des organisations de travailleurs. La structure hiérarchique des salaires ainsi établie devrait être constamment adaptée aux changements apportés au contenu des emplois et aux qualifications professionnelles qu'ils exigent.
14. En vue d'assurer aux travailleurs une progression raisonnable de leurs revenus au cours de leur carrière, des systèmes devraient être mis en place et périodiquement réexaminés en vue de leur permettre d'avancer régulièrement d'échelon à l'intérieur de leur grade et d'être promus à un grade supérieur. Le déroulement de

la carrière de chaque travailleur devrait se baser sur une appréciation objective de ses titres à promotion, appréciation à laquelle les représentants des travailleurs devraient être étroitement associés, et être facilité par la formation et le perfectionnement professionnels.

15. Lors de la révision des salaires, les critères importants à prendre en considération devraient être l'évolution du coût de la vie, la situation économique du pays, la productivité du travail et le résultat des comptes d'exploitation des entreprises ferroviaires. A l'égard de ce dernier critère, il y a lieu de distinguer les coûts d'exploitation normaux des entreprises ferroviaires de ceux qui leur sont imposés en raison de leur caractère de service d'utilité publique. Le déficit découlant de cette deuxième catégorie de coûts devrait être supporté par la collectivité nationale et ne devrait pas influencer défavorablement les conditions de travail et de rémunération des cheminots.
16. L'introduction de mesures de rationalisation et d'innovations techniques visant à rentabiliser l'exploitation ferroviaire, notamment face à la concurrence des autres modes de transport, devrait s'accompagner d'un souci constant de préserver au maximum la sécurité de l'emploi et des revenus des travailleurs. Lorsque des travailleurs voient leur emploi supprimé ou modifié, les employeurs devraient prendre toutes les mesures possibles en vue de prévenir un effet dommageable sur les revenus de ces travailleurs, notamment en les transférant à d'autres emplois situés aussi près que possible de leur résidence actuelle, si la demande en est faite, et répondant à leurs qualifications et expérience sur le plan professionnel ainsi qu'en leur fournissant sans délai le recyclage ou le supplément de formation qui s'avère nécessaire.
17. Lorsqu'elle s'avère inévitable, la compression du personnel devrait être recherchée, en priorité, car le jeu naturel des départs à la retraite et par l'octroi d'avantages appropriés aux travailleurs acceptant de prendre une retraite anticipée ou de quitter l'entreprise. Les employeurs ne devraient procéder à des licenciements qu'en dernier recours. A cet égard, les travailleurs pouvant avoir des difficultés particulières de reclassement ou de reconversion, comme ceux d'un certain âge ayant une grande ancienneté, devraient bénéficier d'une attention toute spéciale.

Bien-être

18. Les employeurs devraient s'efforcer, dans toute la mesure possible, d'améliorer de façon continue, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, les services destinés à améliorer le bien-être de leurs travailleurs sur les lieux de travail ou en cours de service, en particulier les services destinés à l'alimentation et, pour le personnel roulant, les services d'hébergement.
19. En cas de réel besoin, notamment lorsque la journée de travail commence ou se termine à des heures où les transports en commun sont inexistantes ou insuffisants, les gouvernements et les employeurs devraient, dans toute la mesure possible, aider les travailleurs à résoudre les difficultés particulières de transport qu'ils éprouvent pour se rendre à leur travail et pour retourner à leur domicile, en s'inspirant à cet effet des dispositions pertinentes de la section VIII de la recommandation (n° 102) concernant les services sociaux pour les travailleurs, 1956.
20. Dans les pays ou localités où les services sociaux disponibles pour l'ensemble de la population sont insuffisants ou difficilement accessibles aux cheminots et à leurs familles, les gouvernements et les employeurs devraient, dans toute la mesure possible, prendre des mesures appropriées afin que ceux-ci aient des conditions de vie satisfaisantes, notamment en ce qui concerne les soins médicaux, le logement, le ravitaillement en denrées alimentaires et autres articles de première nécessité, l'éducation et les activités culturelles et récréatives.
21. Les organisations de travailleurs devraient être étroitement associées à l'élaboration et au contrôle de l'application de la politique des employeurs relative au bien-être des travailleurs sur les lieux de travail ou en cours de service et à l'amélioration des conditions de vie de ceux-ci dans leurs zones de résidence.
22. La commission constate que, dans certains pays, les organisations de travailleurs ont encouragé leurs affiliés à créer et à gérer des institutions (coopératives, mutuelles, etc.) qui, basées sur le principe de la solidarité, développent des actions visant à améliorer les conditions de vie de leurs membres. Elle estime qu'il s'agit là d'initiatives intéressantes que les employeurs et les services gouvernementaux compétents devraient, si la demande leur en est faite, appuyer financièrement ou par tous autres moyens appropriés aussi longtemps que ces initiatives conservent leur utilité.

Sécurité et hygiène du travail

23. La commission constate que de grands progrès ont été réalisés en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène du travail dans les chemins de fer grâce aux efforts déployés par toutes les parties concernées. Elle considère que les changements technologiques rapides caractérisant l'exploitation ferroviaire exigent que ces efforts soient poursuivis et intensifiés.
24. Toutes les parties concernées, à savoir non seulement les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations mais aussi les institutions de recherche, devraient intensifier leur collaboration sur le plan de la recherche et de la collecte et diffusion d'informations concernant les risques d'origine professionnelle et leur prévention. Dans le cadre de l'entreprise, l'employeur et les travailleurs devraient être encouragés à se rencontrer pour étudier les risques professionnels et les méthodes permettant de les éliminer ou de les réduire par des mesures d'ordre technique ou administratif. La collaboration avec les médecins du travail devrait être renforcée.
25. La protection des diverses catégories de travailleurs contre les effets du bruit et des vibrations devrait être améliorée. Les gouvernements devraient, en collaboration avec les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, entreprendre des recherches sur les meilleurs moyens d'y parvenir. Les employeurs devraient intervenir, à cette fin, au stade de la conception des postes de travail, des équipements et des machines.
26. Tous les facteurs susceptibles d'accroître la tension nerveuse et la fatigue du personnel roulant, en particulier des conducteurs de locomotive, comme les changements technologiques, l'organisation du temps de travail et les conditions climatiques, devraient faire l'objet d'études particulièrement détaillées de la part des employeurs et des institutions de recherche. Les postes de travail de ce personnel devraient être conçus de façon à réduire les effets de ces facteurs. S'ils ne l'ont pas été, les employeurs devraient, dans les cas où cela s'avère possible, les réaménager ou faire en sorte que les travailleurs concernés disposent d'un équipement mieux conçu.
27. En vue de réduire le nombre des accidents survenant lors du triage et de l'attelage des wagons, les gouvernements et les employeurs devraient prendre les dispositions nécessaires pour accélérer l'introduction de systèmes d'attelage automatique ou pour introduire toutes autres mesures pratiques permettant de réduire la nécessité pour les travailleurs de se trouver entre les wagons.
28. Dans le cadre des mesures visant à améliorer les équipements et les machines d'un point de vue ergonomique, les représentants des travailleurs devraient être consultés sur les questions relatives à la conception des nouveaux équipements et machines.
29. Les employeurs devraient poursuivre et, si besoin est, intensifier leurs efforts visant à améliorer la formation, l'éducation et l'information des travailleurs sur les questions de sécurité et d'hygiène du travail, non seulement au moment de la formation dispensée lors du recrutement mais aussi chaque fois que ces travailleurs sont affectés à de nouvelles tâches ou appelés à manipuler de nouveaux équipements. Ils devraient aussi organiser périodiquement, à l'intention de toutes les catégories de travailleurs, des cours de mise à jour des connaissances sur ces questions et des campagnes de sécurité.

