



Réunion technique sur le travail décent dans le secteur ferroviaire

Genève, 1^{er}-5 septembre 2025

► Conclusions et recommandations sur le travail décent dans le secteur ferroviaire ¹

Introduction

1. Depuis leur apparition, les chemins de fer ont profondément transformé le monde et contribué de manière historique à la poursuite des objectifs économiques et sociaux des pays. Aujourd'hui, le secteur ferroviaire est un employeur de premier plan dans un certain nombre de pays, et les services ferroviaires demeurent un pilier et un facteur indispensable de la transformation économique, de la création d'emplois, de la compétitivité et de l'inclusion sociale. Les chemins de fer figurent parmi les modes de transport les plus économes en énergie et les plus sobres en émissions de carbone, notamment sur les longues distances, pour le transport tant des marchandises que des voyageurs, à l'échelle nationale et internationale. Ils jouent un rôle essentiel dans le développement de chaînes de valeur durables, dans les politiques de transition énergétique et dans la mobilité des voyageurs vers les régions périphériques et les pôles économiques. Dans nombre de secteurs, ils contribuent activement à faciliter le commerce et les investissements, et à favoriser la régénération urbaine ainsi que le développement rural, et constituent le socle d'une croissance économique durable, en particulier pour les pays enclavés.

Problématiques actuelles et nouvelles ayant eu le plus d'incidences sur la réalisation du travail décent dans le secteur ferroviaire

2. Malgré son caractère international et, dans plusieurs pays, transfrontière, le secteur ferroviaire manque d'un cadre commun de gouvernance qui lui assurerait une cohérence régionale et mondiale et lui permettrait de s'imposer comme un mode de transport véritablement mondial. La diversité des approches nationales et régionales a donné lieu à des cadres distincts en matière de développement et de réglementation des couloirs ferroviaires – sans que des normes internationales comparables à celles qui existent pour les secteurs aérien et maritime aient été mises en place – ce qui, dans certaines régions, a entravé l'interopérabilité transfrontière et régionale.

¹ Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions et recommandations seront soumises pour examen au Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 356^e session (mars 2026).

3. En raison de leur importance cruciale du point de vue de la sécurité et de leur poids économique et stratégique pour le transport et les échanges internationaux, les chemins de fer sont très réglementés. Si les pays ont utilisé divers moyens législatifs, une approche sur mesure pourrait être recommandée pour répondre aux besoins et aux particularités du secteur, car les systèmes ferroviaires diffèrent considérablement par leur modèle de propriété et leur niveau de développement.
4. Le secteur public joue un rôle décisif dans la réglementation des services ferroviaires, qui peuvent être assurés par des opérateurs publics et/ou privés, avec des degrés divers d'externalisation et d'autres formes de contrat et de sous-traitance. Dans certaines régions, la séparation des infrastructures et des entreprises ferroviaires qui les exploitent a conduit à une répartition des responsabilités en ce qui concerne lesdites infrastructures, la gestion du trafic et les services ferroviaires. Les contraintes inhérentes aux structures existantes ont conduit à l'introduction de la concurrence et du financement mixte dans les exploitations ferroviaires, avec des résultats variables qui reflètent la diversité du secteur. Le secteur privé est lui aussi un moteur essentiel de l'innovation, de la croissance économique, de la création d'emplois et de la transition vers des économies durables et inclusives, ouvrant ainsi aux entreprises ferroviaires de certains pays la possibilité d'explorer de nouvelles options et de nouveaux débouchés commerciaux. En œuvrant ensemble, les secteurs public et privé peuvent servir de catalyseurs à un avenir plus durable et plus inclusif. Cela peut comprendre la privatisation ou la commercialisation, qui peuvent se traduire par des concessions à durée déterminée ou d'autres formes de participation du secteur privé avec, dans bien des cas, d'éventuelles répercussions sur les niveaux d'effectifs, les conditions de travail, les cadres de négociation collective, les structures de rémunération et les possibilités de formation. Un dialogue social efficace et des politiques cohérentes et équilibrées sont donc essentiels pour garantir l'efficacité opérationnelle, préserver le travail décent et renforcer la viabilité à long terme du secteur.
5. Les chemins de fer sont à l'heure actuelle l'un des modes de transport les plus sûrs, la sécurité étant non négociable pour le secteur. S'ils permettent de réduire considérablement les coûts de transport et les temps de trajet pour les usagers, les services ferroviaires doivent avant tout être sûrs pour les travailleurs et les voyageurs, efficaces et abordables, et des systèmes d'inspection appropriés devraient garantir leur sécurité. Parmi les dangers et les risques en matière de sécurité et de santé au travail (SST) figurent non seulement les accidents, mais aussi la fatigue, les postes de durée excessive, le bruit et les vibrations, les gaz d'échappement de moteurs diesel, les dangers électriques, les risques physiques et psychologiques ainsi que la violence et le harcèlement. Les dangers associés à la maintenance et au fonctionnement des trains comprennent les risques physiques, chimiques, ergonomiques et biologiques, les phénomènes météorologiques extrêmes, notamment le stress thermique, et les risques liés aux espaces confinés. Il est essentiel de mettre à disposition des installations sanitaires sûres, accessibles et adéquates, de fournir un équipement de protection individuelle (EPI) approprié et adéquat, sans frais pour le travailleur ² et, si nécessaire et selon le contexte national, des

