



DIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail**Deuxième rapport: Normes internationales du travail et droits de l'homme***Table des matières*

	<i>Page</i>
III. Améliorations des activités normatives de l'OIT: rapport d'activité.....	1
IV. Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports au titre de l'article 19 de la Constitution – Proposition de questionnaire au titre de l'article 19 concernant les instruments ayant trait aux principes et droits fondamentaux au travail	9
V. Formulaire pour les rapports sur l'application des conventions ratifiées (article 22 de la Constitution): convention du travail maritime, 2006	13
VI. Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART): Rapport sur les allégations soumises par des organisations d'enseignants.....	15

Annexes

I. Plan d'action proposé pour parvenir à une large ratification et à une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail (convention n° 155, son protocole de 2002 et convention n° 187)	17
II. Formulaire de rapport relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.....	32
III. Formulaire de rapport concernant les conventions fondamentales (questionnaire au titre de l'article 19)	42
IV. Formulaire de rapport relatif à la convention du travail maritime, 2006	58

III. Améliorations des activités normatives de l'OIT: rapport d'activité (Troisième question à l'ordre du jour)

1. La commission était saisie d'un document ¹ sur l'amélioration des activités normatives de l'OIT, qui contenait un rapport sur l'avancement de la mise au point d'un plan d'action final pour la mise en œuvre de la stratégie normative.
2. La représentante du Directeur général (M^{me} Cleopatra Doumbia-Henry, directrice du Département des normes internationales du travail (NORMES)) présente le document et attire l'attention sur les annexes qui contiennent un plan d'action proposé pour la promotion des normes en matière de sécurité et de santé au travail (SST) ainsi qu'une nouvelle proposition pour la révision du formulaire de rapport relatif à la convention n° 29.
3. La vice-présidente travailleuse souligne que tout plan d'action ayant pour objet la promotion de normes doit s'intégrer dans la stratégie normative d'ensemble de l'OIT et ne pas être élaboré isolément. Le Bureau doit donner des éclaircissements à la session de novembre de la Commission LILS sur la manière dont il envisage de veiller à ce que, dans la mise en application du Pacte mondial pour l'emploi, des efforts soient faits pour promouvoir la ratification et la mise en application des normes considérées comme présentant un intérêt dans le contexte de la crise. Ces efforts devraient être étroitement coordonnés avec les activités de coopération technique. L'approche par pays est utile pour promouvoir les conventions à jour, la ratification des conventions révisées et la dénonciation des conventions caduques, mais nécessitera elle aussi une étroite collaboration avec les départements techniques, l'intégration systématique des normes dans les programmes par pays de promotion du travail décent et une meilleure utilisation de la convention n° 144.
4. L'intervenante se félicite de la tenue d'une réunion d'un groupe tripartite d'experts sur la convention n° 158 et la recommandation n° 166 au cours de l'exercice biennal. Etant donné que le Groupe de travail Cartier n'est pas parvenu à un accord sur la révision de la convention n° 158, le statu quo demeure et cette convention doit donc être promue en tant que convention à jour. Elle souligne l'importance qu'il convient d'attacher à la protection contre le licenciement abusif sans laquelle les travailleurs se trouvent dans une situation de quasi-esclaves. Le licenciement abusif peut être utilisé contre les membres et les dirigeants des syndicats, ce qui porte atteinte aux droits démocratiques des travailleurs. Dans la préparation des documents destinés à la réunion, le Bureau devrait faire référence au document qu'il a présenté en 2001 ² et à la note plus récente sur la convention n° 158 soumise en novembre 2009. Le rôle du groupe tripartite d'experts n'est pas de se prononcer sur le statut de la convention et de la recommandation car cette décision appartient au Conseil d'administration et à la Conférence.
5. L'intervenante souscrit aux modifications qu'il est proposé d'apporter au formulaire de rapport relatif à la convention n° 29 et à l'allongement du cycle de présentation des rapports soumis en application de l'article 22. Elle se félicite des conclusions de la CEACR sur le traitement des commentaires envoyés par les organisations d'employeurs et de travailleurs au cours d'une année pour laquelle aucun rapport n'est dû, en particulier lorsqu'il s'agit de graves allégations de violation des obligations.

¹ Document GB.307/LILS/3(Rev.).

² Document GB.280/LILS/WP/PRS/2/2.

6. L'intervenante note que des progrès notables ont été faits dans l'unification des bases de données, notamment pour faciliter l'accès aux informations et la présentation des rapports. Toutefois, elle se demande avec inquiétude si des ressources suffisantes seront mobilisées pour assurer la maintenance du système et précise que cela ne devrait pas peser sur le budget de NORMES. Le Bureau devrait réfléchir à la manière d'assurer un meilleur accès intersectoriel aux données et à l'information compte tenu de la Déclaration sur la justice sociale. Elle se félicite de la publication du Recueil sur l'économie informelle et considère que le Bureau devrait produire davantage de publications de ce type, par exemple sur la recommandation n° 198. Elle se félicite aussi des efforts déployés pour mobiliser des ressources en explorant toutes les possibilités, y compris la coopération technique, le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et les produits mondiaux. Elle déclare que toutes les activités normatives (y compris celles relatives à la Déclaration de 1998) devraient être adéquatement financées et demande si le programme que NORMES a présenté au Département des partenariats et de la coopération a été approuvé. Elle approuve le travail entrepris concernant les indicateurs de travail décent et l'élaboration d'indicateurs chiffrés pour mesurer les progrès réalisés en matière de liberté d'association et de négociation collective.
7. L'intervenante se félicite du plan d'action proposé en matière de santé et de sécurité au travail (SST), bien que le groupe des travailleurs soupçonne que les chiffres relatifs aux accidents mortels et aux lésions cités par le Bureau soient très inférieurs à la réalité. De plus, l'absence de référence à la liberté d'association et aux droits de négociation collective, considérés comme des droits «habilitants» dans la Déclaration sur la justice sociale, est une lacune majeure dans le plan d'action proposé. Sans la jouissance de ces droits, il est impossible aux travailleurs d'agir au niveau de l'entreprise, ce qui est un élément essentiel pour la prévention et la notification des accidents du travail. Le plan d'action devrait répondre à la nécessité de renforcer SafeWork et promouvoir de manière plus vigoureuse sur le terrain la santé et la sécurité au travail. Une stratégie ciblée s'impose, avec des critères de référence clairs et des objectifs réalistes. Toutefois, l'oratrice s'inquiète de savoir si le Bureau dispose de suffisamment de ressources pour soutenir le plan d'action qui semble ambitieux par rapport au peu de ressources disponibles. En matière de santé et de sécurité au travail, l'élaboration et la mise en application de plans d'action nationaux sont importantes et nécessitent la sélection de pays et l'apport d'un soutien renforcé aux ministères du travail et aux partenaires sociaux concernant le cadre fondamental des droits et obligations énoncés dans la convention n° 155 et la recommandation n° 164. Il faut par ailleurs se focaliser sur les secteurs à risque et œuvrer en collaboration avec les syndicats de branche, les employeurs et les ministères concernés à propos des conventions applicables surtout dans les secteurs du bâtiment, de l'agriculture, des produits chimiques et des mines. L'intervenante demande pourquoi il n'est pas fait mention du lien entre travail informel et précaire et violations des normes et des stratégies en matière de SST. Le plan d'action devrait également mettre l'accent sur les éléments de prévention suivants: le droit des salariés de désigner des délégués à la sécurité, qui doivent être protégés contre le harcèlement et la discrimination, être formés et disposer de temps libre sans perte de salaire pour exercer leurs fonctions; leur droit d'être consultés sur les dispositions prises en matière de sécurité et de recevoir des informations adéquates de la part de l'employeur à ce sujet; leur droit de faire partie d'un comité paritaire sur la santé et la sécurité et d'y être représentés sur un pied d'égalité; et l'apport d'un meilleur soutien aux PME où, en règle générale, ce type de comité n'existe pas. Autre lacune du plan: l'analyse ne tient pas compte de la dimension hommes-femmes. De plus, aucun indicateur n'est prévu pour mesurer les effets des dispositions prises sur le nombre de décès et d'accidents.
8. Le vice-président employeur insiste sur le fait que les plans d'action définitifs doivent couvrir les principaux aspects des quatre composantes de la stratégie normative, et prévoir notamment un mécanisme d'examen périodique permettant de tenir à jour le corpus de

normes et de clarifier les méthodes d'interprétation utilisées par les organes de contrôle de l'OIT. Rappelant la décision du Conseil d'administration, fondée sur une recommandation de la Commission LILS, selon laquelle il conviendrait de tenir en 2010 une réunion tripartite d'experts sur la convention n° 158 et la recommandation n° 166, l'orateur estime que le Bureau devrait fournir des informations plus concrètes sur les mesures déjà prises pour préparer la réunion, compte tenu notamment du statut imprécis de ces deux instruments et des critiques dont ils font l'objet de la part de certaines parties, en particulier les employeurs, à cause de la rigidité et de l'incertitude juridique qu'ils risquent d'introduire dans la relation de travail.

9. En ce qui concerne l'élaboration des plans d'action, l'orateur indique que la ratification des conventions est une prérogative des Etats Membres de l'OIT et que le Bureau doit s'abstenir de l'imposer. Lorsqu'il «encourage» la ratification d'une convention donnée, le Bureau devrait conseiller aux pays concernés de ne l'envisager qu'une fois qu'ils disposent des capacités nécessaires pour sa mise en œuvre. Le Bureau doit insister sur le fait que la non-application d'une convention ratifiée constitue un manquement à une obligation découlant du droit international. Il est préférable d'élaborer des plans d'action pour apporter des améliorations dans des domaines importants comme la SST, l'inspection du travail ou les conditions de travail dans un secteur particulier, par exemple la pêche, plutôt que d'encourager globalement la ratification des conventions. Les normes concernant ces domaines peuvent occuper une place importante dans les plans d'action, mais ne sont qu'un élément parmi d'autres. L'élaboration de ces plans doit être confiée en premier lieu aux départements techniques, à savoir SafeWork, DECLARATION, SECTOR et NORMES, ACT/EMP et ACTRAV devant être consultés et associés à chaque phase de la mise en œuvre. L'orateur note que la Commission de la coopération technique serait sans doute plus compétente pour l'adoption des futurs plans d'action.
10. A propos du plan d'action relatif à la SST, le groupe des employeurs, tout en reconnaissant qu'il contient globalement de nombreux éléments utiles, estime qu'il a été établi dans une perspective normative étroite qui ne tient pas pleinement compte des aspects pratiques de la SST. Ce déséquilibre doit être corrigé, par exemple en tenant compte des neuf points relatifs aux divers types d'action dans le domaine de la SST qui figurent dans les conclusions de l'étude d'ensemble de 2009 consacrée à la SST. La stratégie de promotion de la ratification et de la mise en œuvre effective des instruments portant sur la SST devrait trouver sa place dans un plan d'action consacré à la promotion de la SST dans son ensemble, et non dans un plan d'action consacré à telle ou telle norme. Des améliorations seraient également possibles en mettant davantage l'accent sur l'instrument le plus récent en matière de SST, à savoir la convention n° 187, et en adoptant une approche plus prudente de la convention n° 155 et de son protocole de 2002 en raison des diverses difficultés de mise en œuvre signalées dans l'étude d'ensemble de 2009. L'orateur propose d'apporter au plan d'action les modifications suivantes: au paragraphe 27, préconiser la réalisation d'analyses supplémentaires sur les besoins techniques dépassant le cadre des questions identifiées par la CEACR; au paragraphe 33, donner davantage d'importance aux PME et à l'économie informelle, qui posent d'importants problèmes en matière de SST, et au paragraphe 37 encourager les recherches sur des applications et pratiques en matière de SST qui sont particulièrement recommandables et qui, de surcroît, permettent d'améliorer la productivité et sont abordables pour les PME et les employeurs du secteur informel. Au paragraphe 38, en plaçant en tête de liste les deux indicateurs qui ont trait à la ratification des instruments relatifs à la SST, on donne l'impression qu'il s'agit là de la première mesure que doivent prendre les Etats Membres et que les indicateurs en question sont les plus importants pour la mesure des progrès réalisés. Ces deux indicateurs doivent donc être déplacés à la fin de la liste. Le quatrième indicateur doit faire référence à la Commission de la Conférence ainsi qu'à d'autres sources susceptibles de fournir des informations sur la mise en œuvre, telles que les rapports d'évaluation des projets ou des rapports élaborés par des organismes indépendants et compétents en matière de SST.