Action au plan de l'OIT

30. La commission recommande que les cheminots et leurs entreprises bénéficient, au même titre que les travailleurs et entreprises des autres secteurs de l'activité économique, du Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT) que l'Organisation internationale du Travail a lancé en 1976 pour renforcer son action dans ce domaine et celle de ses Etats Membres. Elle souligne, à cet égard, l'importance que revêt pour les chemins de fer et leur personnel la diffusion régulière dans le cadre de ce programme - notamment par l'entremise du Centre international d'informations de sécurité et d'hygiène du travail (CIS) et de la banque de données du Bureau international du Travail sur la qualité de la vie de travail - de statistiques et d'informations sur la fréquence et la nature des accidents et maladies d'origine professionnelle enregistrées dans ce secteur, sur les méthodes utilisées pour les prévenir, sur les questions d'ergonomie et sur d'autres questions ayant trait à la qualité de la vie professionnelle. Toutes les parties concernées dans les Etats Membres devraient fournir au Bureau international du Travail, au fur et à mesure qu'ils deviennent disponibles, tous les éléments d'information pertinents, notamment ceux dont il est question au paragraphe 26 ci-dessus.

31. La commission considère que l'Organisation internationale du Travail devrait continuer d'être associée aux activités menées par la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies en vue de l'introduction généralisée de systèmes d'attelage automatique.

► **PARTIE 3. Réunions sectorielles, préparatoires et subrégionales**

Conférence technique préparatoire pour les transports par voie ferrée

La Conférence technique préparatoire sur la réduction du temps de travail dans les transports ferroviaires s'est tenue le 20 mars 1939.

Documents de référence :

[Rapport de la conférence](#) (CIT – 24, Rapport V, Partie ii, Section A)

[Rapport de base](#)

[Adoption du rapport final par le Conseil d'administration](#)

Note :

La Conférence n'a pas adopté des conclusions – aucun consensus tripartite n'a été atteint pour poursuivre les discussions sur un instrument international dans le secteur ferroviaire.

Les points à discuter dans le cadre de la définition d'un éventuel instrument international pour les chemins de fer sont présentés dans l'Annexe de ce document.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Réunion tripartite sur les conséquences de la restructuration des chemins de fer pour la direction et le personnel

Genève
12 au 20 avril 1994

Conclusions concernant les conséquences de la restructuration des chemins de fer pour la direction et le personnel

La Réunion tripartite sur les conséquences de la restructuration des chemins de fer pour la direction et le personnel de l'Organisation internationale du Travail,

S'étant réunie à Genève du 12 au 20 avril 1994,

Adopte, ce vingtième jour d'avril 1994, les conclusions suivantes :

Considérations générales

1. Dans l'histoire, les chemins de fer ont joué et jouent encore un rôle capital dans la poursuite d'objectifs économiques, sociaux et politiques qui varient d'un pays à l'autre. L'évaluation des besoins et des options en matière de restructuration devrait donc prendre en compte le rôle des chemins de fer dans le développement national et le contexte dans lequel leurs problèmes sont apparus.
2. La plupart des réseaux ferroviaires du monde — des pays développés aussi bien que des pays en développement — ont été éprouvés par la perte de parts de marché, les mesures gouvernementales favorisant les concurrents des chemins de fer, une compensation financière insuffisante des obligations inhérentes au service public, l'augmentation des déficits et la baisse des investissements et, en conséquence, la détérioration persistante de la compétitivité. Ces problèmes se sont aggravés au cours des années quatre-vingt, en particulier, bien que non exclusivement, dans les pays en développement, les gouvernements tendant à réduire leurs propres déficits par un processus d'ajustement structurel.
3. Un renversement de ces tendances s'est récemment produit dans certains pays industriels, à la suite des limitations de la croissance des transports routier et aérien, de l'augmentation des coûts sociaux découlant de la saturation du trafic routier, des accidents et de la pollution, ainsi que de l'apparition du transport combiné et de technologies nouvelles. Malgré ces facteurs favorables, la plupart des compagnies ferroviaires connaissent encore des problèmes financiers et connexes, autant de défis auxquels demeurent confrontés les gouvernements, les employeurs et les travailleurs en matière d'ajustement.
4. Les difficultés financières de la plupart des compagnies ont été causées non seulement par la concurrence entre les modes de transport, mais aussi par de graves insuffisances dans les politiques gouvernementales et les relations entre Etat et réseaux. En conséquence, le processus de réorganisation des chemins de fer parviendra à l'amélioration des performances s'il s'inscrit dans le cadre de plans cohérents à long terme établis par l'Etat et les chemins de fer. Ces plans devraient définir les rôles et obligations des chemins de fer et de l'Etat dans le cadre d'une politique de transports intégrés et des actions et mesures connexes indiquées au paragraphe 6 ci-dessous. Dans ce cadre, les avantages des chemins de fer devraient être mesurés sur la base d'une évaluation économique bien fondée et d'objectifs sociaux clairement définis par le gouvernement. Les gouvernements de pays où des réformes économiques radicales sont en cours devraient se souvenir, lors de l'élaboration de programmes à long terme, des leçons qu'il convient de retenir des politiques de transport poursuivies dans d'autres pays.
5. Dans de nombreux pays, les chemins de fer assurent des services de transports publics indispensables qui, en raison de l'absence d'autres modes de transport et eu égard aux besoins de la société, doivent être maintenus même si leurs recettes ne peuvent couvrir leurs coûts. En principe, les programmes de restructuration des chemins de fer devraient transférer, des compagnies à l'Etat, les déficits de recettes découlant de ces obligations du service public, pour permettre une gestion plus transparente et une plus grande autonomie financière des compagnies ferroviaires. Ces obligations du service public ne devraient pas affaiblir la capacité

des chemins de fer de concurrencer d'autres modes de transport. De plus, le déficit des réseaux provenant de ces obligations sociales devrait clairement apparaître dans les comptes des compagnies.

