



Organisation
internationale
du Travail



Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience : Quel est le rôle des syndicats ?

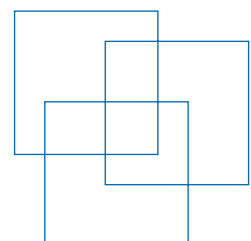
Note d'orientation d'ACTRAV, BIT

ACTRAV

Bureau
des Activités pour
les Travailleurs

Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience : Quel est le rôle des syndicats ?

Note d'orientation d'ACTRAV, BIT



Copyright © Organisation internationale du Travail 2018
Première édition 2018

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Recommendation n° 205 on Employment and Decent Work for Peace and Resilience: What Role for Trade Unions? – ILO ACTRAV Policy Brief /Organisation internationale du travail, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) – Genève : OIT, 2018.

Organisation internationale du travail, Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV).

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production,
impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
*Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits,
lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.*
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées
d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.
Code : MAS-REP

La Constitution de l'OIT de 1919 énonce qu'« une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale »

Introduction : le contexte

La présente note d'orientation vise à soutenir les organisations de travailleurs afin de se positionner face aux conflits et aux catastrophes et, plus précisément, en ce qui a trait à la création de l'emploi et du travail décent pour la prévention, le redressement, la paix et la résilience face aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes¹. La présente note fournit de l'information et présente des stratégies à l'intention des organisations de travailleurs quant aux mesures à prendre dans ce domaine. Elle utilise comme cadre de référence la [Recommandation \(n°205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#) adoptée par la Conférence internationale du Travail (CIT) en juin 2017.

La Recommandation n° 205 se préoccupe des *situations de crise résultant de conflits et de catastrophes*. Les conflits et les catastrophes sont considérés avoir des points communs eu égard à leur impact et leurs répercussions sur le monde du travail et au-delà.

Points saillants de la Recommandation n° 205

- La Recommandation n° 205 est le seul cadre normatif international fournissant une orientation pour assurer la consolidation de la paix et le renforcement de la résilience par le biais de l'emploi et du travail décent ;
- Elle réaffirme les principes fondamentaux et constitutionnels de l'OIT et le rôle central de l'emploi, du travail décent et de la justice sociale en réponse aux crises et dans la promotion d'une paix durable ;
- Elle réaffirme certains droits des travailleurs et rappelle la nécessité de prendre en compte les normes internationales du travail ;
- De plus, elle confère à l'OIT un mandat clair et cherche à renforcer la cohérence et la coordination entre divers acteurs aux niveaux international, régional et local ;
- Elle donne aux organisations de travailleurs une voix et des outils afin d'avoir un impact dans le contexte de conflits et de catastrophes.

Les conflits ont un impact énorme sur les sociétés: les situations d'avant conflit et d'après-conflit sont susceptibles d'être caractérisées par l'insécurité, l'instabilité, la pauvreté et l'inégalité. De plus, l'absence de participation ou la répression d'organisations libres et représentatives peuvent être répandues. Un conflit ou une catastrophe sont susceptibles d'avoir un impact destructeur sur les institutions nécessaires pour assurer la justice sociale dans le monde du travail, et également sur les moyens d'existence, les lieux de travail et les entreprises². Les conflits et les catastrophes ont donc tous deux un impact certain sur le domaine de travail de l'OIT ainsi que sur ses mandants.

La Recommandation n°205 se trouve à la croisée d'initiatives de développement, d'aide humanitaire et de consolidation de la paix entreprises aux niveaux national, régional et international. En particulier, elle est rattachée au Programme de développement durable à l'horizon 2030, par le biais, entre autres, de l'objectif 8 (promouvoir l'emploi et un travail décent) et de l'objectif 16 (promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions ouvertes à tous).