11. En ce qui concerne les conclusions de la CEACR relatives au traitement des commentaires communiqués par les organisations d'employeurs et de travailleurs au cours d'une année pour laquelle aucun rapport n'est dû, l'orateur estime qu'au lieu de se borner à prendre note de ces conclusions, comme indiqué au paragraphe 12, il appartient au Conseil d'administration de veiller au bon fonctionnement des différents organes du système de contrôle. Néanmoins, les propositions de la CEACR paraissent raisonnables et peuvent être approuvées. Celle-ci devrait faire un bilan périodique, par exemple tous les deux ans, du fonctionnement de ces organes.
12. Pour ce qui est des modifications qu'il est proposé d'apporter au formulaire de rapport relatif à la convention n° 29, l'orateur note qu'il convient de trouver une solution juridique à la question des dispositions transitoires obsolètes figurant dans cet instrument. L'orateur rappelle que la CEACR a elle-même proposé, au paragraphe 196 de son étude d'ensemble de 2007 sur le travail forcé, que la Conférence adopte un protocole révoquant les dispositions transitoires. Il ajoute que, d'après l'étude d'ensemble de 2007, l'article 1, paragraphe 3, ne fait pas partie des dispositions transitoires contrairement à ce qui est affirmé dans le document à l'étude.
13. Sur la question de l'amélioration de l'accès au système normatif et de sa meilleure visibilité, l'orateur se félicite de l'attention portée, par l'intermédiaire du nouveau recueil, au problème de l'application des normes dans le secteur informel, mais note qu'ACT/EMP et probablement ACTRAV n'ont pas été consultés sur cette importante question. En ce qui concerne la très importante tâche consistant à mesurer le travail décent, l'élaboration de profils de pays a été approuvée par le Conseil d'administration, mais celui-ci n'a pas décidé clairement de mettre au point des indicateurs numériques sur les progrès réalisés dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail. L'orateur note avec préoccupation que seules des consultations avec la CEACR sont évoquées, et demande au Bureau de consulter également la Commission de l'application des normes de la Conférence et d'associer ACT/EMP et ACTRAV tout au long du processus.
14. La représentante du gouvernement du Canada, s'exprimant au nom des PIEM, se félicite de la poursuite des consultations sur la politique normative et l'interprétation des normes internationales du travail, ainsi que du projet de réunion tripartite d'experts sur la convention n° 158 et la recommandation n° 166. Les PIEM approuvent le projet de plan d'action sur la SST. L'oratrice note cependant que les indicateurs figurant dans le paragraphe 38 du plan concernent les mesures que doivent prendre les Etats Membres, et non l'évaluation et la surveillance de l'impact de l'action de l'OIT, conformément au suivi de la Déclaration sur la justice sociale qui préconise l'évaluation des résultats des activités de l'Organisation en vue d'éclairer les décisions relatives aux programmes, au budget et à d'autres questions de gouvernance. Le Bureau devrait donner des informations plus précises sur la date à laquelle des rapports d'activité seront fournis au Conseil d'administration. Il est invité à achever le plan d'action sur les conventions fondamentales pour la session de novembre 2010 du Conseil d'administration, ce qui contribuera à la réalisation de l'objectif de la ratification universelle des conventions fondamentales d'ici à 2015 (150 ratifications émanant de 53 pays manquent encore).
15. En ce qui concerne le nouveau cycle de présentation des rapports de trois ans pour les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance, les PIEM rappellent qu'ils ont demandé à connaître la manière dont seront classées les conventions par objectif stratégique afin de mieux comprendre les conséquences pratiques d'un tel classement. Il importe de ne pas affaiblir les objectifs qui sous-tendent le cycle de trois ans, à savoir alléger la charge de travail des gouvernements, celle du Bureau et celle de la CEACR. L'orateur note que les conclusions de celle-ci sur la manière de traiter les commentaires transmis par les organisations de travailleurs et d'employeurs, les années pour lesquelles aucun rapport n'est dû, prévoient des mécanismes garantissant que seules

les questions importantes seront traitées en dehors du cycle normal de présentation de rapports et que la procédure en la matière sera respectée.

16. Les PIEM estiment que les instructions figurant au premier paragraphe de la section II du formulaire de rapport relatif à la convention n° 29 ne sont pas claires et proposent de les remplacer par le texte suivant:

Prière de donner des indications détaillées sur les dispositions des lois et règlements administratifs et sur les mesures prises par les autorités compétentes, qui assurent l'application des articles 1, paragraphe 1, 2, 25 et 26 de la convention. En outre, prière de fournir toute indication spécifiquement requise ci-après sur ces articles. Veuillez noter qu'il n'est plus demandé d'informations à propos des articles 1, paragraphes 2 et 3, et 3 à 24, car ces dispositions transitoires ne sont plus applicables et ne sont reproduites qu'à titre indicatif.

17. Les PIEM se félicitent du projet d'unification des bases de données et de l'élaboration d'un système de présentation des rapports en ligne et sont impatients d'en voir une démonstration. Le site Web devrait être convivial et améliorer l'accessibilité à l'information. En ce qui concerne le nouveau recueil sur l'économie informelle, l'orateur demande quand il sera disponible et comment il sera diffusé. Le programme de coopération technique proposé constitue une composante essentielle de la politique normative, et des informations complémentaires sont requises sur les résultats des activités de mobilisation de ressources et sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme dans 25 pays.
18. Le représentant du gouvernement de l'Inde approuve le plan d'action relatif aux instruments sur la SST. Les bureaux régionaux et nationaux devraient participer activement à sa mise en œuvre car ils sont mieux placés pour évaluer les lacunes en matière de capacités, de ressources, d'infrastructures et de mise en œuvre, notamment en ce qui concerne les risques et dangers liés au travail dans les Etats Membres, en particulier dans le secteur informel. L'orateur approuve les modifications apportées au cycle de présentation des rapports, l'approche proposée par la CEACR en ce qui concerne les commentaires communiqués par les partenaires sociaux en dehors du cycle normal de présentation des rapports, surtout lorsque ceux-ci formulent des allégations graves, et la simplification du formulaire de rapport relatif à la convention n° 29.
19. La représentante du gouvernement de Cuba se félicite de l'organisation d'une réunion tripartite d'experts chargée d'examiner la convention n° 158 et la recommandation n° 166 et espère qu'une future révision de ces normes permettra de renforcer la protection des travailleurs victimes de licenciement injustifié. Un plan d'action sur les instruments relatifs à la SST serait extrêmement utile car il encouragerait les responsables nationaux à donner des orientations sur les mesures à prendre dans les entreprises. La ratification des instruments pertinents par le gouvernement de Cuba constitue une étape constructive dans l'instauration de conditions de travail sûres et salubres, qui permettent à leur tour d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises par la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'oratrice souscrit au projet de simplification des formulaires des rapports dus en vertu de l'article 22 et à l'allongement de la durée du cycle de présentation des rapports pour les conventions fondamentales, ce qui allégera la charge de travail. Les commentaires des partenaires sociaux permettent d'améliorer la mise en œuvre de la législation nationale donnant effet aux conventions ratifiées, mais c'est à la CEACR de procéder à une évaluation objective et impartiale des questions soulevées dans ces commentaires.
20. Le représentant du gouvernement du Japon approuve l'importance accordée à l'amélioration de la SST et souligne qu'une coopération tripartite est nécessaire à cette fin. A l'appui du plan d'action proposé, il affirme que la collaboration de spécialistes de différents domaines et celle du Centre de Turin seront bénéfiques et que la visibilité accrue

donnée aux avantages découlant de l'amélioration de la SST sera utile aux décideurs nationaux. Il est important de fixer des objectifs chiffrés pour la prévention des accidents professionnels. Son gouvernement a fixé de tels objectifs pour évaluer les progrès réalisés dans le cadre de l'application du plan quinquennal de prévention des accidents professionnels lancé en 2008. Son pays fournit aussi une assistance aux pays en développement, principalement ceux de l'ASEAN, et collabore au sein du réseau des administrations compétentes de la région (ASEAN-OSHNET) à l'amélioration de la SST.

21. Le représentant du gouvernement du Nigéria, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est favorable au cycle de trois ans proposé pour la soumission de rapports sur les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance, et il se félicite du plan d'action sur les instruments relatifs à la SST. Toutefois, ce plan d'action étant très complexe et sa mise en œuvre effective requérant un volume de ressources considérable, l'orateur salue les efforts déployés par le Bureau pour mobiliser les ressources financières nécessaires. La mise en œuvre du plan d'action nécessitera également un développement des capacités à grande échelle pour les ministères du travail, les inspecteurs du travail et les partenaires sociaux, en particulier dans la région Afrique. Le plan d'action sur la SST devrait accorder plus d'attention aux PME pour les aider à relever l'énorme défi auquel elles sont confrontées en la matière. Enfin, rappelant que son gouvernement est en passe de ratifier la convention du travail maritime, 2006, l'orateur réitère la demande d'assistance technique que celui-ci a formulée à cet égard.

22. Le représentant du gouvernement de l'Italie se félicite de l'organisation d'une réunion tripartite d'experts sur la convention n° 158 et la recommandation n° 166 et soutient le plan d'action sur les instruments relatifs à la SST, dont l'objectif est d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs dans le monde entier. En 2008, son pays a adopté un texte législatif unique couvrant tous les aspects de la SST, qui est conforme aux normes internationales et à celles de l'Union européenne. Son gouvernement envisage de ratifier la convention n° 155 et son protocole de 2002, ainsi que la convention n° 187. L'orateur approuve le regroupement des conventions par objectif stratégique aux fins de la présentation des rapports, de même que la décision de porter à trois ans le cycle de présentation des rapports sur les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance, ce qui, il l'espère, allègera la charge de travail des gouvernements comme celle du Bureau. En outre, les éclaircissements apportés par la CEACR au sujet des commentaires formulés par les partenaires sociaux en dehors du cycle normal de présentation de rapports ont été très utiles. Il approuve également la version révisée du formulaire des rapports dus en vertu de l'article 22 et salue les mesures prises par le Bureau pour unifier les bases de données sur les normes et mettre au point un système de soumission des rapports en ligne. Il salue de même les efforts déployés pour renforcer l'impact du système normatif par le biais de la coopération technique.

23. La représentante du gouvernement de l'Égypte se félicite du plan d'action sur les instruments relatifs à la SST et souligne qu'il est important que l'examen et la réalisation des objectifs en matière de sécurité et de santé au travail fassent l'objet d'un consensus tripartite. La décision de porter à trois ans le cycle de présentation des rapports sur les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance allègera la charge de travail des gouvernements et de la CEACR, ce qui permettra à cette dernière de se pencher sur les questions essentielles et lui évitera d'examiner à plusieurs reprises les mêmes commentaires. La révision du formulaire des rapports dus en vertu de l'article 22 est un aspect important de la stratégie normative, qui garantira davantage de pertinence aux rapports dont est saisie la CEACR et facilitera l'examen des aspects positifs et négatifs de chaque contexte national. Les modifications apportées au formulaire de rapport concernant la convention n° 29 allégeront la charge de travail que les rapports représentent pour les gouvernements.