² Aux termes de l'article 16 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, les employeurs seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé. L'article 10 de la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, énonce que, parmi les obligations qui leur incombent pour la réalisation de l'objectif fixé à l'article 16 de la convention n° 155, les employeurs pourraient, compte tenu de la diversité des branches d'activité économique et des types de travaux, se voir chargés: e) de fournir, sans frais pour le travailleur, les vêtements de protection et les équipements de protection individuelle adéquate qui pourront être raisonnablement exigés lorsqu'il n'aura pas été possible de prévenir ou de contrôler les risques d'une autre manière.

uniformes. Il convient aussi d'adopter des mesures qui tiennent compte des considérations de genre pour lever les obstacles empêchant les femmes d'accéder au secteur et de s'y maintenir.

6. Les systèmes ferroviaires sont un domaine à forte intensité de capital, et des investissements à long terme, prévisibles et stables sont essentiels pour en exploiter tout le potentiel et leur permettre de fournir des services sûrs, productifs et durables. Or, dans certains pays, le financement est insuffisant pour garantir le travail décent, favoriser une croissance dynamique et promouvoir pleinement l'innovation, mais aussi pour assurer la maintenance des infrastructures et du matériel roulant. Une viabilité économique et financière à long terme propre à redynamiser le secteur, notamment grâce à de nouveaux mécanismes tels que les instruments de financement de l'action climatique, peut, tant pour les services ferroviaires publics que privés, être un moteur essentiel d'une transition juste et faire progresser le travail décent en tant que pierre angulaire d'un secteur ferroviaire sûr, inclusif et durable. Le renforcement des capacités et la formation, en particulier les efforts déployés pour actualiser et perfectionner les compétences, exigeront une coopération de toutes les parties prenantes. Cela contribuera à moderniser le secteur et améliorer sa réputation et à accélérer les progrès vers l'égalité et l'inclusivité en vue d'attirer, de former et de retenir une main-d'œuvre plus diversifiée, notamment les jeunes, les travailleurs âgés et plus particulièrement les femmes, qui restent sous-représentées dans les métiers ferroviaires.
7. Les politiques de transition énergétique et les nouvelles technologies introduites dans les systèmes ferroviaires ont remodelé le secteur et ouvert la voie à la transformation, et continuent d'influer sur les besoins en main-d'œuvre. Parmi les changements technologiques rapides qui ont marqué l'exploitation ferroviaire dans certains pays figurent la numérisation et l'automatisation ainsi que l'intelligence artificielle, dont les effets commencent à se faire sentir. L'introduction de nouvelles technologies exige de mener efficacement des activités de renforcement des capacités et de formation. Le dialogue social peut contribuer à atténuer les effets que pourrait avoir l'introduction de nouvelles technologies sur l'emploi, notamment sur les niveaux d'emploi, les conditions de travail et la sécurité. L'utilisation productive d'une main-d'œuvre disposant de niveaux de qualifications techniques toujours plus élevés exige une formation afin de renforcer la sécurité et de remédier aux déficits de compétences, tout en permettant aux travailleurs de bénéficier des gains de productivité. Les difficultés rencontrées pour attirer et retenir les travailleurs, qui peuvent avoir une incidence sur les niveaux d'effectifs suffisants, associées à la demande croissante de travailleurs hautement qualifiés pour favoriser l'innovation, la productivité et la durabilité dans le secteur, nécessiteront l'harmonisation des procédures et la reconnaissance des compétences pour dynamiser l'emploi, attirer et retenir les talents et promouvoir le perfectionnement et l'actualisation des compétences des travailleurs.