Amélioration des résultats des chemins de fer

6. La direction et le personnel des chemins de fer ainsi que les gouvernements reconnaissent que des gains de compétitivité durables peuvent améliorer les résultats, la qualité du service, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail. Pour atteindre cet objectif, les employeurs et les organisations de travailleurs devraient mener des consultations sur les plans de restructuration des chemins de fer. Ces plans devraient inclure des dispositions appropriées pour la mise en œuvre :
 - de politiques intégrées en matière de transport, d'énergie et d'environnement, y compris l'aménagement du territoire, qui définissent à la fois la complémentarité des différents modes de transport et les règles d'une concurrence loyale ;
 - de mesures gouvernementales qui reflètent les coûts et avantages sociaux comparatifs des modes de transport (y compris leurs coûts externes) ;
 - du principe d'égalité de traitement des différents modes de transport en ce qui concerne les coûts d'infrastructure, la sécurité et le financement, ainsi que les conditions de travail requises pour s'assurer que chaque mode de transport supporte ses coûts réels ;
 - des contrats passés avec les gouvernements en vue d'apporter une compensation appropriée pour les obligations du service public ;
 - des moyens de contrôle et d'application des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail et des normes de sécurité ferroviaires ;
 - d'une aide provisoire au redressement financier, y compris le règlement de dettes lorsqu'elles sont le résultat d'anciens déséquilibres de la concurrence et/ou de l'insuffisance des capitaux pour répondre aux obligations du service public ;
 - d'une législation et/ou, selon le cas, de mécanismes spéciaux de négociation collective pour faire face aux problèmes d'ajustement des effectifs que peut poser la restructuration.
7. Les employeurs et les organisations de travailleurs devraient s'efforcer de trouver un juste équilibre entre la rentabilité et l'amélioration du service. Un tel équilibre variera selon les circonstances. Dans la plupart des cas, il est impossible, sans investissement, d'améliorer le service de manière à assurer durablement des gains de performance. Les prêts requis pour les investissements devraient donc être une composante de l'aide financière provisoire à convenir entre l'Etat et les réseaux dans le cadre des plans de restructuration.
8. Pour réduire les dettes et les coûts d'exploitation et/ou rassembler les capitaux en vue de leur modernisation, les chemins de fer ont de plus en plus recours à des stratégies de privatisation partielle, telles que la cession d'actifs excédentaires et non essentiels ainsi que la cession et/ou la sous-traitance d'activités connexes et de certains services sociaux qui peuvent être assurés à moindre prix par des entreprises spécialisées. Néanmoins, dans certaines conditions, quelques-unes de ces mesures peuvent être dictées par des difficultés financières à court terme et ne pas être judicieuses dans une perspective à long terme. Si elles sont excessives ou leur planification insuffisante, ces mesures peuvent être la cause non seulement d'effets préjudiciables sur les travailleurs, mais aussi de pertes d'effectifs et de compétences qui peuvent avoir une incidence négative sur les résultats futurs. Il conviendrait donc d'examiner les possibilités de privatisation/rentabilisation en consultation avec les organisations de travailleurs. De plus, elles devraient faire l'objet d'une évaluation approfondie qui tienne compte de leurs coûts et avantages à court et à long terme et de leurs effets sur le niveau des qualifications et sur les conditions de travail. L'option à retenir de préférence devrait être la revalorisation de l'entreprise existante afin d'éviter le plus possible les pertes d'emplois. Lorsque l'on considère approprié un système de coentreprise ou l'une des mesures de privatisation partielle évoquée ci-dessus, il conviendrait d'en faciliter le processus par voie législative et/ou, selon le cas, réglementaire.
9. Lorsqu'une option de privatisation/rentabilisation à grande échelle — comprenant des franchises, des concessions à termes fixes ou la cession d'infrastructures ou d'exploitations ferroviaires, ou parties d'entre elles — est considérée souhaitable ou inévitable, de telles mesures devraient inclure des programmes d'ajustement d'effectifs ainsi que d'autres types de réorganisation des chemins de fer et des changements technologiques (paragr. 6 et 13-22). Il ne sera fait recours aux licenciements qu'en dernier ressort. Les

dispositions réglementaires des gouvernements et/ou la législation devraient placer les compagnies publiques et privées sur un pied d'égalité en ce qui concerne les conditions relatives à la concurrence. Les gouvernements devraient promouvoir des consultations et des négociations efficaces entre toutes les parties concernées.

10. Pour accroître l'adaptabilité des chemins de fer aux nécessités du marché et autres besoins changeants, les employeurs et les représentants des travailleurs devraient étudier et évaluer l'opportunité des innovations visant à renforcer l'efficacité de l'organisation du travail. Lors de l'examen de telles mesures, on devrait accorder la priorité à celles qui n'ont pas d'effets défavorables sur les conditions de travail et à celles qui contribuent à la sécurité de l'emploi. Il conviendrait de réviser ces innovations par la négociation collective, conformément aux lois et aux pratiques nationales.
11. Afin de répondre aux besoins de la clientèle, tout en empêchant les pertes d'emplois et la détérioration des conditions de travail, des mesures en faveur de l'efficacité et de la flexibilité devraient être prises non seulement pour réduire les coûts, mais aussi pour améliorer les services qui peuvent accroître les recettes des chemins de fer. Du fait des structures actuelles du marché des transports et des règles régissant la concurrence multimodale, les réseaux ont du mal à trouver de nouveaux débouchés commerciaux. Les compagnies de chemins de fer et les organisations de travailleurs devraient procéder ensemble à l'examen des contraintes structurelles qui nuisent à la compétitivité et, le cas échéant, faire pression pour qu'il y soit remédié. Elles devraient également procéder à l'évaluation des obstacles internes à la croissance de l'entreprise, au recensement des innovations en matière de mercatique, de services et de technologies, et mettre au point des méthodes de travail adaptées à ces innovations.
12. Les nouvelles technologies qui ont fait leur apparition dans les réseaux ferroviaires continuent d'influer sur les besoins en main-d'œuvre. L'usage productif d'un personnel disposant de niveaux de connaissances et de qualifications techniques de plus en plus élevés exige une formation professionnelle et autres plus poussées. Des nouvelles méthodes de travail sont éventuellement nécessaires de la part de la direction et du personnel pour assurer une utilisation plus efficace des ressources humaines. Tout en s'efforçant d'éviter autant que possible les compressions de personnel dues aux changements technologiques et structurels, on se gardera d'encourager l'utilisation incomplète des ressources humaines, incompatible avec l'efficacité, peu propice à l'obtention de résultats et peu favorable à long terme à un emploi productif.

Redéploiement et recyclage

13. Les changements technologiques et structurels peuvent entraîner un abaissement des besoins en matière d'emploi, d'où la nécessité d'utiliser de préférence les ressources disponibles au sein de l'entreprise pour assurer le recyclage et le redéploiement du personnel. Le rôle des partenaires sociaux pour ce qui est de réduire le plus possible les pertes d'emploi devrait se conformer, selon qu'il appartiendra, aux accords, conventions ou recommandations établis. Les conclusions (n° 74) concernant les conséquences sociales de l'évolution des méthodes et des techniques dans les transports ferroviaires et routiers, adoptées à la 7^e session (1961) de la Commission des transports internes, fournissent des directives concernant le rang de priorité à accorder au redéploiement, au recyclage, au non-remplacement des départs, à la retraite anticipée, aux licenciements et, notamment, aux modalités de ces ajustements de façon à réduire la pression qui s'exerce sur les travailleurs.
14. Pour faire face au problème que pose l'excédent de main-d'œuvre, les réseaux devraient — dans un premier temps — entreprendre une action spéciale en vue de leur redéploiement, en consultation avec les travailleurs et leurs organisations, et conformément aux normes internationales du travail et aux législations ou accords nationaux applicables, selon le cas. En fonction des circonstances et des possibilités, les chemins de fer devraient s'efforcer :
 - i) de réaffecter les travailleurs à d'autres emplois appropriés au sein de la même entreprise ; ou
 - ii) d'assurer aux sureffectifs, avec la collaboration d'autres entreprises, des pouvoirs publics et, le cas échéant, des syndicats intéressés, d'autres emplois en dehors de l'entreprise, avec un minimum de difficultés financières pour les travailleurs ².