24. La représentante du gouvernement de la Zambie note que le plan d'action sur la SST arrive à point nommé, après l'adoption progressive d'une approche dynamique et systémique de la SST privilégiant la prévention, illustrée par les conventions n^{os} 155 et 187, la Stratégie globale de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail et l'étude d'ensemble de l'année dernière. De façon générale, les conditions de SST se détériorent avec la crise financière et économique mondiale; il faut intervenir principalement au niveau de l'entreprise. L'oratrice se félicite de la place donnée au tripartisme dans le plan d'action. En conclusion, elle déclare que son gouvernement a fait sien l'Agenda du travail décent et met actuellement en œuvre un programme de promotion du travail décent. Des consultations tripartites ont débuté en vue de la ratification des conventions n^{os} 129, 155 et 187.

25. La représentante du gouvernement du Mexique, notant que l'application du plan d'action proposé sur la SST dépend principalement de ressources extrabudgétaires, se demande s'il existe des dispositions pour mettre en œuvre le plan dans le cas où aucun financement ne serait disponible de la part des donateurs. Il est important d'intégrer la prévention et l'autogestion au plan d'action, sachant qu'il vaut mieux prévenir que guérir. Enfin, l'oratrice approuve la version révisée du formulaire de rapport concernant la convention n^o 29.

26. La représentante du Directeur général fait observer, en réponse à la question soulevée par le vice-président employeur au sujet de la préparation de la réunion tripartite d'experts sur la convention n^o 158, que toutes les préoccupations dont auront fait part le groupe des employeurs, le groupe des travailleurs et les représentants gouvernementaux devront apparaître dans le rapport. De nouvelles consultations seront nécessaires au sujet du plan général du rapport et d'éventuelles propositions quant à la voie à suivre. De plus, un certain nombre d'études de cas devraient être préparées. La fin de l'année 2010 étant chargée, l'oratrice propose que la réunion ait lieu au début de 2011.

27. En ce qui concerne le commentaire du vice-président employeur relatif aux conclusions de la CEACR sur le traitement des commentaires reçus des partenaires sociaux en dehors du cycle de présentation des rapports, elle ajoute que, si le rapport invite simplement la commission à prendre note des conclusions, il ne s'agit en aucun cas d'une remise en question du rôle du Conseil d'administration qui est de veiller au bon fonctionnement de tous les organes du système de contrôle.

28. S'agissant du formulaire de rapport relatif à la convention n^o 29, le Bureau s'efforcera de tenir compte des commentaires formulés au cours de la présente session. L'oratrice souligne que tous les plans d'action proposés ont été élaborés avec la collaboration des départements techniques concernés du Bureau. Ce sont les plans d'action du Bureau et non ceux de NORMES.

29. Le recueil des principes et commentaires formulés par les organes de contrôle de l'OIT à propos de l'économie informelle est encore à l'état de projet et ne figure pas pour l'instant sur le site Web. Compte tenu de l'importance de l'économie informelle, le but était de réunir tous les commentaires émis à ce sujet par les organes de contrôle, sans aucun ajout. L'unification des bases de données de NORMES progresse bien et il faut espérer que l'on obtiendra prochainement l'approbation requise, et donc les fonds nécessaires; une présentation sur le sujet pourra avoir lieu à la session de novembre du Conseil d'administration.

30. Au sujet de la proposition relative au programme de coopération technique de grande envergure, l'oratrice rappelle que le Bureau est actuellement soumis à des réductions budgétaires et que de nombreuses activités proposées ne pourront être réalisées sans un financement supplémentaire de la part des donateurs. Elle espère, par conséquent, que le

Département des partenariats et de la coopération pour le développement sera en mesure de remplir son rôle et de trouver ce financement. Le faible taux de ratification de certaines des conventions de l'OIT tient pour une large part au fait que le Bureau n'est pas en mesure d'apporter l'assistance nécessaire pour que les gouvernements prennent conscience de l'importance de ces normes.

31. La vice-présidente travailleuse estime que la discussion a été très utile et se félicite de l'intérêt manifesté par les gouvernements pour la ratification des conventions, preuve de l'importance et de l'intérêt qu'ils continuent d'y attacher. Les gouvernements des pays en développement ont la possibilité de ratifier les conventions avant d'être en mesure des les appliquer pleinement. C'est là l'un des points forts de ces normes: établir un niveau d'application de base que les Etats peuvent ambitionner d'atteindre, et améliorer la situation au fil du temps.

32. Le vice-président employeur se félicite de ce débat fructueux et de la réponse de la représentante du Directeur général. Les gouvernements doivent rester raisonnables et n'envisager la ratification d'une convention que lorsqu'ils sont en mesure d'atteindre un niveau d'application satisfaisant.

33. ***La Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail recommande au Conseil d'administration:***

- a) *d'approuver le plan d'action proposé pour les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail, révisé à la lumière de la discussion et joint à l'annexe I;*
- b) *d'approuver la version du formulaire de rapport relatif à la convention n° 29, qui figure à l'annexe II, sous réserve d'une modification d'ordre rédactionnel;*
- c) *d'inviter le Bureau à:*
 - i) *prendre des mesures pour la suite des consultations relatives à la politique normative et à l'interprétation des conventions internationales du travail;*
 - ii) *faire rapport à la commission en novembre 2010 sur les préparatifs de la réunion du Groupe de travail tripartite d'experts chargé d'examiner la convention n° 158 et la recommandation n° 166;*
 - iii) *poursuivre l'élaboration de plans d'action pour la ratification et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales et des normes relatives au travail dans la pêche, compte tenu des commentaires formulés au cours de la discussion;*
 - iv) *faire rapport à la commission sur l'examen en cours des formulaires de rapport soumis au titre de l'article 22 concernant les conventions ayant trait à la SST;*
 - v) *faire rapport à la commission sur la mise en œuvre des modifications du cycle de présentation des rapports soumis au titre de l'article 22 adoptées à la 306^e session (novembre 2009) du Conseil d'administration;*

- vi) *faire rapport à la commission sur les progrès accomplis concernant la mobilisation de ressources pour la mise en œuvre du programme de coopération technique proposé et sur l'unification des bases de données actuelles et l'élaboration d'un système de présentation des rapports en ligne.*

IV. Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports au titre de l'article 19 de la Constitution – Proposition de questionnaire au titre de l'article 19 concernant les instruments ayant trait aux principes et droits fondamentaux au travail (Quatrième question à l'ordre du jour)

34. La commission était saisie d'un document ³ sur le choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports au titre de l'article 19 de la Constitution. Le document comporte dans ses annexes I et II des projets de formulaires de rapport: le premier concerne les conventions fondamentales et le second a trait aux instruments relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective.
35. La représentante du Directeur général rappelle que c'est la troisième fois que le Bureau fournit à la commission un formulaire de rapport au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT depuis l'adoption de la Déclaration sur la justice sociale sans qu'il y ait eu une décision antérieure du Conseil d'administration sur la question récurrente à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (CIT). Malheureusement, le Conseil d'administration n'a pas encore décidé quel serait le thème de la question récurrente pour la Conférence de 2012. Cependant, sur la base des consultations qui ont eu lieu en février 2010, le Bureau a établi un projet de questionnaire sur les huit conventions fondamentales. En l'absence d'orientations de la part du Conseil d'administration, le Bureau a proposé plusieurs options selon que l'étude d'ensemble portera sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) ou sur certaines d'entre elles seulement.
36. L'intervenante explique ensuite que l'étude d'ensemble au titre de l'article 19 cherche à donner une vision d'ensemble de la législation et de la pratique des Etats Membres pour ce qui est de l'application des conventions ratifiées, ainsi que des obstacles à la ratification rencontrés par les Etats Membres qui n'ont pas ratifié les conventions en question. Elle fait observer que, sur 183 Etats Membres, 130 ont ratifié les huit conventions fondamentales dans leur ensemble et que, par conséquent, 53 Etats Membres n'ont ratifié que certaines d'entre elles. En outre, le questionnaire au titre de l'article 19 doit seulement être rempli par les Etats Membres qui n'ont pas ratifié les conventions concernées. Les Etats Membres qui ont ratifié les huit conventions devront seulement répondre aux questions de la section qui traite de «l'impact des instruments de l'OIT». Enfin, l'intervenante fait observer que le Bureau a remis à la commission deux versions d'un formulaire de rapport et trois options figurant au paragraphe 7, dont l'une doit être approuvée par la commission.
37. Le vice-président employeur déclare préférer l'option consistant à couvrir toutes les catégories de conventions fondamentales, car elle permettra d'obtenir une meilleure synergie avec les trois autres objectifs stratégiques qui sont interdépendants. Concernant l'annexe I, l'intervenant déclare qu'elle n'indique pas clairement comment les pays qui ont

³ Document GB.307/LILS/4.

ratifié certaines conventions fondamentales seulement doivent faire rapport. Le libellé des questions du formulaire de rapport devrait être plus proche de celui des conventions concernées et ne pas laisser transparaître une quelconque interprétation de la CEACR. L'intervenant donne un certain nombre d'exemples à cet égard. Il fait notamment observer qu'en ce qui concerne la convention n° 29 il faut toujours parler de «traite des êtres humains aux fins de travail forcé» ou de «traite des êtres humains comportant du travail forcé» et pas simplement de la «traite des êtres humains», qui n'est pas la même chose que le travail forcé. A l'annexe I, la référence faite dans l'encadré 3 à la prévention et à l'interdiction du harcèlement sexuel au travail doit être supprimée ou située dans un contexte car elle ne figure pas dans les articles 1, 2 et 3 de la convention n° 111. En outre, plusieurs changements doivent être apportés dans l'encadré 6 en ce qui concerne les conventions n°s 29 et 105. Par exemple, aux deux premiers points, il faut supprimer l'expression «services essentiels» car elle ne figure pas dans les conventions en question. L'encadré 9 doit être reformulé d'une manière plus conforme au libellé du paragraphe 1 de l'article 9 de la convention n° 138 et du paragraphe 1 de l'article 7 de la convention n° 182. Dans l'encadré 17, le lien avec l'article 5 de la convention n° 111 n'est pas très clair. Dans l'encadré 18, à noter une fois de plus que la convention n° 29 ne porte pas sur l'exploitation sexuelle mais sur le travail forcé ou obligatoire. Enfin, la dernière phrase de l'encadré 21, qui renvoie à d'éventuelles pratiques de travail forcé dans les zones franches d'exportation, doit être supprimée car elle ne présente aucun lien textuel avec les conventions n°s 29 ou 105.