Mesures à prendre pour promouvoir les politiques en matière de sécurité ferroviaire et de durabilité

8. La mise en œuvre et l'application effectives, dans la législation et la pratique nationales, des conventions ratifiées ainsi que des recommandations et des principes et droits fondamentaux au travail sont primordiales pour garantir les droits au travail dans le secteur ferroviaire. Il sera essentiel de promouvoir effectivement la cohérence des politiques entre, d'une part, les changements technologiques et l'action climatique dans le secteur et, d'autre part, les efforts déployés pour favoriser le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, y compris la non-discrimination, et pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre. L'accès universel à des systèmes de protection sociale complets, adéquats et durables doit être renforcé pour soutenir tous les travailleurs.

9. Garantir l'égalité des chances et de traitement est essentiel pour l'avenir du secteur. Cela comprend le respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, l'élimination des obstacles – en particulier à l'égard des femmes, des jeunes travailleurs, des personnes en situation de handicap et des travailleurs migrants –, la promotion de la protection des travailleurs, l'adoption de politiques salariales adéquates, y compris sur le salaire vital³, et la promotion d'un milieu de travail qui soit exempt de violence et de harcèlement. Le secteur doit aborder tous les aspects des efforts qu'il déploie pour attirer et retenir les travailleurs en se fondant sur les principes de diversité, d'égalité et d'inclusion, et en ne laissant personne de côté.
10. Un milieu de travail sûr et salubre est un droit fondamental, et la SST s'inscrit dans le cadre de la sécurité opérationnelle. La réalisation du droit à un milieu de travail sûr et salubre dans le secteur du transport ferroviaire devrait être une responsabilité fondamentale et permanente des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, dont les responsabilités à cet égard sont distinctes et néanmoins complémentaires. Les systèmes de gestion de la sécurité, qui visent à rendre le secteur plus sûr et à écarter la crainte de représailles, pourraient garantir efficacement le respect des règlements techniques et permettre de prendre des mesures proactives. Les systèmes de gestion de la sécurité devraient comprendre des politiques, l'identification et la prévention des dangers, une surveillance adéquate et des mesures de maîtrise des dangers et des risques relatifs à la SST dans le secteur ferroviaire, autant d'aspects auxquels sont notamment associés les comités paritaires de SST et les mécanismes d'enquête indépendants sur les accidents. Soutenus par des mécanismes de réclamation visant à rendre le secteur plus sûr et à écarter la crainte de représailles, les systèmes de gestion de la sécurité et la promotion d'une culture de la sécurité permettraient de garantir efficacement le respect des règlements techniques et de répondre par anticipation aux préoccupations concernant la sécurité et le signalement de cas de violence ou de harcèlement, ou de tout autre incident ou événement quel qu'il soit. En particulier, la normalisation et l'adaptation des heures de travail et des périodes de repos du personnel ferroviaire permettraient de favoriser une dotation en effectifs adéquate, la prévisibilité des horaires et des systèmes de gestion de la fatigue reposant sur des données scientifiques.
11. Les gouvernements nationaux et les entreprises ferroviaires devraient accorder la priorité à la préservation, à la modernisation et à l'utilisation des systèmes ferroviaires. Les structures et les modèles de propriété du secteur ont évolué en fonction des particularités nationales et régionales. Des cadres stratégiques, législatifs et réglementaires appropriés sont nécessaires pour promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables dans le secteur, qu'elles soient publiques ou privées, y compris les micro, petites et moyennes entreprises, afin d'accroître la productivité et de favoriser la création d'emplois décents, en prenant en considération les conclusions concernant la promotion des entreprises durables (2007), selon le contexte national ou régional. Ces cadres devraient garantir la promotion des droits au travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que l'accès à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable. Les contraintes structurelles qui pèsent sur la compétitivité devraient être examinées et évaluées afin d'élaborer des politiques qui soient efficaces, qui répondent aux objectifs visés, qui ne soient pas excessivement contraignantes et qui favorisent des systèmes de financement et de maintenance conçus pour le long terme. Des investissements en capital, un financement public prévisible, pluriannuel et stable, ou des conditions propices à l'investissement privé, devraient permettre d'obtenir des

³ En référence aux conclusions de la Réunion d'experts de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital (Genève, 19-23 février 2024).

résultats en termes de modernisation, de rentabilité et de productivité, conformément aux prescriptions nationales, tout en créant des emplois offrant des conditions de travail décentes et répondant aux normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé.