² Conclusions (n° 74) concernant les conséquences sociales de l'évolution des méthodes et des techniques dans le transport ferroviaire et routier, adoptées à la 7^e session de la Commission des transports internes, paragr. 10.

15. Il conviendrait de concevoir des programmes spéciaux de recyclage pour répondre aux besoins particuliers du redéploiement. Dans la mesure du possible, le recyclage devrait tenir compte du profil de chaque travailleur affecté et des exigences de son nouvel emploi ; il devrait également inclure « l'aide à l'adaptation du travailleur à son nouvel emploi »³. Les employeurs et les organisations de travailleurs devraient promouvoir une politique et une législation qui facilitent le recyclage en vue du redéploiement.
16. Les gouvernements, les employeurs et les organisations de travailleurs ont un rôle particulier à jouer pour ce qui est de déterminer et de satisfaire les besoins de formation découlant de la restructuration des chemins de fer. Les gouvernements devraient fournir la formation de base et les connaissances techniques élémentaires. Les employeurs devraient pourvoir à la formation nécessaire et spécifique à l'emploi, fondée sur l'évaluation des qualifications requises pour l'utilisation des nouvelles technologies et méthodes de travail. Les organisations de travailleurs devraient informer les employeurs sur les besoins des travailleurs et participer à la planification, à la mise en œuvre, à l'évaluation et à l'amélioration des programmes de formation. Les programmes de formation tripartites devraient, dans la mesure du possible et en fonction de la situation de chaque pays, être adaptés aux niveaux de compétences, et le fait d'offrir des qualifications plus diversifiées, dans la mesure où elles peuvent améliorer les perspectives d'emploi des travailleurs, devrait faciliter leur redéploiement et empêcher qu'il y ait excédent d'effectifs dans leurs emplois actuels. Les conclusions (n° 104) concernant la formation professionnelle et le recyclage des agences de chemins de fer, adoptées à la 10e session de la Commission des transports internes, fournissent des directives utiles aux gouvernements, aux employeurs et aux organisations de travailleurs.
17. Il convient non seulement d'adapter les programmes de formation à des cas précis, mais aussi, d'une manière générale, de promouvoir les compétences techniques et les qualifications susceptibles d'accroître l'efficacité et la qualité du service. Les compétences dans le domaine des nouvelles technologies prennent de plus en plus d'importance. En outre, les mesures de redéploiement et de compression de personnel — telles que le non-remplacement des départs, le gel de l'embauche et la retraite anticipée — ont créé des besoins supplémentaires de recyclage. Néanmoins, dans le même temps, les programmes de formation et de recyclage devraient, dans une certaine mesure, insister moins sur l'acquisition de compétences traditionnelles en matière de gestion et de qualifications à un métier, qui ont perdu de leur importance, et davantage sur la diversification des compétences. Dans ce sens, les programmes de formation devraient insister sur la mercatique, le traitement des données y relatives et les rapports avec la clientèle dans le but d'améliorer les services existants et de créer de nouveaux services pour répondre à la demande des clients et usagers. Cela revêt une importance particulière pour les pays à économie en transition.

Départ du secteur d'activité

18. Ainsi qu'indiqué dans les paragraphes précédents, la plupart des compagnies de chemins de fer dans le monde ont connu en permanence des problèmes de pertes de parts de marché et ces problèmes ont entraîné la restructuration de nombreux réseaux. Si l'excédent de main-d'œuvre résulte de plans de restructuration et si l'on n'a pas la possibilité d'y remédier entièrement par des actions de redéploiement, les employeurs et les organisations de travailleurs devraient, dans le cadre des lois et des pratiques nationales, élaborer, de concert avec les gouvernements, des programmes propres à empêcher, ou du moins à réduire le plus possible, les répercussions négatives de ces plans sur les travailleurs. Etant donné que les travailleurs ne sont pas à l'origine de cette situation de surnombre, le coût social des ajustements d'effectifs nécessaires devrait être partagé par l'ensemble de la société. Ces programmes devraient accorder une priorité aux mesures qui affectent le moins les travailleurs et la capacité en ressources humaines des chemins de fer, telles que le non-remplacement des départs, le gel de l'embauche et la retraite anticipée. On ne devrait avoir recours au départ qu'en dernier ressort. Si l'on ne peut l'éviter, il devrait s'accompagner de compensations financières et d'autres formes d'aides de nature à faciliter la réinsertion des travailleurs dans le marché du travail.
19. Le licenciement et le départ doivent être évalués, négociés et atténués en fonction de leurs causes. Ils ne sauraient être la conséquence de pratiques du travail déloyales ni de programmes de restructuration conduits à la hâte, fondés éventuellement sur des lacunes dans la législation, dans le mécanisme de négociation collective ou dans la planification.

³ Ibid., paragr. 11.

20. L'équité voudrait que les travailleurs aient le droit de recevoir des indemnités de licenciement qui soient négociées dans le cadre de procédures clairement établies par la législation et/ou des conventions collectives. En principe, ces indemnités doivent être calculées selon des formules négociées.
21. Les pertes d'emploi posent de graves problèmes à la main-d'œuvre excédentaire des chemins de fer, même si les indemnités de départ acceptables sont négociées. Pour faire face à ces problèmes, il convient d'organiser des programmes de recyclage propres à aider les cheminots qui ont perdu leur emploi à en trouver un autre. Les gouvernements devraient prévoir des mesures d'assistance spéciales pour faciliter leur réinsertion, et plus particulièrement la réinsertion de travailleurs âgés, ayant des qualifications faibles et/ou non transférables, et/ou vivant dans des zones isolées avec peu de débouchés. Il convient d'envisager des systèmes de prêts aux petites entreprises et de prêts au recyclage à des taux subventionnés, ainsi que des fonds pour la création d'emplois ; pour peu que ces systèmes soient réalisables, ils devraient être assortis d'une assistance technique.
22. En plus des programmes de formation visant à soutenir l'effort de redéploiement, relever le niveau de qualification et améliorer les attitudes à l'égard du travail, le gouvernement devrait, en consultation avec les employeurs et les organisations de travailleurs, concevoir des programmes de formation à l'intention des travailleurs qui perdent leur emploi. Lorsque des licenciements sont inévitables, les gouvernements devraient, le cas échéant, établir des programmes d'ajustement du marché du travail, offrant aux travailleurs touchés un capital convenu de temps libre pour leur permettre de participer aux cours de formation.