- 38.** La vice-présidente travailleuse déclare que, sur les trois options proposées au paragraphe 7, le groupe des travailleurs approuve l'option c) qui met l'accent sur les instruments relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective et indique les raisons de ce choix: en premier lieu, une étude d'ensemble couvrant les huit conventions fondamentales serait beaucoup trop vaste et ne permettrait pas un examen approfondi du sujet. En second lieu, il est essentiel de mettre l'accent sur la liberté d'association et la négociation collective car les deux instruments qui s'y rapportent sont les moins ratifiés des huit conventions fondamentales. En effet, les pays fortement peuplés comme les Etats-Unis, le Brésil, la Chine et l'Inde n'ont pas encore ratifié une des deux conventions ou les deux conventions. En outre, en Asie, seulement 40 pour cent des Etats Membres ont ratifié une des conventions ou les deux conventions. L'option c) du paragraphe 7 offre également un autre avantage, celui de couvrir les conventions n° 135, n° 151 et n° 154 ainsi que les recommandations qui les accompagnent. A sa session de mars 2009, le Conseil d'administration est convenu que tous ces instruments (mis à part la convention n° 135) peuvent faire l'objet d'une étude d'ensemble au titre de l'article 19, mais la décision a été reportée car il a été décidé de traiter l'emploi dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale. Enfin, l'intervenante souligne que l'étude d'ensemble est une source d'informations utile pour les Etats Membres, en ce sens qu'elle aide ceux qui n'ont pas ratifié les conventions à lever les obstacles à la ratification et ceux qui les ont ratifiées à mieux les appliquer.
- 39.** La représentante du gouvernement de l'Autriche s'exprimant au nom des PIEM rappelle que les déclarations de 1998 et de 2008 accordent la même importance aux quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Les PIEM considèrent que les principes et droits, tels qu'ils sont définis dans la Déclaration de 1998 et les conventions fondamentales de l'OIT qui s'y rattachent, se complètent et se renforcent mutuellement et qu'il serait donc logique de les examiner ensemble. L'étude d'ensemble devrait donc couvrir les quatre catégories de principes et droits fondamentaux. En outre, l'intervenante craint qu'une analyse séparée de chaque catégorie n'entraîne des retards considérables lors de l'examen de l'application globale des conventions fondamentales. Sans vouloir préjuger de la décision que le Conseil d'administration prendra la semaine prochaine au sujet de la discussion récurrente de 2012, les PIEM approuvent les points appelant une décision du paragraphe 7 a) et b). Enfin, les PIEM attendent la réunion de novembre 2010 du comité

directeur, mis en place en vertu de la Déclaration de 2008, qui tirera des enseignements concrets de la première discussion récurrente. Pour ce qui est du cycle de présentation des rapports, il serait utile d'envisager (après 2012) d'aligner le thème de l'étude d'ensemble sur ce dernier de telle sorte que la Commission de l'application des normes de la Conférence puisse examiner le rapport de la CEACR et donner son avis un an avant la discussion récurrente. De cette manière, la dimension normative du thème pourrait être adéquatement traitée dans le rapport pour la discussion récurrente l'année suivante.

40. Le représentant du gouvernement de l'Inde souligne qu'il est important de lier les différents rapports se rapportant à l'étude d'ensemble à l'examen de la Déclaration de la justice sociale pour analyser les quatre objectifs stratégiques et insiste sur la nécessité d'examiner de manière équilibrée chaque catégorie de principes et droits fondamentaux. Il est donc pertinent et logique d'examiner l'ensemble des conventions fondamentales dans le cadre de la question récurrente inscrite à l'ordre du jour de la Conférence. En conséquence, les rapports au titre de l'article 19 doivent couvrir les quatre catégories. L'intervenant considère donc que l'option *b)* du paragraphe 7 est la plus appropriée pour une étude d'ensemble.
41. Le représentant du gouvernement de la Chine estime qu'une étude d'ensemble sur toutes les conventions fondamentales s'inscrirait dans la logique du suivi de la Déclaration sur la justice sociale. Comme les quatre objectifs stratégiques de la Déclaration sur la justice sociale sont indissociables et se renforcent mutuellement, les options *a)* et *b)* du paragraphe 7, permettant de couvrir les quatre catégories, lui paraissent les plus appropriées.
42. La représentante du gouvernement du Nigéria, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se déclare en faveur de l'option *c)* du paragraphe 7 car elle permet une analyse plus approfondie des thèmes de la liberté d'association et de la négociation collective. Les obligations relatives à la soumission des rapports au titre de l'article 19 et de l'article 22 devraient se recouper le moins possible afin d'alléger la charge de travail que les rapports représentent pour les Etats Membres. L'intervenante estime, comme le vice-président employeur, que le texte de l'étude d'ensemble devrait être le plus proche possible du libellé des conventions.
43. La représentante du gouvernement de l'Egypte fait observer que le choix de l'option *b)* du paragraphe 7 compliquerait la tâche des gouvernements qui doivent répondre aux questionnaires. Il serait plus difficile de recueillir les informations sur les pratiques adoptées dans les différents domaines concernés. Les options *c)* et *d)* du paragraphe 7 sont donc préférables dans la mesure où elles permettent une analyse détaillée.
44. La représentante du gouvernement du Portugal, bien qu'elle souscrive globalement à la déclaration des PIEM, indique que l'option *c)* du paragraphe 7 permettrait un examen et une analyse détaillée de chacune des catégories de conventions fondamentales. Les rapports des gouvernements donneraient lieu à une étude approfondie du sujet en question, et l'option *c)* du paragraphe 7 permettrait d'examiner les conventions n^{os} 135, 151 et 153 et leurs recommandations respectives en plus des conventions n^{os} 87 et 98.
45. La représentante du Directeur général indique que les Etats Membres qui ont ratifié certaines conventions ou la totalité des conventions pertinentes ne seront pas tenus de répondre aux questions concernant ces conventions. Cependant, en vertu de la Déclaration sur la justice sociale, tous les pays ont l'obligation de remplir la partie du formulaire du rapport concernant l'impact des instruments de l'OIT.
46. Le vice-président employeur souligne que l'option *b)* du paragraphe 7 permettrait d'obtenir une meilleure synergie entre les principes et droits fondamentaux au travail et les trois

autres objectifs stratégiques. Choisir l'option c) du paragraphe 7 implique de se concentrer sur deux normes et donc de se priver de la richesse conceptuelle des huit conventions. Ce serait faire bien peu de cas du travail de la CEACR que d'ignorer les trois autres catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Les quatre catégories de PDFT sont interdépendantes. En outre, la liberté d'association et la négociation collective sont sans cesse examinées par le Comité de la liberté syndicale.

47. La vice-présidente travailleuse, bien qu'elle ne conteste pas le fait que les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail soient interdépendantes et complémentaires, indique que l'option c) du paragraphe 7 permettrait un ciblage plus utile et plus pertinent pour une étude d'ensemble. En outre, la Déclaration sur la justice sociale souligne que la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont particulièrement importantes pour permettre la réalisation des «quatre objectifs stratégiques». Enfin, l'intervenante relève que le Comité de la liberté syndicale est un mécanisme fondé sur l'examen de plaintes, alors que l'étude d'ensemble a pour but d'examiner la législation et la pratique des Etats Membres dans un domaine donné.
48. Les représentants des gouvernements du Pérou, du Brésil et du Mexique déclarent que l'étude d'ensemble devrait prendre en compte l'ensemble des conventions fondamentales. Ils approuvent, en conséquence, le point appelant une décision du paragraphe 7 b).
49. La vice-présidente travailleuse estime qu'un questionnaire au titre de l'article 19 ciblant la liberté d'association et la négociation collective ne porterait pas préjudice aux autres objectifs stratégiques. Cependant, comme les intervenants semblent majoritairement favorables à la couverture des quatre catégories des conventions fondamentales, elle se rallie à leur position.
50. Le vice-président employeur déclare que certaines de ses observations concernant le formulaire de rapport doivent être prises en considération et qu'il compte sur le secrétariat pour apporter les changements nécessaires.
51. La représentante du Directeur général indique que certaines des questions soulevées par le vice-président employeur ont déjà été traitées dans les études d'ensemble antérieures ainsi que dans les formulaires de rapport correspondants. Elle déclare donc ne pas voir clairement quels changements le secrétariat est censé apporter au formulaire de rapport proposé.
52. La vice-présidente travailleuse estime que, en se conformant trop strictement au libellé des conventions, on risque de ne pas prendre en compte certaines réalités actuelles. Elle déclare que son groupe approuve la proposition de traiter toutes les catégories des conventions fondamentales, à condition qu'aucune modification ne soit apportée au formulaire de rapport proposé. Dans le cas contraire, il sera nécessaire de prolonger la discussion.
53. ***Sous réserve de la décision du Conseil d'administration d'inscrire à l'ordre du jour de la 101^e session (2012) de la Conférence une discussion récurrente sur l'objectif stratégique relatif aux principes et droits fondamentaux au travail, la commission recommande au Conseil d'administration:***
 - a) ***de demander aux gouvernements de soumettre pour 2011 les rapports dus, en application de l'article 19 de la Constitution; et***
 - b) ***d'approuver le formulaire de rapport concernant les conventions fondamentales reproduit dans l'annexe III au présent document, sous réserve de certaines modifications d'ordre rédactionnel seulement.***

V. Formulaire pour les rapports sur l'application des conventions ratifiées (article 22 de la Constitution): convention du travail maritime, 2006
(Cinquième question à l'ordre du jour)

54. La commission était saisie d'un document ⁴ sur le formulaire pour les rapports sur l'application des conventions ratifiées (article 22 de la Constitution) en ce qui concerne la convention du travail maritime, 2006.
55. Le vice-président employeur se félicite des efforts déployés pour simplifier autant que possible le formulaire de rapport. Le formulaire porte tant sur les dispositions contraignantes (articles, règles, normes), que sur celles qui ne le sont pas (principes directeurs). Il propose de remplacer le mot «devraient» par «pourraient» à la troisième phrase du paragraphe 8. L'intervenant souligne de nouveau l'importance de prendre fidèlement en compte l'énoncé de la convention dans le formulaire de rapport.
56. En outre, l'intervenant a soumis plusieurs commentaires de la Fédération internationale des armateurs: dans la partie I (V) (Champ d'application), il devrait être indiqué que la législation nationale peut prévoir des dérogations au titre de l'article 2, paragraphe 6. A la règle 2.5 (Rapatriement), l'énoncé utilisé devrait reprendre exactement le texte actuel de la convention, et non les modifications proposées par le groupe de travail mixte OMI/OIT. De plus, dans la même règle, le mot «armateurs» devrait être remplacé par «navires». A la règle 2.7, le texte de l'encadré qui commence par «Comment, dans la détermination du niveau des effectifs ...» devrait être remplacé par «Comment le niveau des effectifs est-il déterminé?»; l'encadré suivant devrait être supprimé car il se réfère à un principe directeur et non à des dispositions contraignantes. A la règle 3.1 (Logement et loisirs), on devrait mettre l'accent d'emblée sur l'importance de la date à laquelle la quille a été posée. Le sixième paragraphe introduit par une puce devrait être le premier paragraphe et l'encadré commençant par «La législation établissant les normes ...» devrait être reformulé. Sous le titre 4 (Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale), l'encadré commençant par «La pharmacie de bord, ...» devrait être reformulé. A la règle 4.2 (Responsabilité des armateurs), dans l'encadré commençant par «L'armateur est-il tenu de sauvegarder ...», l'expression «L'armateur est-il tenu de sauvegarder» devrait être remplacée par «L'armateur ou son représentant sont-ils tenus ...». A la règle 4.4 (Accès à des installations de bien-être à terre), l'intervenant propose de remplacer le mot «doivent» par «devraient» pour rendre compte du texte de la convention. A la règle 5.1.3 (Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime), le premier paragraphe introduit par une puce devrait rendre compte des dérogations qui sont permises, par exemple les boutres et jonques, et il devrait être fait mention des navires récemment construits afin de faciliter la compréhension. A la règle 5.2.1 (Inspections dans le port), l'énoncé devrait correspondre à l'énoncé concernant les inspecteurs de l'Etat du pavillon. A la règle 5.2 (Procédures de traitement à terre des plaintes), l'encadré commençant par «Votre pays a-t-il établi des procédures ...» devrait être reformulé afin de rendre compte de la disposition de la convention, qui prévoit le droit de déposer une plainte mais non l'établissement d'une procédure de traitement des plaintes. A condition que ces modifications soient apportées, l'intervenant appuie le point appelant une décision.
57. La vice-présidente travailleuse remercie le Bureau pour le formulaire de rapport, lequel a fait l'objet de consultations sans précédent depuis novembre 2009. Elle se félicite de son concept qui vise à alléger la charge de travail qui représente pour les gouvernements l'obligation de faire rapport. Elle souligne que la Partie B de la convention fait partie

⁴ Document GB.307/LILS/5.

intégrante de la convention et n'est pas une simple recommandation, et que les Etats Membres doivent donc en tenir dûment compte. La Fédération internationale des ouvriers du transport n'a pas d'autres observations à formuler au sujet du présent texte du formulaire de rapport et l'intervenante appuie le point appelant une décision.