12. Les pratiques durables en matière de passation de marchés favorisent la réalisation des obligations de service public. Des mécanismes de coordination appropriés sont également nécessaires pour garantir la cohérence des politiques, notamment en termes d'application et d'inspection, lorsque les fonctions sont décentralisées ou externalisées.
13. Investir dans la sécurité et l'innovation technologique et verte aurait un effet multiplicateur sur l'emploi dans le secteur ferroviaire. Les *Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (Principes directeurs pour une transition juste) sont la principale référence pour l'élaboration des politiques et les actions à mener. Les investissements dans l'innovation – notamment la numérisation et l'automatisation – fondés sur une approche centrée sur l'humain peuvent améliorer l'efficacité opérationnelle et la sécurité tout en se conformant à la législation applicable en matière de protection des données et de respect de la vie privée des travailleurs et, dans le même temps, contribuer à améliorer la SST ainsi que la promotion du travail décent en général. En outre, la priorité devrait être donnée aux investissements qui offrent un fort potentiel de création d'emplois décents, verts et inclusifs pour progresser vers des transitions justes et offrir des possibilités de dialogue social constructif.
14. Un dialogue social tripartite efficace à tous les niveaux, dans tous les secteurs et par-delà les frontières, selon le cas, fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, tel qu'énoncé dans la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée en 1998 et amendée en 2022, joue un rôle clé dans l'élaboration et la mise en œuvre effective des politiques et des législations visant à promouvoir le travail décent et à faciliter une transition juste dans le secteur qui ne laisse personne de côté.
15. L'accélération des transitions technologique et environnementale dans le secteur ferroviaire exige qu'une attention particulière soit accordée à la diversité et à l'inclusion ainsi qu'à la formation initiale et au perfectionnement de la main-d'œuvre pour remédier aux déficits de compétences. Les stratégies de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, y compris les apprentissages de qualité, mises au point par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, sont essentielles pour permettre aux entreprises et aux travailleurs de mieux faire face à l'évolution des exigences technologiques, climatiques et structurelles du secteur. Un système efficace de certification des compétences et la reconnaissance internationale des diplômes et des acquis de l'expérience peuvent favoriser la mobilité transfrontière des travailleurs et l'interopérabilité entre les pays et les régions. L'allocation de ressources financières suffisantes au développement des compétences peut aussi promouvoir et garantir l'accès de tous les travailleurs à la formation, en particulier les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les travailleurs migrants et les personnes en situation de vulnérabilité.
16. Les nouvelles technologies introduites dans les systèmes ferroviaires continuent d'avoir un effet transformateur en ce qui concerne notamment les ressources humaines et les besoins de main-d'œuvre. Le dialogue social peut permettre aux partenaires sociaux de définir les modalités de mise en œuvre des technologies et ouvrir la voie à une transition centrée sur l'humain, renforçant ainsi les qualifications et l'engagement d'une main-d'œuvre à même de stimuler l'innovation et la croissance dans le secteur. L'utilisation productive d'une main-d'œuvre disposant de niveaux de qualifications techniques toujours plus élevés exige une formation afin

de renforcer la sécurité et de remédier aux déficits de compétences, tout en garantissant que les travailleurs peuvent bénéficier des gains de productivité. Des mesures devraient être prises pour réduire autant que possible les effets défavorables que ces changements peuvent avoir sur l'emploi et les conditions. En outre, il conviendrait de fournir aux travailleurs concernés la formation nécessaire pour faciliter leur transfert vers d'autres emplois.