Concepts clés et définitions

- Le terme *conflit* n'est pas défini dans la Recommandation n° 205 et, en fait, il n'est défini dans aucun accord international. Aux fins de la Recommandation n° 205 toutefois, ce terme inclut les « conflits armés » ainsi que les « conflits non armés »³. Le terme « conflits » peut donc être interprété de manière large de sorte à couvrir différentes situations, y compris des situations de violence déstabilisantes pour les sociétés et les économies.
- Les *situations de crise*, au sens de la Recommandation n° 205, ne s'étendent pas aux « situations de fragilité »⁴. Par ailleurs, elles renvoient uniquement à des

1 Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, para 1.

2 Se reporter, de manière générale, au Rapport V (1) – L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience. Révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, CIT, 106e session, 2016, para 27.

3 OIT, Compte-rendu provisoire n° 13-2(Rev.) Rapports de la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix: Compte-rendu des travaux, CIT 2017, paras 144 à 150.

4 Op. cit., paras 128 à 142. Cette décision a été prise parce qu'il n'existe pas de définition reconnue pour les « situations de fragilité » ; une situation de fragilité peut toutefois mener à un conflit armé ou non armé.

« conflits et catastrophes » et ne s'étendent donc pas aux situations de crise économique ou financière⁵ dont traitent d'autres textes de l'OIT.

- Le terme *catastrophe* désigne « la perturbation grave du fonctionnement d'une communauté ou d'une société à n'importe quel niveau par suite d'événements dangereux, dont les répercussions dépendent des conditions d'exposition, de la vulnérabilité et des capacités de la communauté ou de la société concernée, et qui peuvent provoquer des pertes humaines ou matérielles ou avoir des conséquences sur les plans économique ou environnemental » (para 2a). Les catastrophes peuvent être d'origine naturelle ou humaine, se caractériser par une apparition soudaine (par exemple, un ouragan) ou lente (par exemple, une sécheresse).
- Le terme *résilience* « désigne la capacité d'un système, d'une communauté ou d'une société exposés à des aléas de résister à leurs effets, de les résorber, de s'y adapter, de se transformer en conséquence et de s'en relever rapidement et efficacement, notamment en préservant et en rétablissant les structures et fonctions essentielles au moyen de la gestion des risques » (para 2b).

Les conflits et catastrophes : chiffres et impact

Les conflits et les catastrophes sont loin de disparaître. Comme le rapporte l'OIT, « près de 1,5 milliard de personnes vivent dans des pays aux prises avec des situations de fragilité et de violence armée, et 200 millions d'autres sont touchées par l'apparition lente ou soudaine de catastrophes »⁶. En conséquence, plusieurs organisations de travailleurs mènent leurs activités ou ont mené leurs activités dans des situations résultant de conflits ou de catastrophes et bon nombre d'entre elles se sont préparées en prévision de ces situations. Plusieurs organisations de travailleurs devraient également se préparer en prévision d'un conflit ou d'une catastrophe.

Les conflits et les catastrophes peuvent avoir des impacts destructeurs et coûteux sur les sociétés dans leur ensemble, affectant notamment les communautés et personnes, leur sécurité, leur santé, leurs moyens d'existence, leurs emplois, leurs revenus et leurs perspectives. C'est la raison pour laquelle les organisations de travailleurs devraient

participer tant au maintien de la paix qu'à la gestion des suites d'un conflit ou d'une catastrophe. Un conflit ou une catastrophe, ou la possibilité de leur avènement, offrent des possibilités de bâtir les sociétés différemment. Il est essentiel de s'assurer que l'emploi et le travail décent constituent un aspect clé et que les organisations de travailleurs assument un rôle central. Ceci peut permettre aux syndicats de jouir d'une plus grande influence en ce qui a trait à la protection des travailleurs, leur voix, leur participation et ultimement, leur impact. Cependant, afin de saisir cette occasion, les organisations de travailleurs devraient se préparer et s'informer sur la Recommandation n° 205 et sur le potentiel qu'elle présente.

Comment la Recommandation n° 205 diffère-t-elle de la Recommandation n° 71 ?