Le rôle des gouvernements

23. Eu égard à l'importance des chemins de fer dans la société et à la nature des problèmes et des défis auxquels sont confrontées les compagnies ferroviaires, les gouvernements sont appelés à jouer un rôle important : (a) pour promouvoir le succès à long terme des plans de restructuration des chemins de fer ; (b) pour faciliter le processus d'ajustement des effectifs découlant de ces plans ; et (c) pour favoriser des relations saines entre le personnel et la direction.
24. Pour promouvoir le succès des plans de restructuration, les gouvernements devraient, chaque fois que nécessaire, créer ou revoir un cadre institutionnel en vue de la mise en œuvre des mesures définies au paragraphe 6. Soumis à certaines pressions liées à l'évolution des priorités politiques, un tel cadre devrait comporter une capacité d'évaluation et de révision des politiques et des législations qui font partie de ce processus de restructuration. Cela étant, les gouvernements devraient aussi réviser les politiques régulatrices et les législations qui affectent indirectement les compagnies ferroviaires afin d'encourager de nouveaux investissements, de faciliter l'accès aux marchés et de moderniser les techniques et les méthodes de travail.
25. Pour faciliter le processus d'ajustement des effectifs tout en favorisant des relations saines entre le personnel et la direction, les gouvernements devraient, chaque fois que nécessaire: (a) réviser ou instituer un cadre législatif et de négociation collective afin de s'assurer que les plans de restructuration des chemins de fer et leur composante «ajustement des effectifs» traduisent les préoccupations des employeurs et des organisations de travailleurs des réseaux ferroviaires; (b) définir les critères et le mécanisme institutionnel régissant le règlement des départs des travailleurs, pour autant que les plans de restructuration les aient rendus inéluctables, de manière à assurer un traitement juste et équitable aux travailleurs touchés; (c) créer des programmes spéciaux en matière de placement et de travail indépendant qui auraient à charge d'étudier, entre autres, les possibilités de redéploiement extérieur de l'excédent de main-d'œuvre; et (d) assurer une planification adéquate des programmes de retraite anticipée et de départ de l'entreprise afin que les versements des prestations puissent intervenir en temps voulu. Les gouvernements devraient aussi veiller à ce que la composante « ajustement des effectifs » des plans négociés de restructuration des chemins de fer comporte des dispositions financières adéquates pour assurer la mise en œuvre effective des programmes de recyclage, de retraite anticipée et d'autres formes de départ.
26. Parmi les mesures supplémentaires susceptibles de favoriser la coopération entre le personnel et la direction, les gouvernements devraient : (a) veiller à ce que les programmes d'ajustement des effectifs soient mis en œuvre en conformité avec les conventions collectives et les législations du travail, et (b) prévenir les pratiques du travail déloyales par l'application des normes internationales du travail relatives en particulier à la liberté syndicale et à la négociation collective (paragr. 27), où par application des normes nationales y relatives.

Le rôle de l'OIT

27. S'agissant de l'industrie des chemins de fer, l'OIT devrait promouvoir l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 142) et de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.
28. L'OIT devrait continuer de surveiller et d'analyser: (a) les conséquences des restructurations des chemins de fer sur le plan du travail et dans le domaine social ; (b) les expériences des différents pays concernant les programmes de redéploiement et de recyclage, de non-remplacement des départs, de retraite anticipée et autres formes de départ ; et (c) les expériences nationales en matière de dialogue social et de négociation collective concernant les problèmes de restructuration intéressant aussi bien les employeurs que les travailleurs, y compris les mesures d'ajustement des effectifs.
29. L'OIT devrait recueillir et diffuser des informations sur les problèmes évoqués ici-dessus et mettre en œuvre des programmes de formation et des services consultatifs connexes. On devrait également envisager la tenue de réunions régionales sur ces questions.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation des transports dans le domaine social et du travail

Genève
20 au 24 septembre 1999

Conclusions

Le Colloque sur les conséquences de l'évolution technologique, de la déréglementation et de la privatisation des transports dans le domaine social et du travail,

S'étant réuni à Genève du 20 au 24 septembre 1999,

Adopte, ce vingt-quatrième jour de septembre 1999, les conclusions suivantes :

L'OIT devrait :

1. S'assurer que les travaux qu'elle mène dans le secteur des transports sont entrepris conformément aux quatre objectifs stratégiques et leurs programmes focaux - promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail; développer les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents; accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous; renforcer le tripartisme et le dialogue social - et les deux questions intersectorielles, à savoir le développement et la parité hommes-femmes. Une attention particulière devrait être accordée aux activités en rapport avec le dialogue social dans le secteur des transports ;
2. Tenir des réunions relatives au secteur des transports, en mettant l'accent sur le secteur des transports en Général ou sur tel ou tel sous-secteur, en fonction des questions examinées ;
3. Promouvoir le dialogue social dans le secteur des transports ; renforcer les institutions, les mécanismes et processus du dialogue social dans le secteur des transports dans les Etats Membres de l'OIT ; et renforcer la représentation, le potentiel et les services des partenaires du dialogue social dans le secteur des transports ; cette activité devrait, le cas échéant, être menée à l'échelle nationale et régionale ;
4. Effectuer des études afin de déterminer l'impact de ces changements sur les systèmes et pratiques en matière de relations de travail dans le secteur des transports, en tenant tout particulièrement compte des pays en développement, et publier les résultats de ces études ;
5. Recueillir et comparer des exemples d'évolution et de changement dans le secteur des transports et décrire dans quelle mesure, le cas échéant, les facteurs sociaux, de travail, de développement économique, de protection de l'environnement et d'amélioration de la productivité ont été pris en compte, en vue de mettre en évidence et de diffuser les exemples de pratiques et de programmes concluants, y compris une analyse des effets sur l'emploi, de la formation, de la reconversion professionnelle et de l'incidence sur les droits fondamentaux au travail, l'objectif étant, dans la mesure du possible, de promouvoir l'emploi, la productivité et l'amélioration des conditions de travail, et publier les résultats de cette analyse;
6. Recueillir, analyser et diffuser des données et des informations concernant les mesures relatives à de nouvelles méthodes de travail dans les différentes branches du secteur des transports - comme, par exemple, la flexibilité, le travail temporaire, le travail à temps partiel et le travail contractuel - ainsi que les effets de ces mesures sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement ; analyser les mesures qui ont été adoptées pour pallier ces effets ;
7. Élargir et renforcer la coopération et la collaboration avec les institutions financières multilatérales ainsi qu'avec les organismes pertinents en matière de sécurité du transport afin que, lors de la mise au point et de l'exécution des activités liées aux transports, y compris l'élaboration de politiques et de normes, les dimensions sociales et de travail du transport soient pleinement prises en compte, de même que l'importance de consultations tripartites et d'un dialogue social continu ;

8. Étant donné son activité normative, réviser, en vue de les améliorer et de les moderniser, les normes ayant une incidence sur le secteur des transports qui sont considérées comme obsolètes ;
9. Aider les Etats Membres de l'OIT à satisfaire à leurs obligations au regard de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi afin qu'elle ait des incidences positives sur les conditions sociales et de travail dans le secteur des transports ;
10. Allouer les ressources disponibles à des activités suffisantes et continues afin d'aider ses mandants à traiter les effets, dans le domaine social et du travail, du changement dans le secteur des transports ;
11. Établir un mécanisme stratégique tripartite permanent à participation restreinte afin de superviser ces activités dans le secteur des transports ;
12. Accorder une attention particulière à l'incidence du changement sur les femmes travaillant dans le secteur des transports ;
13. Mettre au point, en collaboration avec ONUSIDA, des initiatives visant à promouvoir les meilleures pratiques de prévention et de protection contre le VIH/SIDA dans le cadre du lieu de travail, avec une référence particulière aux régions les plus touchées par la maladie ;
14. Réaliser des études sur l'incidence positive ou négative à moyen et long terme des changements intervenus dans le secteur des transports, qui comprendraient notamment :
 - a. une analyse de l'emploi des travailleurs licenciés ;
 - b. un échange d'informations sur les pratiques en matière de relations de travail entre différents pays en vue d'aider les pays en développement à obtenir et à partager les informations économiques pertinentes sur le transport ;
 - c. recueillir et diffuser des données concernant les conditions d'emploi et de travail et d'autres questions sociales et du travail, y compris des données comparatives concernant d'autres industries ;
15. Se positionner comme le pôle international des connaissances techniques et de la collecte des données présentant un intérêt pour les mandants dans le cadre de recherches portant sur une large palette de questions et politiques liées au marché du travail dans le secteur des transports.