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

17. Les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer effectivement leur législation nationale afin de veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail, tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998 et amendée en 2022, et les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent à tous les travailleurs du secteur ferroviaire, en tenant compte de leurs obligations au titre de la Constitution de l'OIT. Ils devraient également promouvoir des pratiques de passation des marchés qui s'inscrivent dans une démarche de responsabilité pour promouvoir la durabilité environnementale et le travail décent, comme le préconisent les normes internationales du travail pertinentes.
18. Toutes les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains et les droits du travail, y compris les principes et les droits fondamentaux au travail, dans toutes leurs activités, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales), telle qu'amendée en 2022.
19. En outre, les gouvernements devraient, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, selon le cas:
 - a) faire en sorte que tous les travailleurs bénéficient de conditions de travail décentes, en prenant en considération le respect des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les normes internationales du travail ratifiées;
 - b) promouvoir et renforcer activement la liberté syndicale et un dialogue social inclusif et efficace, notamment la négociation collective, à tous les niveaux, afin de créer un consensus social autour de politiques et de mesures pour des transitions justes et sans heurt;
 - c) promouvoir l'égalité des chances pour tous les travailleurs, garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et notamment réduire les disparités fondées sur le genre au moyen de la protection de la maternité, du congé parental et de mesures qui tiennent compte des considérations de genre;
 - d) promouvoir un milieu de travail sûr et salubre et la mise en place de systèmes de gestion de la SST efficaces et normalisés ainsi qu'une culture de la sécurité, notamment en fixant des horaires de travail et des périodes de repos obligatoires et prévisibles, et en tenant compte des travailleurs ferroviaires qui assurent des fonctions critiques au regard de la sécurité;
 - e) prévenir et combattre le vandalisme, les atteintes à la propriété, les incidents traumatisants, le stress ainsi que la violence et le harcèlement au travail, fournir un soutien adéquat aux travailleurs victimes d'événements traumatiques, et prévoir, pour

tous les travailleurs, des installations sanitaires et de repos propres et décentes, un accès à de l'eau potable, des EPI adéquats et adaptés aux caractéristiques morphologiques des travailleurs, sans frais pour ces derniers, ainsi que des uniformes, si nécessaire et selon le contexte national;

- f) mettre en place des cadres stratégiques, juridiques et réglementaires adéquats et cohérents pour promouvoir les possibilités d'investissement, conformément aux pratiques durables de passation des marchés;
- g) coopérer pour élaborer des politiques qui favorisent le transfert modal et la complémentarité ainsi que des transitions justes;
- h) mettre en place un environnement favorables aux entreprises durables, tant publiques que privées, pour leur permettre de se développer, d'innover et de promouvoir le travail décent;
- i) renforcer l'administration du travail, y compris par le biais de services d'inspection du travail qualifiés et dotés de ressources suffisantes, l'inspection du travail étant indispensable pour garantir le respect des normes et promouvoir la sécurité et l'amélioration continues du secteur;
- j) encourager une approche de l'adoption des technologies émergentes centrée sur l'humain, tout en veillant à ce que les avantages résultant de la modernisation et de l'innovation soient partagés entre toutes les parties prenantes, y compris les travailleurs;
- k) coopérer pour remédier aux déficits de compétences dans le secteur en finançant des programmes de formation modernisés et des programmes d'apprentissage de qualité, ainsi que des possibilités de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui englobent l'actualisation et le perfectionnement des compétences;
- l) échanger les meilleures pratiques, y compris les mesures efficaces pour faire progresser le travail décent, aux niveaux sectoriel et transnational, pour le développement et la modernisation du secteur ferroviaire, en tenant compte des priorités régionales et de la diversité des structures et des modèles de propriété;
- m) faciliter la reconnaissance internationale des certificats et des acquis de l'expérience en vue de faciliter la migration de main-d'œuvre par le biais de pratiques de recrutement équitables;
- n) élargir et renforcer la coopération et la collaboration avec les institutions financières multilatérales ainsi qu'avec les autorités ferroviaires et les organismes chargés de la sécurité afin que, lors de la mise au point et de l'exécution des activités liées aux transports, les dimensions sociales et de travail du transport soient pleinement prises en compte;
- o) offrir un accès universel à des systèmes de protection sociale complets, adéquats et durables, y compris des socles de protection sociale, afin de réduire la vulnérabilité aux risques du cycle de vie, aux besoins émergents et aux risques mondiaux; et renforcer la résilience pour faciliter des transitions justes.

20. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, en fonction de leur domaine de compétences:

- a) promouvoir un milieu de travail sûr et salubre à tous les travailleurs du secteur ferroviaire;
- b) promouvoir une culture positive de la sécurité pour rendre le secteur plus sûr et écarter la crainte de représailles;

- c) collaborer pour concevoir et mettre en œuvre des stratégies et des plans pour une transition juste au niveau sectoriel dans le cadre du dialogue social, y compris de la négociation collective, et d'une coopération institutionnalisée et efficace sur le lieu de travail, conformément à la législation nationale et en tenant compte des Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste;
- d) sensibiliser, informer et former leurs membres au sujet de la promotion de transitions justes dans le secteur, et des principes et droits fondamentaux au travail, notamment en matière de SST.