58. Les représentants des gouvernements de l'Inde et du Nigéria appuient le formulaire de rapport tel que proposé et le point appelant une décision.
59. Le représentant du gouvernement de la Chine estime que le formulaire de rapport est conforme à la convention et se félicite de sa structure simplifiée. Il estime qu'il serait peut-être nécessaire que la Partie A du formulaire fasse l'objet d'une interprétation plus approfondie. Il propose que le Bureau établisse un mécanisme spécial d'évaluation pour le formulaire de rapport. Il ajoute que l'obligation de fournir des statistiques risque d'accroître la charge de travail que représente pour les gouvernements l'obligation de faire rapport et estime que ce point devrait être facultatif.
60. La représentante du Directeur général précise que le présent formulaire de rapport a pris en compte tous les commentaires reçus, y compris ceux formulés par la Fédération internationale des armateurs, et communiqués avant l'échéance du 10 février 2010. Elle ajoute que les propositions formulées par le vice-président employeur figurent dans un deuxième courriel où se trouvent les commentaires reçus de la Fédération internationale des armateurs après ce délai. Ce deuxième ensemble de commentaires se réfère en partie à des problèmes de rédaction, mais certains commentaires sont importants. Parmi ces commentaires importants, certains, comme celui qui porte sur l'article II, paragraphe 6, se fondent sur des interprétations erronées de la convention du travail maritime. D'autres devraient faire l'objet d'un débat plus approfondi. Le Bureau est en mesure de fournir des éclaircissements au sujet des points importants mais il revient au Conseil d'administration de décider que le Bureau devra apporter des précisions sur tous les points soulevés par la Fédération internationale des armateurs, et de constater qu'il y a un accord au sein de la commission pour les prendre en compte.
61. La vice-présidente travailleuse fait observer que seuls les commentaires reçus avant le délai fixé devraient être pris en compte. Elle s'oppose à un examen plus approfondi des points importants qui ont été soumis après le délai, car cela va à l'encontre des règles qui ont été convenues pour les consultations. L'intervenante estime que la plupart des membres de la commission sont favorables à l'adoption du texte actuel du formulaire de rapport.
62. La représentante du gouvernement du Canada estime que les consultations avec les experts nationaux sont maintenant terminées. Elle ajoute que la plupart des représentants gouvernementaux présents ne seront pas en mesure de revoir leur position sur la question à l'examen, ni ce soir ni demain.
63. Le vice-président employeur souligne qu'il n'est pas spécialiste de la question. Il demande à la commission de tenir compte du fait qu'il n'était chargé que de lire la déclaration de la Fédération internationale des armateurs. Il propose de continuer de consulter le Bureau à ce sujet et de remettre la décision au lendemain.
64. La représentante du gouvernement de la France n'est pas favorable à un ajournement. Elle rappelle que le rapport a déjà été adressé aux experts nationaux des questions maritimes et que les consultations sont terminées. Elle ne sera pas en mesure d'approuver des changements à la présente session et demande que le formulaire de rapport soit approuvé tel quel.

65. La commission approuve le formulaire de rapport, compte étant tenu des modifications d'ordre rédactionnel que le Bureau apportera.

66. *La commission recommande au Conseil d'administration d'approuver le formulaire du rapport dû en application de l'article 22 sur la convention du travail maritime, 2006, qui figure à l'annexe IV.*

VI. Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART): Rapport sur les allégations soumises par des organisations d'enseignants (Sixième question à l'ordre du jour)

67. La commission était saisie d'un document⁵ qui donne des informations générales sur la question soumise à la commission. Ce document contient un point appelant une décision concernant l'examen du rapport du CEART par la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes, et la transmission du rapport à la 99^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2010) pour un premier examen par la Commission de l'application des normes.

68. La vice-présidente travailleuse appuie le point appelant une décision.

69. Le vice-président employeur fait observer que la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes a déjà examiné ce rapport, lequel souligne les avantages de la réforme du Conseil d'administration et de la suppression de ses commissions. L'intervenant appuie le point appelant une décision.

70. *La commission recommande au Conseil d'administration:*

- i) de prendre note de l'examen, à la présente session, du rapport de la 10^e session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) par la Commission des réunions sectorielles et techniques et des questions connexes;*
- ii) de transmettre le rapport à la Conférence internationale du Travail à sa 99^e session (juin 2010) pour un premier examen par la Commission de l'application des normes.*

Genève, le 22 mars 2010.

Points appelant une décision: paragraphe 33;
paragraphe 53;
paragraphe 66;
paragraphe 70.

⁵ Document GB.307/LILS/6/1.

Annexe I

Plan d'action proposé pour parvenir à une large ratification et à une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail (convention n° 155, son protocole de 2002 et convention n° 187)

I. Historique et justification

1. Le droit à des conditions de travail et un milieu de travail décents, sûrs et salubres constitue une des préoccupations centrales de l'OIT depuis sa création, comme l'ont réaffirmé la Déclaration de Philadelphie de 1944 et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable ¹. Environ la moitié des conventions et recommandations de l'OIT sont consacrées entièrement ou partiellement à des questions relatives à la sécurité et la santé au travail (SST). Les quatre-vingt-dix dernières années ont aussi vu se développer un important corpus de lois et de réglementations au niveau national, couvrant de nombreux domaines touchant à la SST.
2. Des progrès ont été accomplis dans de nombreux pays et les conditions de travail se sont considérablement améliorées dans de nombreuses parties du monde. De nombreux problèmes persistent cependant, et l'on s'accorde à dire qu'une action soutenue et coordonnée est encore requise aux niveaux international et national pour renforcer les mécanismes d'amélioration continue des systèmes nationaux de SST. Selon les estimations du BIT de 2008 (pour 2003), à l'échelle mondiale, le nombre d'accidents du travail mortels s'est élevé à près de 358 000 et celui des accidents non mortels à près de 337 millions. Le nombre des décès imputables à des maladies professionnelles a été estimé à 1,95 million. Le coût économique annuel des seuls accidents du travail de grande ampleur a été estimé à 5 milliards de dollars E.-U. ². Dans le cadre de la crise actuelle, il apparaît particulièrement important de se concentrer davantage et de façon plus efficace sur la prévention afin de garantir la sécurité des lieux de travail de manière durable.
3. Depuis l'élaboration de l'Agenda du travail décent en 2001 et l'achèvement de l'examen des normes internationales du travail sur la base des travaux du Groupe de travail Cartier en 2002, l'OIT et ses mandants ont consacré une grande attention à l'amélioration de la situation mondiale concernant la SST ainsi que de l'utilité et de l'impact des instruments y relatifs et des mesures prises dans ce domaine. La discussion générale sur les activités normatives dans le domaine de la SST à la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail a abouti à un large consensus sur la nécessité, à l'échelle mondiale, d'intensifier les activités de sensibilisation et d'accorder une plus grande attention aux préoccupations concernant la SST. L'adoption de la stratégie mondiale sur la SST qui a résulté de ces discussions ³ ainsi que l'élaboration et l'adoption de la convention

¹ Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session (2008).

² BIT: *Etude d'ensemble relative à la convention (n° 155), à la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981*, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (art. 19, 22 et 35 de la Constitution), Conférence internationale du Travail, 96^e session, 2007, rapport III (1B), Genève, 2009, paragr. 3 et 272-275.

³ BIT: *Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail*, rapport VI, et *Compte rendu provisoire* n° 22, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.

(n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, en 2006, répondaient à ces besoins.

4. En 2008, sur la base des contributions de plus d'une centaine de pays, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a achevé une étude d'ensemble réalisée en application de l'article 19 et consacrée à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, à son protocole de 2002 et à la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981⁴. Cette étude d'ensemble, que la Conférence a examinée à sa 98^e session (juin 2009), constitue une analyse exhaustive et à jour de la situation mondiale concernant la SST et donne des orientations utiles quant à la mise en pratique de ces instruments. Lorsqu'elle a examiné l'étude d'ensemble, la Commission de l'application des normes de la Conférence (la Commission de la Conférence) a adopté une série de conclusions dans lesquelles elle appelle notamment le Bureau à élaborer un plan d'action et fournir des orientations à cet effet⁵. Sur la base de ces conclusions qui tiennent également compte des récents développements, notamment l'adoption de la convention n° 187, le Bureau a pris des mesures en vue de l'élaboration d'un plan d'action devant assurer l'application effective et la promotion de la ratification de ce que l'on considère désormais comme les instruments clés dans ce domaine, à savoir la convention n° 155, son protocole de 2002 et la convention n° 187. Suite à un débat sur cette proposition dans le cadre du plan d'action de l'OIT pour la mise en œuvre de la stratégie normative⁶, le Conseil d'administration a décidé, à sa 306^e session (novembre 2009), d'inviter le Bureau à soumettre un plan d'action. Le présent plan d'action est la réponse à cette invitation et il se fonde sur les neuf points figurant dans les conclusions adoptées par la Commission de la Conférence. Il sera mis en œuvre, dans un premier temps, dans les limites des cadres budgétaires existants, mais l'exécution de parties substantielles de ce plan d'action dépendra de financements extrabudgétaires supplémentaires.
5. La stratégie et les activités proposées viennent à point nommé dans la mesure où plusieurs indices montrent que les efforts déployés ces dernières années offrent une très bonne chance de succès. Comme l'explique en détail l'étude d'ensemble sur la sécurité et la santé au travail, de nombreux pays de toutes les régions du monde consentent des efforts pour améliorer la situation concernant la SST sur les plans politique, législatif et opérationnel. Depuis l'adoption de la stratégie globale sur la SST en 2003, la convention n° 155, son protocole de 2002 et la convention n° 187, pris conjointement, ont attiré 37 nouvelles ratifications⁷. D'après des informations soumises dans le contexte de la présentation des rapports en vertu de l'article 19, dix nouvelles ratifications sont en phase de finalisation⁸. Par ailleurs, 33 pays ont annoncé leur intention de ratifier la convention n° 155, son

⁴ Documents GB.300/LILS/6 et GB.300/13.

⁵ BIT: *Rapport de la Commission de l'application des normes, Compte rendu provisoire* n° 16 (première partie (Rev.)), Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, paragr. 209.

⁶ Voir les documents GB.306/LILS/4(Rev.) et GB.306/10/2(Rev.), paragr. 1 à 44.

⁷ **Convention n° 155**: 16 ratifications par Albanie, Algérie, Australie, Bahreïn, République centrafricaine, Chine, République de Corée, Fidji, Monténégro, Niger, Nouvelle-Zélande, Sao Tomé-et-Principe, Seychelles, République arabe syrienne, Tadjikistan et Turquie; **protocole de 2002 relatif à la convention n° 155**: sept ratifications par Albanie, El Salvador, Finlande, Luxembourg, Slovaquie, Suède et République arabe syrienne; et **convention n° 187**: 14 ratifications par Chypre, République de Corée, Cuba, Danemark, Espagne, Finlande, Japon, République de Moldova, Niger, Royaume-Uni, Serbie, Slovaquie, Suède et République tchèque.

⁸ **Convention n° 155**: Belgique et Trinité-et-Tobago; **protocole de 2002**: Portugal; et **convention n° 187**: Autriche, Belgique, Burkina Faso, Mongolie, Philippines, Portugal et Singapour.

protocole de 2002 et la convention n° 187, ou envisagent de le faire⁹. Il est donc opportun d'aider les mandants à poursuivre leurs efforts pour aligner leurs systèmes de SST sur les normes internationales.