La Recommandation n° 205 remplace la Recommandation n° 71 sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), adoptée en 1944, à la fin de la Seconde Guerre mondiale. Une révision de la Recommandation n° 71 a fait plusieurs fois l'objet de discussions à l'OIT – notamment en 1998, en 2002 et en 2012. Mais c'est en 2014 que la décision de procéder à cette révision a finalement été prise.

La Recommandation n° 205 est plus large que ne l'était la Recommandation n° 71 car elle inclut tous les conflits, qu'ils soient internationaux, non internationaux, armés ou non armés. La Recommandation n° 205 est également plus large que la Recommandation n° 71 car elle traite non seulement de conflits, mais aussi des catastrophes, un aspect qui est particulièrement important compte tenu du phénomène actuel du changement climatique.

La Recommandation n° 205 va plus loin que la question de la reconstruction et du redressement qui était abordée dans la Recommandation n° 71, et elle se concentre également sur la prévention, la préparation et la résilience, de sorte à anticiper et à atténuer l'impact des crises.

La Recommandation n° 71 visait principalement à traiter des besoins d'emploi des soldats de retour de la guerre, des prisonniers de guerre et des personnes qui avaient été expulsées durant la guerre. La recommandation se limitait aux guerres internationales. Elle ne portait pas sur des questions importantes telles la promotion de la négociation collective ou du dialogue social, l'égalité, le travail des enfants ou le travail forcé. Elle ne traitait pas d'enjeux tels que le changement climatique ou les multinationales.

⁵ BIT, Rapport V (1) – L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience. Révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, CIT, 106^e session, 2016, para 15.

⁶ Se reporter, de manière générale, à <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/lang--fr/index.htm>

Par ailleurs, la Recommandation n° 205 développe davantage l'orientation originale concernant les mesures de promotion de l'emploi dans le cadre de la transition de la guerre à la paix. Voici quelques exemples :

- Elle tient compte des quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent (création d'emplois, droits au travail, protection sociale et dialogue social) puisque tous ces éléments sont pertinents en contexte de crise ;
- Elle place la création d'emploi et le travail décent au cœur de la prévention, du redressement, de la paix et de la résilience ;
- Elle reconnaît la complexité du contexte contemporain mondial et la nature multidimensionnelle des crises, et parallèlement, la diversité des circonstances et des priorités nationales ;
- Elle comporte une solide perspective de genre qui est intégrée à de nombreuses dispositions ;
- Elle reconnaît le rôle crucial du secteur public ;
- Elle reconnaît l'importance de l'investissement à forte intensité d'emploi ;
- Dans l'ensemble de l'instrument, une attention spéciale est accordée aux populations que les crises ont rendues particulièrement vulnérables. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, les enfants, les personnes appartenant à des minorités, à des populations autochtones et tribales, les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, les personnes handicapées, les migrants et les réfugiés et d'autres personnes victimes de déplacement forcé entre les pays ;
- Elle insiste sur le besoin d'une transition juste vers une économie durable sur le plan environnemental ;
- Elle fait état du besoin pour les entreprises multinationales d'appliquer le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'assurer le respect des droits humains et des droits au travail ;
- Enfin, elle comporte une forte dimension en matière de dialogue social et confère un rôle puissant aux partenaires sociaux.

Contenu de la Recommandation n° 205

La Recommandation n° 205 est un instrument relativement long et très large dans sa portée. Elle couvre différents thèmes, ainsi que tous les aspects liés au travail décent. Différentes parties seront pertinentes à différents contextes, différentes réalités et préoccupations.

La Recommandation n° 205 peut être divisée en trois sections, afin d'en faciliter l'approche.

Les recommandations et les conventions: quelle est la différence ?