Lorsqu'il examinera les résultats des programmes de l'OIT relatifs à des secteurs spécifiques, le Conseil d'administration examinera la meilleure façon de satisfaire aux besoins des secteurs des transports et formulera des recommandations en conséquence.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

Subregional tripartite workshop on promoting social dialogue and decent work in the railways sector

Livingstone, Zambia
22-24 August 2023

Éléments préliminaires pour promouvoir le travail décent et durable dans le secteur ferroviaire grâce au dialogue social (disponibles en anglaise uniquement)

Building blocks for advancing decent and sustainable work in the railways sector through social dialogue

The following building blocks were discussed and agreed on at the subregional tripartite workshop on social dialogue in the railways sector. They identify key areas for promoting social dialogue towards a safe and sustainable railways sector, in the countries represented at the workshop: Botswana, Malawi, Namibia, South Africa, Zambia and Zimbabwe.

1. Social dialogue for decent work in a safe and sustainable railways sector

- Effective social dialogue in all its forms, with freedom of association and collective bargaining at its heart
- Strengthening workers' and employers' organizations, including training and capacity-building in social dialogue and negotiation skills
- Involvement of parties in decisions of concern to them and adequate representation and recognition in governance and management structures
- Effective social dialogue as prerequisite for safe and sustainable railways systems

2. Social and labour protections

- Decent living wages and working hours
- Equal pay for work of equal value, including solid contractual arrangements and sound employment relationships
- Decent working conditions and protections, which include on-time payments of wages, benefits and pensions
- Enhance the attractiveness and retention of workers in the sector, in particular for women and youth
- Equal opportunities and non-discrimination for all in the male-dominated railways sector, and combatting violence and harassment at work in line with the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

3. Occupational safety and health

- A safe and healthy working environment includes a railways safety culture based on compliance with and enforcement of procedures, and involvement of all concerned
- Safe access to inclusive and decent sanitation and welfare facilities
- Adequate personal protective equipment (PPE), including geared towards the specific needs of women
- Occupational safety and health (OSH) standards as fundamental principles and rights for all railway workers
- Negotiated and respected rest and leave systems
- Harmonization of prevention measures
- Union involvement in accident and incident investigations and reporting
- Technical standards ensuring the provision of safety training, safety tools and international standards
- OSH committees including elected representatives in every workplace with full employer recognition and representation of women workers

4. Training and skills

- Inclusive skills development and training for decent and sustainable work
- Training, reskilling and upskilling responding to technological, climate and structural change
- Skills certification and international harmonization of certificates, diplomas and recognition of prior learning
- Allocation of adequate financial training resources

5. Financing, structural change in ownership and operations

- Adequate and innovative financial investment for recapitalization and sustainability in partnership
- Transparency in sharing information on changes in ownership and/or operations from the outset
- Effective consultation and engagement of all parties concerned, in particular directly affected parties
- Protection against discrimination in (re-)classification of workers

6. Policy coherence and awareness raising

- Coherent and aligned policy frameworks and their implementation, including among relevant ministries and public entities in the sector
- Duly implemented and enforced coherent and effective laws, regulations and policies
- Effective enforcement and compliance policies and practices, including labour administration and inspection and mutual accountability
- Awareness raising and dissemination of information on rights and obligations
- Decent work country programmes as guidance
- Political will and commitment

7. International labour standards, fundamental principles and rights at work, and legal frameworks

- Ratification and effective implementation of international labour standards, in particular, but not limited to, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) and the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
- Duly implemented and enforced coherent and effective laws, regulations and policies
- Respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work for all and ensure freedom of association and collective bargaining and a safe and healthy working environment free of discrimination

Next steps and way forward

Participants are encouraged to disseminate the outcomes of the workshop and report back to the relevant regional bodies and national authorities, as well as relevant sectoral stakeholders in their respective countries and promote through advocacy and social dialogue (including collective bargaining) the implementation of the approaches outlined in the Building blocks, including through national and regional action plans and sectoral platforms. Through a follow up mechanism, participants may report to the ILO, at regular intervals, the result of the deliberations and promotion of the these Building blocks at the national and regional levels.

The ILO should continue working with the tripartite constituents to explore opportunities to support the implementation of the Building blocks, build capacity for them to engage in effective social dialogue, including through identifying opportunities for development cooperation activities.

► Annexe

LISTE DES POINTS SUSCEPTIBLE D'ÊTRE ADOPTÉE COMME BASE DE DISCUSSION PAR LA CONFÉRENCE TECHNIQUE PRÉPARATOIRE

Cette annexe contient la liste des points soumise à la conférence technique préparatoire de 1939 comme base possible de discussion, dans les conditions indiquées dans l'introduction et au chapitre premier.

I. — CARACTÈRE DE LA RÉGLEMENTATION

1. Projet de convention générale pour l'industrie des transports (avec éventuellement des dispositions spéciales pour les transports par voie ferrée);
ou projet de convention spéciale pour les transports par voie ferrée.

II. — CHAMP D'APPLICATION

§ 1. — CHAMP D'APPLICATION QUANT AUX ENTREPRISES

2. Application de la réglementation internationale à toutes les entreprises assurant des transports par voie ferrée ouverte au trafic public.
3. Application de la réglementation internationale à l'ensemble des services des entreprises visées.
4. Exclusion de la réglementation internationale:
 - a) des travaux de premier établissement des voies et des bâtiments;
 - b) des services de l'administration centrale et des administrations régionales;
 - c) des grands ateliers;
 - d) des usines de production d'énergie électrique et des usines à gaz;
 - e) des services de manutention effectués par des entreprises auxiliaires;
 - f) des buffets, buvettes et hôtels;
 - g) des librairies de gares, toilettes, infirmeries, etc.;
 - h) des services de navigation par voie d'eau intérieure ou maritime;
 - i) d'autres services connexes.

§ 2. — CHAMP D'APPLICATION QUANT AUX PERSONNES

5. Application de la réglementation internationale à l'ensemble du personnel des entreprises et des services visés.
6. Possibilité pour les réglementations nationales d'exclure les agents de direction, d'inspection et de contrôle dont les fonctions n'appellent pas rétablissement d'un tableau de service.

III. — LIMITATION DE LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

§ 1. — DÉFINITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

7. a) Principe de l'inclusion dans la réglementation internationale d'une définition de la durée du travail;
b) Adoption de la définition suivante: « L'expression « durée du travail » signifie le temps pendant lequel la personne employée est à la disposition de l'employeur et n'est pas libre de disposer de son temps et de ses mouvements.

§ 2. — LIMITATION GÉNÉRALE DE LA DURÉE NORMALE HERDOMADAIRE DU TRAVAIL

8. Limitation générale de la durée normale du travail à 40 heures par semaine.

§ 3. — LIMITATION DE LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL POUR LES TRAVAUX NÉCESSAIREMENT CONTINUS

9. Principe de l'inclusion dans la réglementation internationale de dispositions analogues à celles prévues pour l'industrie en général concernant la limitation de la durée normale du travail à 42 heures en moyenne par semaine pour les travaux nécessairement continus dans les grands ateliers et autres établissements annexes tels que centrales de force motrice, usines à gaz, etc., si la réglementation internationale visant les transports par voie ferrée s'étendait à ces établissements.