II. Objectifs stratégiques

6. Le cadre stratégique pour la période 2010-2015 fournit le contexte du présent plan d'action, qui vise à améliorer la situation de la SST à l'échelle mondiale en encourageant les décideurs et les responsables de la planification parmi les mandants, les organismes gouvernementaux et les organisations de partenaires sociaux à s'engager résolument sur la voie de l'amélioration du système national de protection de la sécurité et de la santé au travail en élaborant et en mettant en œuvre, au niveau du pays, des politiques et des programmes d'action conformes aux normes de l'OIT. Il y a lieu, d'une manière générale, de sensibiliser l'opinion pour mieux faire comprendre l'objet et l'utilité de l'approche systémique et la nécessité de porter une attention continue à ce domaine ainsi qu'aux trois instruments visés. Le plan d'action va dans ce sens. Une attention particulière sera accordée en outre aux secteurs économiques dans lesquels les mesures pour la SST revêtent une importance accrue. Les difficultés touchant les PME et l'économie informelle seront traitées elles aussi. Le présent plan d'action prévoit également une série de mesures visant les besoins spécifiques des pays avant et après ratification de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187. Les trois instruments sont complémentaires mais présentent des caractéristiques et des objectifs distinctifs qui seront pris en compte dans l'élaboration des stratégies nationales destinées à améliorer les conditions de SST.

1. Partenaires d'exécution

7. Avec le Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork) et le Département des normes internationales du travail (NORMES) en tant qu'unités responsables et en étroite collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, le présent plan d'action vise à ce que, à l'échelle du Bureau, la collaboration pour sa mise en œuvre gagne en cohérence. A cette collaboration devraient être associés le siège, les bureaux extérieurs, y compris les spécialistes de la SST et des normes ainsi que d'autres spécialistes concernés sur le terrain, le Département des activités sectorielles, le Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, le Programme d'administration et d'inspection du travail et le Centre de Turin.
8. Ce plan d'action visera à créer des synergies avec d'autres activités de l'OIT qui ont un impact sur la promotion des instruments possibles, notamment le plan d'action des quatre instruments relatifs à la gouvernance. Des mesures seront prises pour faire en sorte que des efforts pour le renforcement des SST conformes aux dispositions des trois instruments – la convention n° 155, son protocole de 2002 et la convention n° 187 soient inscrits dans le suivi du Pacte mondial pour l'emploi, les discussions récurrentes sur l'emploi et les conclusions concernant la promotion de l'emploi rural aux fins de la réduction de la pauvreté. Le plan d'action vise également à assurer, en concertation avec les bureaux extérieurs intéressés, l'inscription adéquate, dans les programmes par pays de promotion du travail décent, de mesures visant à renforcer la SST conformément aux dispositions de la convention n° 155, son protocole de 2002 et la convention n° 187.

⁹ **Convention n° 155:** Azerbaïdjan, Congo, Liban, Madagascar, Mali, Maurice, Mozambique, Philippines, République arabe syrienne, Yémen et Zambie; **protocole de 2002:** Australie, Congo, Lettonie, Liban, Malaisie, Mali, Maurice, Mozambique, Namibie, Pologne, Qatar, Roumanie et Thaïlande; et **convention n° 187:** Brésil, Cameroun, Lituanie, Malawi, Pérou, Seychelles, République arabe syrienne, Yémen et Zambie.

9. SafeWork et NORMES s'emploieront, avec d'autres départements compétents, notamment ceux qui traitent du dialogue social et de l'inspection du travail ainsi que le Bureau des activités pour les travailleurs et le Bureau des activités pour les employeurs, à donner des conseils sur demande. Une attention particulière sera accordée aux pays présentant des lacunes importantes en ce qui concerne le droit d'organisation et la négociation collective ainsi que les pratiques de dialogue social, de sorte à assurer que les conseils techniques fournis peuvent être exploités de façon efficace par des organisations d'employeurs et de travailleurs solides et indépendantes et leurs représentants, notamment à l'échelon national et dans des secteurs prédéfinis. La collaboration consistera notamment à donner des conseils techniques pour la conception et la mise en œuvre de programmes de coopération technique en matière de SST et à avoir des échanges réguliers et mutuels d'informations sur les besoins et projets d'assistance technique.
10. En ce qui concerne le développement des capacités, il est prévu de renforcer le partenariat existant avec le Centre de Turin afin de rationaliser les ressources humaines et financières et d'en tirer le meilleur parti possible car, dans leur majorité, les activités de formation seront programmées et réalisées au Centre de Turin ou avec l'assistance de celui-ci, et sur le terrain. L'un des éléments faisant partie intégrante du plan d'action sera l'effort majeur consenti pour offrir aux fonctionnaires nationaux et aux organisations de travailleurs et d'employeurs une formation sur les dispositions de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187, afin de consolider les capacités nationales nécessaires à la mise en œuvre et au suivi appropriés de l'efficacité des mesures prises en matière de SST.
11. Les activités visant à attirer l'attention sur la nécessité d'apporter des améliorations constantes dans le domaine de la SST, conformément aux dispositions de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187 seront mises en œuvre en coopération avec d'autres organes internationaux et régionaux compétents, selon qu'il appartiendra, notamment avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), la Commission internationale de la santé au travail (CIST), l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS), l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE). Ce plan d'action visera également à renforcer ou promouvoir, s'il y a lieu, des synergies avec les partenariats public-privé.

2. Stratégie

12. Mettant à profit la dynamique qui a été créée ces dernières années, et conformément aux objectifs stratégiques de l'OIT, pour autant qu'ils se réfèrent aux normes relatives à la SST ainsi qu'aux normes internationales du travail, le plan d'action poursuit les principaux objectifs suivants: créer un environnement mondial qui soit de plus en plus conscient de l'importance des normes relatives à la SST, inscrire les préoccupations en matière de SST en bonne place sur les agendas nationaux et améliorer la situation en matière de SST.

2.1. *Promouvoir et soutenir une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé*

Susciter une prise de conscience de tous les éléments nécessaires pour instaurer et entretenir une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé

13. Soutenir et promouvoir une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé est indispensable pour améliorer la SST sur le long terme. On entend par culture de la prévention en matière de sécurité et de santé une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux et où les gouvernements, les employeurs et les

travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis. La promotion d'une telle culture étant dans une large mesure une question de mobilisation au plus haut niveau, l'OIT se doit de plaider en faveur des différentes initiatives prises en la matière. Pour développer et entretenir une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé, il faut avoir recours à tous les moyens disponibles pour améliorer la prise de conscience générale, la connaissance et la compréhension des concepts de danger et de risque, ainsi que de la manière de les prévenir et de les maîtriser, introduire une approche systémique de la SST au niveau national et à celui de l'entreprise et susciter une forte volonté politique, tant au plan international que national.

14. Parmi les activités de plaidoyer et de sensibilisation figurera l'organisation de la campagne mondiale annuelle d'information et de sensibilisation à l'occasion de la «Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail» (28 avril), qui est un moyen efficace de promouvoir une culture préventive, tant aux niveaux international et national qu'à celui de l'entreprise. Ces activités consisteront également à faire un usage stratégique des réunions internationales pour promouvoir une telle culture de manière à accorder un degré de priorité plus élevé à la SST aux niveaux international et national et convaincre l'ensemble des partenaires sociaux de mettre en place des mécanismes d'amélioration permanente des systèmes nationaux de protection de la SST et d'assurer leur viabilité. On veillera à incorporer le suivi de la promotion de la Déclaration de Séoul sur la sécurité et la santé au travail¹⁰, adoptée à l'occasion du XVIII^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, qui a lieu tous les trois ans et qui était organisé conjointement par l'OIT, l'AISS et l'Agence coréenne pour la sécurité et la santé au travail. Des efforts seront consentis pour accroître la visibilité des instruments de l'OIT relatifs à la SST, notamment: participation à d'autres congrès et manifestations de caractère international, élaboration de matériels promotionnels et mise à jour régulière des sites Web pertinents.
15. Le présent plan d'action dépendra, pour plusieurs aspects, du développement de la base de connaissances et du renforcement des capacités en matière de SST. Les objectifs sont de mettre au point des matériels didactiques pratiques et faciles à utiliser ainsi que des matériels de diffusion d'informations d'appui aux spécialistes de la SST sur le terrain, et d'améliorer les capacités des bureaux ne disposant pas de tels spécialistes, en collaboration avec le Centre de Turin. La documentation se composera de brochures qui renseigneront sur le contenu et l'approche de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187 ainsi que sur leur complémentarité et leurs particularités.
16. Des outils de formation axés sur les principes fondamentaux à la base des bonnes pratiques en matière de SST seront mis au point et compléteront les dispositions des normes de l'OIT dans ce domaine, le but étant de contribuer à leur ratification grâce au renforcement des capacités des Etats Membres de l'OIT. Dans le domaine de la SST, des capacités adéquates permettant de développer, de traiter, de diffuser et de consulter des connaissances qui répondent aux besoins des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sont une condition préalable à l'identification des priorités fondamentales, à l'élaboration de stratégies cohérentes et pertinentes et à la mise en œuvre des programmes nationaux de SST. Ces capacités incluent notamment les éléments suivants: orientations techniques; méthodologies d'enregistrement et de notification des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles; échanges de bonnes pratiques, d'outils pédagogiques ou didactiques, de résultats de recherche ou de données sur l'évaluation des dangers et des risques, compte tenu du fait que la sécurité et la santé au travail sont un domaine dans lequel les techniques évoluent constamment. Dans ce cadre, un appui sera apporté à la traduction des principaux instruments dans les langues locales.

¹⁰ La Déclaration de Séoul sur la sécurité et la santé au travail a été adoptée le 29 juin 2008 par le Sommet sur la sécurité et la santé à l'occasion du XVIII^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, qui s'est tenu à Séoul. Voir <http://www.seouldeclaration.org/>.

17. Des programmes de formation ciblés seront organisés en coopération avec le Centre de Turin. Pour appuyer la mise en œuvre des conventions de l'OIT sur le plan national, les outils et méthodologies mis au point seront utilisés dans les cours de formation nationaux pertinents. Les méthodologies et matériels didactiques seront régulièrement revus sur la base de l'expérience de ces cours. La formation prévue pour le personnel de l'OIT et visant à mieux intégrer des aspects de SST dans les programmes par pays de promotion du travail décent sera aussi organisée de manière isolée ou dans le cadre de cours à objectifs plus vastes. L'intégration d'éléments de SST, en particulier les conventions et recommandations relatives à la SST, dans les cours organisés par le Centre de Turin sera poursuivie, en particulier ceux qui sont tenus avec le concours d'employeurs et de travailleurs. Des efforts seront faits pour développer des partenariats avec d'autres organismes pertinents du système des Nations Unies en vue de la mise au point d'outils pédagogiques dans le cadre du processus de réforme de l'ONU.

2.2. *Promouvoir et encourager la ratification et la mise en œuvre des principaux instruments relatifs à la SST*

Promouvoir et soutenir la ratification et la mise en œuvre effective de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187, compte tenu des situations nationales et des besoins particuliers des mandants

18. Une large ratification et une mise en œuvre étendue de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187 sont d'une importance stratégique particulière. Elles engendreront un processus capable non seulement d'induire une amélioration générale dans le domaine de la SST, mais aussi d'impulser la ratification d'autres instruments¹¹. Parmi les pays choisis pour y mener une action prioritaire devaient figurer en premier lieu ceux qui ont manifesté une volonté politique de prendre des mesures dans ce domaine, et il conviendrait que la question de la sensibilisation soit traitée au niveau le plus élevé de l'Etat par le biais d'ateliers ou de réunions tripartites de haut niveau où s'exprimerait la volonté nationale de mettre en œuvre des politiques ou stratégies en matière de SST.