- Les conventions, protocoles et recommandations constituent des normes internationales du travail (NIT) ;
- Ils font partie du droit international public ;
- Une recommandation est un instrument non contraignant tandis qu'une convention ou un protocole constituent un instrument contraignant une fois ratifié ;
- Toutes les NIT donnent lieu à des obligations en matière de présentation de rapports conformément à la Constitution de l'OIT ;
- Les conventions, protocoles et recommandations ont tous été adoptés par les mandants tripartites de l'OIT suivant la même procédure ;
- Les recommandations sont un outil important car elles rappellent des obligations pouvant être énoncées dans des conventions ou des protocoles, et elles fournissent des lignes directrices ;
- Les recommandations peuvent être autonomes ou liées à une convention ou à un protocole.

La **première** section (préambule, partie I, II, et III) énonce les objectifs et le champ d'application de la Recommandation, et énumère les principes et les stratégies qui devraient inspirer les membres dans le cadre de leur réponse aux crises:

- En ce qui a trait au champ d'application, la recommandation s'applique à tous les travailleurs et demandeurs d'emploi et à tous les employeurs, dans tous les secteurs de l'économie touchés directement ou indirectement par les situations de crise. Elle concerne également les travailleurs et les personnes engagés dans le travail bénévole participant à la réponse aux crises, notamment la réponse immédiate (paras 4 et 5).
- La recommandation comporte 14 principes directeurs (para 7). Ceux-ci ont notamment trait à la nécessité de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, le travail décent, et la nécessité de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, d'autres droits humains et d'autres normes internationales du travail. Ces principes directeurs rappellent également l'importance du dialogue social et d'une bonne gouvernance.
- La recommandation suggère des approches stratégiques (para 8) pour (1) promouvoir la paix,

prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience (celles-ci incluent le fait d'assurer la consultation et d'encourager la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs à la planification, à la mise en œuvre et au suivi des mesures en faveur du redressement et de la résilience ; de fournir un appui aux employeurs relativement à l'application du principe de diligence raisonnable ; de renforcer les capacités des gouvernements et des organisations de travailleurs et d'employeurs) ; et pour (2) la réponse aux crises au lendemain d'un conflit ou d'une catastrophe (celles-ci incluent des conditions de travail sûres et décentes pour tous les travailleurs, et le rétablissement, si nécessaire, des institutions gouvernementales ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs).

La **seconde** section fournit une orientation générale aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures de prévention des crises et de réponse aux crises dans divers domaines (paras 10 à 40) : les quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent (emploi, droits, protection sociale et dialogue social) ; éducation ; formation et orientation professionnelles ; migrants touchés par une situation de crise ; et réfugiés et rapatriés.

Partie IV. Possibilités de création d'emplois et de revenus (paras 10 à 14)

Partie V. Droits, égalité et non-discrimination (paras 15 à 17)

Partie VI. Education et formation et orientation professionnelles (paras 18 à 20)

Partie VII. Protection sociale (paras 21 et 22)

Partie VIII. Droit du travail, administration du travail et informations sur le marché du travail (para 23)

Partie IX. Dialogue social et rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs (paras 24 et 25)

Partie X. Migrants touchés par une situation de crise (paras 26 et 27)

Partie XI. Réfugiés et rapatriés (paras 28 à 40)

Bien que des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives soient prévues dans l'ensemble du texte, la partie IX en particulier, traite du dialogue social et du rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le paragraphe 24 énonce que, en consultation avec ces organisations, il faudrait veiller à ce que toutes les mesures prévues par la Recommandation n° 205 soient élaborées ou promues par le biais d'un dialogue social associant les femmes au même titre que les hommes,

créer un environnement favorable à la constitution, au rétablissement ou au renforcement d'organisation d'employeurs et de travailleurs, et encourager une étroite coopération avec les organisations de la société civile.

Le paragraphe 25 insiste sur le fait que les Membres devraient reconnaître que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la réponse aux crises. En particulier, il faudrait employer la négociation collective et d'autres formes de dialogue social afin « d'aider les entreprises durables, en particulier les petites et moyennes entreprises, à mettre en place un plan de continuité de leurs activités et à surmonter la crise au moyen de la formation, de conseils et d'un appui matériel, et faciliter leur accès aux financements », et afin « d'aider les travailleurs, en particulier ceux que la crise a rendus vulnérables, à surmonter la crise au moyen de la formation, de conseils et d'un appui matériel ».