§ 4. — LIMITATIONS SPÉCIALES DE LA DURÉE NORMALE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL POUR CERTAINES CATÉGORIES DE SERVICES OU DE PERSONNEL

10. Principe de l'autorisation par l'autorité compétente d'une durée normale hebdomadaire du travail excédant 40 heures pour des catégories de services ou de personnel, lorsque le travail effectué, étant donné sa nature, comporte dans une proportion notable, soit des travaux légers, soit des périodes de simple présence.

A. Méthodes de détermination des limites spéciales

11. Principe de l'introduction dans la réglementation internationale des deux méthodes essentielles prévues par les réglementations nationales pour déterminer des limites spéciales:

- a) Etablissement d'un système de coefficients de réduction des temps consacrés à des travaux légers et des temps de simple présence en vue de ramener ces temps à une valeur de travail normal;
- b) Fixation d'une durée de service correspondant à la durée réelle de l'ensemble des prestations et réputée équivalente à la durée normale du travail.

B. Utilisation de la première méthode: application d'un système de coefficients de réduction

12. Détermination des catégories de services ou de personnel auxquelles cette méthode de calcul de la durée du travail serait appliquée:

- a) par la réglementation internationale: en principe, tous les agents dont l'activité est liée au mouvement des trains ou à la demande des usagers et dont le service comporte des travaux légers ou des temps de simple présence, par exemple: les agents des services roulants, des services des gares, des services des dépôts, des services de la voie et des signaux, des services électriques ;
- b) par la réglementation nationale, après consultation des parties intéressées.

13. Détermination des coefficients de réduction:

- a) par la réglementation internationale, par exemple:
 - i) travaux légers: parcours à titre de voyageur, si l'intéressé n'est chargé d'aucune autre occupation : compté comme travail normal pour 50 pour cent de sa durée; surveillance de locomotives ou de trains en stationnement: comptée comme travail normal pour 50 pour cent de sa durée.
 - ii) temps de simple présence: réserve en gare ou au dépôt, si l'intéressé n'est chargé d'aucune autre occupation: comptée comme travail normal pour 50 pour cent de sa durée; temps d'attente: compté comme travail normal pour 50 pour cent de sa durée à l'exclusion des périodes inférieures à 15 minutes; disponibilité à domicile: comptée comme travail normal pour 30 pour cent de sa durée ; ou
- b) par la réglementation nationale, après consultation des parties intéressées.

C. Utilisation de la seconde méthode: fixation de limites à la durée du service

14. Détermination des catégories de services ou de personnel pour lesquelles seraient fixées des limites spéciales et détermination de ces limites :

- i) par la réglementation internationale, par exemple: i) conducteurs de machines fixes d'alimentation: 46 heures par semaine;
- ii) agents des haltes et des stations de très faible importance: 56 heures par semaine; i
- ii) agents des sous-stations électriques automatiques: 60 heures par semaine si l'agent est logé à proximité immédiate;
- iv) sémaphoristes et gardes-signaux non logés : 48 heures par semaine;

- v) sémaphoristes et gardes-signaux logés: selon le nombre des passages de trains avec maximum de 60 heures par semaine; vi) gardes-barrières non logés: 48 heures par semaine;
- vii) gardes-barrières logés: selon le nombre des manœuvres nécessitées par le passage des trains ou par la demande des usagers avec maximum de 72 heures par semaine;
- viii) concierges logés, à la condition que leur service ne comporte aucune sujétion particulière étrangère aux fonctions habituelles d'un concierge: service continu sous réserve de l'attribution du repos hebdomadaire; ou b) par la réglementation nationale après consultation des parties intéressées.

§ 5. — CALCUL DE LA DURÉE DU TRAVAIL OU DE SERVICE EN MOYENNE SUR UNE PÉRIODE EXCÉDANT LA SEMAINE

15. a) Possibilité pour l'autorité compétente de permettre par règlement le calcul de la durée normale du travail ou de service en moyenne sur une période excédant la semaine.
- b) Obligation pour l'autorité compétente, au cas où la durée du travail ou du service est calculée en moyenne:
- i) de consulter les parties intéressées;
 - ii) de déterminer par règlement la période sur laquelle la durée du travail peut être calculée;
 - iii) de déterminer par règlement une durée maximum de travail ou de service par jour et par semaine pour les différentes catégories de services ou de personnel.

§ 6. — RÉCUPÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES

16. Possibilité de récupérer les heures de travail perdues par suite d'arrêts collectifs du travail résultant:
- a) de causes accidentelles et cas de force majeure;
 - b) de conditions atmosphériques;
 - c) de jour férié tombant sur un jour ouvrable, dans les services où de tels arrêts sont pratiquement possibles.
17. Obligation pour l'autorité compétente de déterminer, après consultation des parties intéressées:
- a) les conditions dans lesquelles les heures de travail perdues peuvent être récupérées;
 - b) la période pendant laquelle les heures perdues peuvent être récupérées;
 - c) la durée maximum de la prolongation hebdomadaire autorisée.

§ 7. — LIMITATION DE LA DURÉE MAXIMUM DE TRAVAIL ININTERROMPU

18. Fixation d'une durée maximum de travail ininterrompu, par exemple: 6 heures si la prestation excède 8 heures.

§ 8. — AMPLITUDE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL

19. Fixation de la durée moyenne et de la durée maximum de l'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire du nombre d'heures qui s'écoulent entre deux repos quotidiens successifs ou entre un repos quotidien et un repos hebdomadaire successifs, par exemple: durée moyenne de 10 heures calculée sur la période servant de base au calcul de la durée moyenne du travail ou du service; durée maximum de 13 ou de 14 heures, sous réserve des cas où il est prévu des durées de service plus longues.

§ 9. — REPOS INTERCALAIRES

20. Principe de l'inclusion dans la réglementation internationale de dispositions concernant les repos intercalaires, c'est-à-dire les interruptions de service portées sur le tableau de service pendant lesquelles l'agent est libre de disposer de son temps et de ses mouvements.
21. Fixation:
- a) d'une durée minimum des repos intercalaires, par exemple: 45 minutes;
 - b) du nombre maximum des repos intercalaires, par exemple: 3 par jour.

§ 10. — SERVICE DE NUIT

22. Principe de l'inclusion dans la réglementation internationale de dispositions concernant le service de nuit.

23. Détermination du service considéré comme service de nuit, par exemple: service s'effectuant en totalité ou en partie au cours de la période comprise entre 24 et 4 heures.
24. Répartition des services de nuit et des services de jour, par exemple : en principe, au cours de la période servant de base à l'établissement des roulements, le nombre des services de nuit ne doit pas être supérieur
25. au nombre des services de jour; en cas d'impossibilité démontrée, répartition équitable des services de nuit.
26. Fixation du nombre maximum des services de nuit consécutifs, par exemple: 6.