19. Il s'agit pour l'essentiel de promouvoir au niveau national une approche systémique de la SST, qui aidera les gouvernements et les partenaires sociaux à œuvrer de concert à l'élaboration d'un programme et d'une stratégie visant à améliorer de façon continue les infrastructures et les conditions de SST. Un soutien sera apporté sous forme d'orientations destinées à aider à l'élaboration progressive, au niveau du pays, d'un profil, d'une politique et de programmes de SST, ainsi que de plans d'action dans ce domaine. Il est important d'élaborer des profils nationaux de SST – comprenant une analyse des lacunes législatives – dans la mesure où les informations recueillies amélioreront les possibilités d'apporter une assistance ciblée aux pays afin qu'ils puissent mettre efficacement en œuvre les législations correspondantes après ratification des conventions.

20. Des orientations seront définies par le biais d'ateliers sur les projets de coopération technique et de réseaux de formation à la SST, dans des domaines tels que l'inspection en matière de SST, l'enregistrement et la notification des accidents du travail et des maladies professionnelles et la création ou le renforcement des mécanismes tripartites pour le dialogue sur la SST. L'élaboration de documents d'orientation et de modèles de documents pour la formulation de politiques nationales sera également envisagée. Ces documents fourniront notamment des orientations visant à assurer la consultation et la coopération des travailleurs et de leurs représentants sur les questions liées à la SST et à améliorer la

¹¹ La convention n° 187 dispose expressément que les parties qui ratifient doivent procéder à un examen périodique des mesures qui pourraient être prises pour ratifier les conventions relatives à la SST. Les instruments pertinents pour la convention n° 187 sont énumérés à l'annexe de la recommandation n° 197.

capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de fournir à leurs membres des services d'appui en matière de SST.

21. On se fondera sur les informations disponibles concernant la volonté politique manifestée en faveur de mesures dans ce domaine pour choisir les pays et classer par ordre d'importance les mesures ciblées dans le cadre de l'assistance technique. Ces informations concernent notamment les pays qui ont: a) préparé, ou qui sont en train de le faire, des profils nationaux en matière de SST; b) élaboré, ou qui sont en train de le faire, une politique nationale en matière de SST; c) lancé, ou qui sont en train de le faire, des programmes nationaux dans le domaine de la SST; d) demandé le soutien du BIT pour élaborer une législation relative à la sécurité et la santé au travail; et e) annoncé leur intention de ratifier dans le cadre des rapports présentés en application de l'article 19, ou d'une autre manière. Il sera accordé une attention particulière aux obstacles connus à la ratification de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187 afin de les surmonter. Une assistance sera également apportée aux pays qui n'ont ratifié que des conventions devenues obsolètes en matière de SST, ou lorsque aucune convention relative à la sécurité et la santé au travail n'a été ratifiée. Dans le cadre des efforts visant à susciter une prise de conscience générale, de bons exemples de politiques et programmes nationaux en matière de SST seront affichés sur le site Web de SafeWork de manière à encourager les pays à envisager une ratification des conventions n°s 155 et 187.
22. Le Bureau apportera son aide notamment pour l'analyse des lacunes législatives, pour la recherche-développement d'outils permettant de soutenir l'action menée en faveur de la SST et pour conférer une plus grande visibilité aux avantages résultant d'une amélioration de la SST. Ces outils pourraient servir à convaincre les responsables politiques de considérer la SST comme un élément essentiel du développement. Parmi ces outils figureront une méthodologie permettant de déterminer avec plus de précision le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans un pays, des instruments permettant aux pays de déterminer eux-mêmes les coûts que représentent pour l'économie nationale les accidents du travail et les maladies professionnelles; des matrices servant à établir les profils par pays en appui aux décisions concernant la SST; et des cours de formation à l'intention des responsables politiques pour établir un ordre des priorités en matière de SST.
23. Dans la mesure où les programmes nationaux de SST et les autres mesures prises au niveau national ont pour objectif ultime d'améliorer la SST sur le lieu de travail, il est dès lors essentiel de promouvoir les dispositions de la convention n° 155 qui visent les entreprises. En fonction des besoins déclarés et des consultations préalables, des ateliers, séminaires, cours de formation, activités de sensibilisation et réunions seront organisés pour renforcer les mécanismes et programmes nationaux destinés à soutenir l'action menée au niveau de l'entreprise. Ces activités seront organisées par les institutions gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs, compte tenu notamment de la convention n° 155 et de son protocole de 2002, qui contiennent des dispositions spécifiant les obligations et responsabilités des entreprises en matière de SST. Des mesures seront prises pour:
 - introduire l'approche systémique dans l'entreprise sur la base des *Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)*.
 - favoriser les activités de formation à l'intention des travailleurs et de leurs représentants pour les questions de SST, leurs supérieurs et leurs employeurs;
 - établir et soutenir des comités de la sécurité et de la santé efficaces;
 - promouvoir les produits d'information relatifs à la SST, conçus à l'intention des entreprises, notamment les recueils de directives pratiques, les bases de données du

Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS), les fiches de sécurité chimique du Programme international sur la sécurité chimique (PISC) et le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques;

- créer et mettre en œuvre des systèmes d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles; et
- élaborer des manuels et des méthodologies pour aider les entreprises à gérer les aspects techniques et pratiques de la mise en œuvre des prescriptions en matière de SST.

24. Les accidents du travail et maladies professionnelles mortels et non mortels ont un coût économique: indemnisation, temps de travail perdu, interruption de la production, formation, dépenses médicales, etc. Ce coût constitue en dernière analyse une charge pour les systèmes de sécurité sociale nationaux. Il existe donc une corrélation étroite entre SST et sécurité sociale dans le sens où une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé peut avoir des effets positifs sur les systèmes de sécurité sociale.

25. Pour étayer la stratégie qui sous-tend le présent plan d'action, des travaux de recherche seront entrepris dans différents domaines. Dans le prolongement des travaux de recherche menés au BIT sur les conséquences économiques des normes internationales du travail, le Bureau s'intéressera à l'incidence de la législation sur l'amélioration de la situation en matière de SST, à son rôle dans le renforcement des systèmes nationaux de SST, aux relations entre un milieu de travail sûr et salubre et la productivité et la compétitivité, et à l'utilité des normes internationales du travail dans ce contexte. Ces travaux devront également porter sur les dispositifs ou pratiques en matière de SST qui sont particulièrement économiques ou abordables ou propres à satisfaire les besoins des PME et des structures de l'économie informelle. En outre, ils devront examiner la question de la SST sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes.

2.3. *Réduire les lacunes sur le plan de la mise en œuvre des conventions ratifiées*

Promouvoir et appuyer les efforts tendant à réduire le retard de mise en œuvre de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187

26. Les efforts pour améliorer les activités normatives sont un processus présentant différentes caractéristiques, selon le stade auquel les mesures sont prises. Les commentaires de la commission d'experts révèlent dans certains cas un important retard dans la mise en œuvre des conventions ratifiées. Le plan d'action a notamment pour objectif d'aider les parties aux trois principaux instruments à améliorer leur capacité à assumer leurs obligations. Dans ce cas, le Bureau leur apportera conseils et soutien, par exemple pour établir des plans de mise en œuvre, rédiger une législation et faciliter le dialogue tripartite aux fins de l'élaboration de plans d'action. L'appui apporté à ce stade sera déterminant pour garantir l'efficacité de la mise en œuvre. Cette stratégie visera aussi, avec la participation des bureaux extérieurs, à aider les pays à établir leur premier rapport au titre de l'article 22 de la Constitution.

27. Il conviendrait d'accorder une attention particulière au suivi des questions identifiées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur la base de ces premiers rapports, notamment au moyen d'analyses ciblées sur les besoins techniques. Cette pratique multipliera les possibilités de surmonter rapidement les obstacles à la mise en œuvre. Ces questions feront l'objet d'un suivi systématique de manière à cibler et privilégier l'assistance à cet égard. Les questions pertinentes et les pays cibles seront identifiés en étroite consultation avec les pays concernés, et un plan

d'assistance mis au point en conséquence. Celui-ci sera proposé et mis en œuvre sur une base tripartite dans les pays intéressés.

28. Les pays où les problèmes de mise en œuvre semblent persister constituent une autre cible. Selon les informations fournies dans le cadre des rapports présentés en application de l'article 22, une assistance ciblée peut servir à surmonter les obstacles à la mise en œuvre et accélérer le processus vers une mise en œuvre effective. Des efforts de sensibilisation comprenant une activité d'information sur le contenu et la mise en œuvre de l'instrument (ou des instruments) concerné et sur les pratiques d'autres pays peuvent aussi contribuer à lever certains obstacles à la mise en œuvre effective. Il sera procédé à un inventaire systématique des problèmes de mise en œuvre existants afin d'identifier les pays justifiant une action prioritaire. L'assistance technique sera fournie sur une base tripartite.

2.4. Améliorer les conditions de SST dans les PME et au sein de l'économie informelle

Promouvoir et appuyer les efforts tendant à améliorer les conditions de SST dans les PME et au sein de l'économie informelle

29. Des efforts seront également consentis, sur la base de l'expérience accumulée et des travaux de recherche effectués dans le domaine considéré, pour examiner les moyens de relever les défis auxquels sont confrontés les PME et les structures de l'économie informelle en ce qui concerne la mise en œuvre de mesures pour la SST et l'amélioration des conditions en la matière. Il sera systématiquement procédé à la collecte et à l'analyse des informations disponibles sur les pratiques nationales dans ce domaine en vue d'arrêter une stratégie appropriée. Une application plus approfondie des méthodes pratiques orientées vers l'action sera encouragée au moyen du Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE)¹² et du Programme sur l'amélioration du travail dans le cadre du développement local (WIND)¹³.

2.5. Autre action d'appui aux interventions en matière de SST

Promouvoir et appuyer les efforts tendant à accroître l'impact de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187 comme moyen de renforcer les systèmes nationaux de SST et d'améliorer les conditions de SST

30. Eu égard au caractère changeant du monde du travail, la SST est par nécessité un domaine où il y a lieu d'élaborer en continu des mesures adéquates de prévention et de protection pour traiter les nouveaux risques du travail et les situations inhérentes au progrès technologique et scientifique ainsi qu'à l'évolution socio-économique. Comme on l'a vu dans le contexte de l'élaboration de la convention n° 155, l'objectif consistant à garantir un environnement absolument sûr et sain pourrait bien être, pour plusieurs raisons, hors de portée, de sorte que la mise en œuvre effective des normes en matière de SST doit s'appuyer sur un effort constant d'amélioration des conditions de travail et sur l'application de l'approche systémique de la SST selon le modèle «Plan-Do-Check-Act» (préparer-faire-contrôler-agir), tel qu'il figure, notamment, dans les trois instruments visés dans le plan d'action. Promouvoir une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé demandera des efforts de sensibilisation de la main-d'œuvre et de l'encadrement, à tous les niveaux. Des informations sur les meilleures pratiques de mise en œuvre des

¹² Conçu pour promouvoir des mesures pratiques et volontaires visant à amener les propriétaires et dirigeants de PME à améliorer les conditions de travail.

¹³ Conçu pour promouvoir des mesures pratiques dans les ménages agricoles, à l'initiative des familles de villageois.

mesures de SST et d'application des conventions relatives à la SST seront recueillies et échangées.