21. Le Bureau devrait:

- a) promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail ainsi que des déclarations, instruments et outils de l'OIT se rapportant au secteur, et renforcer les capacités des mandants à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail;
- b) renforcer les capacités des mandants à s'engager dans un dialogue social efficace pour promouvoir le travail décent;
- c) fournir un soutien technique aux mandants, selon les besoins, notamment en coopérant avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, avec des centres de formation régionaux et dans le cadre de réunions et d'ateliers sous-régionaux;
- d) établir des partenariats ou renforcer les partenariats existants pour promouvoir la cohérence des politiques et garantir le principe de l'unité d'action dans l'ensemble du système des Nations Unies ainsi que dans le cadre d'autres initiatives et organes interinstitutions et régionaux, notamment la Décennie des Nations Unies pour les transports durables;
- e) recenser les bonnes pratiques et mener des recherches sur:
 - i) la manière de créer une main-d'œuvre plus inclusive et plus diversifiée en attirant les jeunes, les femmes, les travailleurs migrants et les travailleurs en situation de handicap, afin de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de promouvoir le renouvellement des effectifs;
 - ii) les effets des technologies et de la numérisation, y compris de l'intelligence artificielle, sur la création d'emplois, la croissance économique, la productivité, les niveaux d'emploi et les conditions de travail dans le secteur;
- f) sur la base de normes et de modèle communs visant à promouvoir un milieu de travail sûr et salubre dans le secteur ferroviaire, recenser les bonnes pratiques et mener des recherches sur la SST en vue d'organiser, selon qu'il conviendra, une réunion d'experts chargée d'élaborer des principes directeurs ou un recueil de directives pratiques qui prendraient en considération les aspects sociaux de l'interopérabilité transfrontière et régionale;
- g) concevoir et mettre en œuvre des projets de coopération pour le développement, en tenant compte de la diversité des situations et des priorités des États Membres, conformément aux programmes par pays de l'OIT.

Annexe

Liste non exhaustive de déclarations, d'instruments, de directives et d'outils de l'OIT ainsi que d'autres instruments internationaux visant à promouvoir le travail décent et une transition juste dans le secteur ferroviaire

Normes internationales du travail

Conventions fondamentales (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, son protocole de 2014, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 155) et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 187) et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions de gouvernance (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 81) et recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

Conventions techniques (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919
- Convention (n° 94) et recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 97) et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961
- Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962
- Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, [tableau I modifié en 1980] et recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Convention (n° 127) et recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967
- Convention (n° 131) et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, et recommandation (n° 47) sur les congés payés, 1936
- Convention (n° 135) et recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention (n° 150) et recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Convention (n° 140) et recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974
- Convention (n° 139) et recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Convention (n° 148) et recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention (n° 151) et recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Convention (n° 154) et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981
- Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, (enregistrement et notification des accidents du travail et des maladies professionnelles)
- Convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 158) et recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
- Convention (n° 160) et recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985
- Convention (n° 161) et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 167) et recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Convention (n° 168) et recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- Convention (n° 171) et recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990
- Convention (n° 181) et recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997

- Convention (n° 183) et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n° 190) et recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

Recommandations techniques

- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017
- Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023

Conclusions, déclarations et résolutions

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, telle qu'amendée en 2022
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle qu'amendée en 2022
- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019
- Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, sixième édition, 2022
- Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, 2024
- Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, 2023
- Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, 2023
- Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), 2021
- Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, 2021
- Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, 2016
- Résolution concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs, 2015
- Conclusions de la réunion d'experts de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, 2024
- Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, 2007

- Conclusions concernant les conséquences de la restructuration des chemins de fer pour la direction et le personnel, 1994

Directives et outils de l'OIT

- *Directives techniques sur les risques biologiques en milieu de travail*, 2023
- *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, 2022
- *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*, 2019
- *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 2015
- Code de bonnes pratiques OMI/OIT/CEE-ONU pour le chargement des cargaisons dans des engins de transport, 2014
- Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'utilisation des machines, 2013
- Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 2013
- *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et la santé au travail (ILO-OSH 2001)*, 2001
- Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997

Outils de renforcement des capacités sectoriels non-tripartites

- Manuel intitulé «Dialogue social dans le secteur ferroviaire», 2015
- Outil de formation sur le VIH/sida pour le secteur ferroviaire «On the right track», 2010 (non disponible en français)

Autres instruments et processus internationaux

- Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), [Accord de Paris](#), 2015
- Nations Unies, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2011