IV. — PROLONGATIONS DE LA DURÉE DU TRAVAIL

§ 1. — PROLONGATIONS RÉGULIÈRES DE LA DURÉE DU TRAVAIL

27. Possibilité pour l'autorité compétente d'admettre des prolongations de la durée normale du travail pour les personnes dont l'activité n'est pas liée à l'exploitation et est analogue à celle des personnes occupées dans l'industrie, le commerce et les bureaux en général:
 - a) dans le cas de personnes occupées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, du service ou de l'équipe;
 - b) dans le cas de personnes occupées à des travaux essentiellement intermittents, tels que ceux de surveillants, gardiens de nuit, concierges, préposés au service d'incendie et autres agents qui, par leur nature, comportent de longues périodes d'inactivité pendant lesquelles ces personnes n'ont à déployer ni activité matérielle, ni attention soutenue ou ne restent à leur poste que pour répondre à des appels éventuels;
 - c) dans d'autres cas.
28. Fixation des conditions et limites dans lesquelles les prolongations peuvent être accordées par l'autorité nationale compétente après consultation des parties intéressées. (Ces prolongations seraient supprimées si le champ d'application était limité aux services ou aux personnes dont l'activité est liée à l'exploitation.)

§ 2. — PROLONGATIONS POUR CIRCONSTANCES ACCIDENTELLES

29. Possibilité de dépasser les limites de la durée normale du travail dans les cas suivants:
 - a) accidents, travaux urgents pour éviter ou réparer des accidents ou pour organiser des mesures de secours;
 - b) intempéries;
 - c) impossibilités de relever le personnel;
 - d) retards causés par les circonstances susindiquées ou par toute autre circonstance.
30. Limitation des prolongations à la durée nécessaire pour effectuer les travaux indispensables ou pour assurer le rétablissement du trafic.

§ 3. — PROLONGATIONS POUR MANQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

31. Possibilité pour l'autorité compétente d'admettre des prolongations de la durée normale du travail en cas d'absence constatée de la main-d'œuvre qualifiée.
32. Fixation des limites et des conditions dans lesquelles les prolongations peuvent être accordées par l'autorité compétente après consultation des parties intéressées.

§ 4. — HEURES SUPPLÉMENTAIRES AVEC RÉMUNÉRATION MAJORÉE

33. Possibilité de faire effectuer des heures supplémentaires à condition d'accorder une rétribution majorée.
34. Limitation par la réglementation internationale du contingent annuel maximum d'heures supplémentaires:
 - a) pour les personnes dont la durée du travail ou du service est fixée par la réglementation nationale en moyenne calculée sur la base d'une période plus longue que la semaine: 75 heures par exemple;

- b) pour les personnes dont la durée du travail ou du service est fixée par la réglementation nationale sur la base d'une période ne dépassant pas une semaine: 150 heures par exemple.

35. Fixation des contingents par l'autorité compétente après consultation des parties intéressées.

36. Fixation par la réglementation internationale du taux minimum de majoration de salaire pour les heures supplémentaires: 25 pour cent par exemple.

V. — REPOS QUOTIDIEN

37. Principe d'un repos quotidien ininterrompu au cours de toute période de 24 heures pour tout le personnel, à l'exception des agents dont le service est continu sous réserve de l'attribution du repos hebdomadaire (point 14a) viii).

38. Fixation de la durée minimum du repos quotidien ininterrompu à 10 ou à 11 heures, par exemple, sous réserve des cas où le dépassement des limites normales de l'amplitude est autorisé (point 19).

39. Dispositions spéciales visant le personnel des services roulants des chemins de fer:

- a) fixation d'une durée plus courte pour le repos, lorsqu'il est passé hors résidence;
- b) fixation de la proportion des repos pouvant être passés hors résidence par rapport au nombre total des repos, à un sur deux, par exemple.

VI. — APPLICATION PROGRESSIVE DE LA RÉGLEMENTATION

40. Principe de la réduction de la durée du travail par étapes.

41. Détermination de la durée maximum de la période transitoire: trois ans, par exemple.

42. Détermination de la limite générale de la durée normale du travail pendant la période transitoire, à 44 heures par semaine, par exemple.

43. Possibilité, pour l'autorité compétente, d'autoriser pendant la période transitoire, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, des durées normales hebdomadaires spéciales du travail, dépassant celles prévues aux points 9 et 14.

VII. — DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR CERTAINS PAYS

44. Possibilité d'exempter de l'application de la réglementation internationale les territoires de certains pays qui, en raison de la faible densité de leur population ou du degré insuffisant de leur développement économique, ne peuvent pratiquement pas créer l'organisation administrative nécessaire pour assurer l'application effective de la réglementation projetée.

45. Possibilité, pour la réglementation internationale, d'autoriser des durées normales du travail dépassant celles fixées dans la réglementation internationale (points 8 à 14) dans le cas de certains pays: a) fixation des durées normales générales du travail correspondant à celles indiquées aux points 8 et 9 à, par exemple, 48 heures par semaine; b) possibilité, pour l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, d'autoriser des durées normales hebdomadaires spéciales du travail correspondant à celles prévues au point 14.

VIII. — SUSPENSION DE L'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION

46. Principe de la suspension de l'application de la réglementation internationale :

- a) en cas de nécessité de faire face à des obligations imposées par la sécurité nationale;
- b) en cas de nécessité d'assurer le fonctionnement d'un service d'intérêt public; c) en cas de nécessité de sauvegarder l'économie nationale.

47. Obligation de notifier immédiatement au Bureau international du Travail la suspension de l'application de la réglementation, en indiquant les motifs qui l'ont provoquée.

IX. — CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION

48. Etablissement par l'administration de tableaux de service et de roulements qui devraient être portés à la connaissance du personnel et des autorités de contrôle.

49. Remise par l'administration d'une carte de contrôle ou d'un graphique au personnel dont la durée du travail ne peut pas être déterminée par un tableau de service.

50. Tenue par l'administration d'un registre, de cartes individuelles ou de graphiques pour chaque travailleur indiquant les heures de travail effectuées en dehors de l'horaire normal.

X. — CLAUSE DE SAUVEGARDE

51. Inclusion, dans la réglementation internationale, d'une clause de sauvegarde prévoyant que, conformément à l'article 19, § 11, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, rien dans la réglementation internationale ne doit affecter toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord entre les employeurs et les travailleurs, qui assure des conditions plus favorables aux travailleurs que celles prévues dans ladite réglementation.

XI. — RAPPORTS ANNUELS

51. Indication, dans les rapports annuels présentés en exécution de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, des mesures prises en vue du contrôle de l'application de la réglementation internationale, et notamment:

- a) les exemptions prévues au champ d'application de la réglementation et les conditions dans lesquelles ces exemptions sont accordées (point 6);
- b) la détermination des travaux nécessairement continus pour lesquels la semaine de quarante-deux heures est autorisée (point 9);
- c) les règlements visant les cas dans lesquels la durée moyenne du travail est calculée sur une période dépassant une semaine (point 15) ;
- d) les décisions de l'autorité compétente concernant les limites spéciales de la durée normale du travail (points 10 à 14);
- e) les mesures prises par l'autorité compétente sur les conditions dans lesquelles la récupération des heures perdues est autorisée (point 17);
- f) les règlements visant la prolongation de la durée du travail (points 26 à 34) ;
- g) tout recours aux dispositions spéciales autorisant l'application progressive, de la réglementation internationale (points 39 à 42) ;
- h) tout recours aux dispositions spéciales pour certains pays (points 43 et 44).

Coordonnées

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des politiques sectorielles
E: marit@ilo.org