Les jeunes – La Recommandation n° 205 fait mention des jeunes qui pourraient être particulièrement touchés par un conflit ou une catastrophe, des jeunes migrants, des jeunes réfugiés, des jeunes dont l'éducation a été interrompue, des jeunes qui ont été associés à des forces ou groupes armés, et de la nécessité de fournir aux jeunes des emplois et un travail décent. Mais la recommandation ne traite pas du besoin de donner une voix aux jeunes. Cela pourrait toutefois être fait par le biais de l'action syndicale.

La **troisième** section (partie XII et XIII) fournit une orientation relativement à la prise de mesures pour (1) prévenir et atténuer les crises et s'y préparer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs (notamment l'identification des risques et l'évaluation des menaces, la gestion des risques, et la prévention et l'atténuation des conséquences négatives, en tenant compte, en particulier, de la [Déclaration de l'OIT sur les EMN](#)) (para 41) ; et, relativement (2) au besoin de renforcer la coopération internationale (paras 42 à 48). Fait important, la Recommandation n° 205 énonce expressément que l'OIT devrait jouer un rôle primordial pour aider les Membres à apporter des réponses aux crises fondées sur l'emploi et le travail décent (para 46).

Dans certains cas, le droit du travail national est inutilement suspendu : la Recommandation n° 205 rappelle que « les réponses aux crises [...] devraient être compatibles avec les normes internationales du travail applicables » (para 43).

Les syndicats et la Recommandation n° 205

Comme l'a déclaré le Vice-président travailleur de la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix, dans son allocution de clôture, « le meilleur gage de progrès et de succès sera sur le terrain, quand les gouvernements et les partenaires sociaux, avec le soutien de l'OIT, sauront développer les stratégies et les plans qui mèneront à une gestion efficace du développement durable, à la sortie de crise et au renforcement de la résilience, dans le respect et la réalisation des droits des travailleuses et des travailleurs du monde ».⁷

La Recommandation n° 205 accorde un rôle clair à l'OIT sur le plan de l'emploi et du travail décent en situation de conflit et de catastrophes, et les syndicats doivent être au centre des initiatives de l'OIT à cet égard. La Recommandation n° 205 ne fournit pas de réponses toutes faites; elle fournit des outils et des occasions aux syndicats pour intervenir dans les situations de conflits et de catastrophes.

Forces et possibilités

Bien que les défis soient clairement nombreux (par exemple, les syndicats pourraient simplement être incapables de s'organiser ou leurs activités pourraient être proscrites pendant ou après des conflits), il existe bon nombre de possibilités d'action. Les exemples qui suivent peuvent aider à mettre en place un mécanisme d'alerte précoce et permettre aux syndicats de mieux répondre à une crise ou une catastrophe :

- Les syndicats peuvent avoir une bonne compréhension du contexte local ;
- Les syndicats peuvent avoir accès aux parties impliquées dans un différend ou un conflit ;
- Les syndicats peuvent surveiller la mise en œuvre de politiques et évaluer leur réussite ;



7 Rapports de la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix : présentation, discussion et approbation, Compte-rendu provisoire 17, p. 10.

- Les syndicats peuvent être au courant d'enjeux sociaux ;
- Les syndicats occupent une position clé pour plaider pour le renforcement du dialogue social, des services publics efficaces, la pleine réalisation des NIT, une transition juste, la diligence raisonnable des entreprises, l'investissement à forte intensité d'emploi, entre autres ;
- Les syndicats occupent une position clé pour promouvoir certaines questions et certaines valeurs (par exemple, programmes de transformation relatifs à l'égalité des sexes à l'intérieur et à l'extérieur du syndicat ; inclusion de personnes handicapées ; expansion de la définition traditionnelle du travail ou des travailleurs) ;
- Les syndicats peuvent aider à s'attaquer aux causes profondes des inégalités ;
- Les syndicats peuvent inspirer la confiance ;
- Les syndicats peuvent agir en qualité d'agents du changement et de source de solidarité et de paix ;
- Les syndicats peuvent utiliser un conflit ou une catastrophe pour se renforcer et se repositionner ;
- Les syndicats peuvent utiliser un conflit ou une catastrophe pour accroître leur portée et étendre leur couverture à l'ensemble des personnes qui travaillent.

Exemples de mesures prises par des syndicats⁸ :

Lors de catastrophes – les syndicats interviennent rapidement :

- En réponse au **grand séisme dans l'est du Japon survenu en mars 2011**, la Confédération japonaise des syndicats (RENGO) a immédiatement mis sur pied une équipe de secours aux sinistrés, qui, pendant les six mois suivants a réalisé des activités de soutien incluant la collecte de dons destinés aux sinistrés et des demandes au sein de l'organisation RENGU afin de fournir du matériel de secours et dépêcher des bénévoles (environ 35 000 bénévoles sur une période de six mois).
- Suite au **tremblement de terre de 2010 en Haïti**, la Confédération syndicale internationale (CSI) a fourni son appui et a augmenté l'aide immédiate fournie par ses syndicats affiliés en République dominicaine. Cela a inclus l'envoi de nourriture, d'eau et de médicaments à Port-au-Prince.

8 Ces quatre exemples sont tirés du document suivant : BIT, Rapport V(1) – L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience. Révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, CIT, 106^e session, 2016, paras 80-82.



En situations post-conflit – les syndicats sont essentiels pour renforcer les mécanismes démocratiques :

- Le renforcement de la capacité de syndicats fragiles s'est avéré un aspect clé en Afghanistan afin d'assurer leur participation à la réforme du droit du travail, à la création de mécanismes de règlement des différends, à l'élaboration d'une liste des secteurs dangereux et à l'identification du travail des enfants.

Dans la prévention de conflits – les syndicats contribuent positivement à la prévention et au règlement de conflits armés violents :

- Parce qu'ils comprennent le contexte local, les syndicats en Guinée ont joué un rôle clé de 2006 à 2008, une période durant laquelle il y a eu au pays des **grèves de grande ampleur et des manifestations dans les rues** qui ont entraîné la mort de dizaines de personnes. Ces manifestations et grèves découlaient de l'érosion du pouvoir d'achat et du non-respect de l'état de droit et de la démocratie. Un syndicat a contribué en établissant un diagnostic de la situation au moyen d'une évaluation des lacunes en matière de formation et de compétences, afin de garantir que les solutions proposées en vue de prévenir les crises tenaient compte des raisons fondamentales de la crise.



Ressources de l'OIT

Recommandation n° 205

- [Recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#)

Rapports et travaux ayant mené à l'adoption de la Recommandation n° 205

- Rapport V (1) L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience. Révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 (juin 2016), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_512515.pdf
- Rapports de la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix 1 : Compte-rendu des travaux. Compte-rendu provisoire n° 15-2(Rev.) [Rapports de la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix 1: Compte-rendu des travaux](#) (juin 2016)
- Rapports de la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix : Compte-rendu des travaux, Compte-rendu provisoire n° 13-2(Rev.) [Rapports de la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix: Compte-rendu des travaux](#) (juin 2017)
- Rapport de la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix: présentation, discussion et approbation, Compte-rendu provisoire n° 17 [Douzième séance plénière](#) (juin 2017) – p. 1-24

Suivi du Bureau

- [Suivi de la résolution concernant l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience, novembre 2017, GB.331/INS/4/2](#)

Publications d'ACTRAV

- Prévention et résolution des conflits violents et armés : manuel de formation à l'usage des organisations syndicales (2010) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_141272.pdf
- Recommandation n° 205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience – Guide à l'intention des travailleurs (à venir).

Contact :

ACTRAV
Bureau international du travail
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Suisse
Tél. +41 22 799 70 21
e-mail : actrav@ilo.org