31. Comme le soulignent l'étude d'ensemble sur la sécurité et la santé au travail ainsi que les conclusions résultant de la discussion de cette étude, l'application de l'approche systémique repose, entre autres, sur une évaluation périodique des résultats pour susciter des améliorations ou pour prendre de nouvelles mesures, mieux ciblées, lever les obstacles identifiés et améliorer encore la situation. Cela étant, on déplore l'absence de données statistiques fiables sur le niveau général d'efficacité des systèmes nationaux de SST et, en particulier, sur le nombre et la nature des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces données sont particulièrement importantes si l'on veut établir des priorités en ce qui concerne les mesures et les secteurs qui ont particulièrement besoin d'attention mais aussi en tant que moyen d'aider les entreprises à prévenir les accidents et les maladies liés au travail. En outre, les structures et méthodologies des systèmes nationaux d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles peuvent varier grandement. D'où la difficulté de faire des comparaisons et analyses internationales, ce qui compromet la possibilité de tirer des leçons de l'expérience. Il est donc essentiel d'améliorer la collecte, l'évaluation et la diffusion de données statistiques relatives à la SST. En coopération avec le Département de statistique et, au besoin, avec d'autres unités de l'OIT, des efforts de promotion ciblés seront entrepris et une assistance technique fournie. Il s'agit aussi de compiler systématiquement et de rendre publiques les données mondiales existantes en coopération avec des unités telles que le CIS et le Département de statistique. Des efforts seront faits pour utiliser ces informations dans la mesure du possible et pour autant que cela soit pertinent, en tant qu'indicateur de l'impact des mesures prises dans ce domaine. A cet égard, la prise de connaissance et l'utilisation de la liste de maladies professionnelles adoptée récemment¹⁴ seront encouragées pour la mise à jour des listes nationales de maladies professionnelles.
32. Autre objectif étroitement lié: élaborer une méthodologie permettant d'évaluer concrètement la situation en matière de SST, notamment sous forme d'indicateurs spécifiques de SST. La convention n° 187 dispose que les programmes nationaux de SST doivent comporter des objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès. En fonction de l'évolution de la situation nationale et eu égard aux questions méthodologiques soulevées dans le cadre des efforts consentis en permanence en matière de mesure du travail décent¹⁵, une aide sera apportée aux Etats Membres pour l'élaboration et l'utilisation d'indicateurs dans ce domaine, et des études seront effectuées sur les aspects méthodologiques pertinents. Les informations utilisées seront systématiquement mises à disposition, y compris par l'Internet.
33. Pour que la mise en œuvre soit efficace, il faut des *systèmes d'inspection* suffisants et adéquats, qui devraient non seulement garantir l'application des lois et réglementations nationales grâce à un système de contrôle et de sanction, mais aussi aider les entreprises à comprendre les réglementations relatives à la SST et appuyer leurs efforts de prévention. Le rôle crucial des systèmes d'inspection nationaux a été souligné dans l'étude d'ensemble sur l'inspection du travail, réalisée en 2006¹⁶. Des efforts seront dès lors consentis pour

¹⁴ Adoptée par la Réunion d'experts sur la mise à jour de la liste des maladies professionnelles (recommandation n° 194) (Genève, 27-30 oct. 2009), voir le document GB.307/STM/2/4.

¹⁵ Voir, entre autres, le document GB.306/17/5.

¹⁶ BIT: *Etude d'ensemble des rapports relative à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et au protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947, à la recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, à la recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947, à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et à la recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail*

relier l'action à la promotion de la ratification et de l'application des conventions (la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969).

III. Cadre de mise en œuvre

1. Cadres stratégique et budgétaire

34. Le plan d'action aidera à atteindre les résultats 6 et 18 du cadre stratégique pour 2010-2015¹⁷. Il contribuera aussi à la réalisation du programme et budget 2010-11 qui prévoit, en rapport avec les normes internationales du travail et la protection sociale, une ferme détermination à faire avancer concrètement et en toute transparence la ratification et l'application des normes à jour dans le domaine de la sécurité et la santé au travail. Les cibles énoncées sous l'indicateur 18.1 (progrès dans l'application des normes internationales du travail) et l'indicateur 18.3 (l'action du BIT devrait aboutir à la ratification de conventions à jour) doivent être atteintes en utilisant les ressources du budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires et grâce au travail concerté de l'ensemble des unités de l'Organisation au siège et sur le terrain.
35. Dans le cadre du plan d'action visant à améliorer l'efficacité des normes, NORMES a cherché à mobiliser des ressources extrabudgétaires en soumettant une proposition de coopération technique visant à renforcer la ratification et l'application des normes internationales du travail sous la direction des organes de contrôle de l'OIT. Outre les actions ciblées proposées pour les instruments relatifs à la gouvernance, il est proposé, à titre prioritaire, de mettre en œuvre la convention n° 155, son protocole de 2002 et la convention n° 187. Parallèlement aux allocations du budget ordinaire à SafeWork et à NORMES, cette proposition sera aussi l'instrument pour la mise en œuvre du présent plan d'action. Elle sera rattachée, dans la mesure du possible, au plan d'action pour les instruments relatifs à la gouvernance. Des propositions portant sur des projets de coopération technique pour la mise en œuvre du plan d'action seront élaborées et on s'efforcera d'obtenir le soutien de donateurs pour l'exécution d'éléments substantiels du plan.
36. Compte tenu du rôle déterminant joué par les programmes par pays de promotion du travail décent dans l'exécution des projets de coopération technique, il convient de veiller à ce que les programmes des pays ciblés comportent une composante SST et qu'il soit dûment tenu compte des perspectives de ratification, ainsi que des commentaires formulés par les organes de contrôle sur l'application des conventions concernées.

2. Activités et calendrier

2.1. Phase initiale (de 0 à 18 mois)

37. Dans sa phase initiale, le plan d'action constituera un corpus d'informations sur la situation concernant la SST dans chacun des pays choisis. Ce corpus servira de base de référence pour choisir les pays cibles et suivre à l'avenir l'avancement des mesures prises. Elle visera également à mettre en place les canaux de communication, consultation et collaboration nécessaires avec les mandants tripartites, à passer des accords d'assistance

(agriculture), 1969, rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006.

¹⁷ Respectivement, «Grâce aux orientations stratégiques du BIT, au moins 30 Etats Membres ont adopté des profils, des programmes ou des politiques nationaux en matière de SST et/ou ont commencé à appliquer des mesures fondées sur les programmes d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail» et «des améliorations normatives ponctuelles sont apportées dans au moins 100 Etats Membres».

technique définissant les priorités d'action avec les pays choisis et à formuler et soumettre des propositions de coopération technique d'appui à la mise en œuvre. Un certain nombre de documents d'information et de promotion seront élaborés pour présenter le plan d'action, son objet et les normes en matière de SST lors d'ateliers et de séminaires. Une base de données regroupant l'ensemble des principales informations de chaque pays, notamment les données ayant trait aux indicateurs de SST susmentionnés, sera élaborée et intégrée, s'il y a lieu, dans la base de données de NORMES. Concrètement, parmi les activités entreprises figureront notamment les suivantes:

- compilation systématique d'informations pertinentes sur la SST par pays, en appui au processus de sélection de pays cibles pour l'action à mener;
- élaboration de supports de promotion et autres outils de sensibilisation générale pour la convention n° 155, son protocole de 2002 et la convention n° 187, notamment des matériels de présentation à l'usage des spécialistes de terrain et des services extérieurs de l'OIT et pour la traduction de documents dans les langues locales;
- élaboration d'un programme de formation sur l'approche systémique de la SST;
- aide aux pays pour l'analyse des lacunes législatives afin qu'ils puissent donner effet aux conventions pertinentes relatives à la SST et en assurer la mise en œuvre;
- élaboration de programmes visant à promouvoir la ratification de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187 et à apporter une assistance aux différentes étapes du processus de mise en œuvre de ces instruments, notamment un soutien à la préparation et à la mise à jour des différentes composantes des systèmes nationaux de SST;
- promotion de l'intégration de la SST dans les programmes par pays de promotion du travail décent à mesure qu'ils sont élaborés ou révisés, et dans d'autres processus de programmation des Nations Unies;
- participation à des conférences, symposiums et autres réunions, dont la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail;
- instauration d'une collaboration de l'ensemble des unités de l'Organisation, au siège et sur le terrain, et du Centre de Turin, sur la base des objectifs fixés et des indicateurs prescrits;
- réalisation d'études sur les effets que des conditions de travail sûres et saines ont sur la productivité et la compétitivité dans les pays en développement comme dans les pays industrialisés et sur l'utilité des normes internationales du travail dans ce contexte;
- réalisation d'études sur les applications ou les pratiques en matière de SST qui sont particulièrement efficaces, par rapport au coût, abordables ou adaptées aux besoins des petites et moyennes entreprises (PME) et de l'économie informelle;
- appui aux initiatives nationales visant à inclure la diminution du nombre de décès et d'accidents en tant qu'indicateur de progrès dans le cadre des programmes nationaux de SST;
- formulation de projets de coopération technique et négociation avec les donateurs.

2.2. Phase principale (de 19 à 72 mois)

- Mise en œuvre des programmes dans des pays choisis pour promouvoir la ratification de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187 et pour apporter une assistance au processus de mise en œuvre de ces instruments, y compris le soutien à la préparation et la mise à jour des différentes composantes des systèmes nationaux de SST envisagés.
- Assistance technique pour le renforcement de certaines composantes des systèmes nationaux de SST, telles que la législation, l'inspection et l'information, notamment par l'intermédiaire de spécialistes de terrain de la SST et des normes.
- Mise en œuvre du programme de coopération technique pour promouvoir la ratification de la convention n° 155, de son protocole de 2002, de la convention n° 187 et des autres conventions relatives à la SST dans les pays choisis.
- Promotion de l'intégration de la SST dans les programmes par pays de promotion du travail décent et dans les autres processus de programmation des Nations Unies.
- Séminaires et ateliers nationaux et infranationaux pour promouvoir les systèmes et programmes nationaux de SST ainsi que les rôles des conventions relatives à la SST.
- Appui à la préparation et à la mise à jour des profils nationaux en matière de SST.
- Activités de sensibilisation aux niveaux régional et international.
- Compilation et diffusion d'informations sur les bonnes pratiques en vue d'encourager une approche systémique de la SST au niveau national.
- Mise à jour continue de la base de données pertinente.
- Elaboration de nouveaux indicateurs visant à mesurer et à évaluer l'impact des activités menées à bien dans le cadre du plan d'action.
- Réalisation d'études pour examiner la SST sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes.

3. Indicateurs

38. Si les principaux objectifs du plan d'action sont la sensibilisation et l'appui à la ratification et à la mise en œuvre effective de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187, la ratification et la mise en œuvre effective d'autres conventions à jour relatives à la SST¹⁸ peuvent également être perçues comme un signe de progrès dans les pays parties à la convention n° 155 et, plus particulièrement, à la convention n° 187. Les progrès seront contrôlés sur la base de tous les indicateurs indiqués ci-après ou de certains d'entre eux:

- nombre de ratifications de la convention n° 155, de son protocole de 2002 et de la convention n° 187;
- nombre de ratifications des autres conventions à jour relatives à la SST;

¹⁸ Voir l'annexe à la convention n° 187.

- nombre de pays ayant élaboré et adopté un profil national de SST;
- nombre de pays ayant élaboré et adopté une politique et un programme en faveur de la SST;
- nombre de pays présentant ou adoptant un projet de législation nationale nécessaire à la ratification ou à la mise en œuvre;
- nombre de communications d’Etats Membres concernant la décision de prendre des mesures en vue de la mise en œuvre effective de la convention n° 155, de son protocole de 2002, de la convention n° 187 et des autres instruments relatifs à la SST;
- nombre de demandes d’assistance pour la ratification ou la mise en œuvre de la convention n° 155, de son protocole de 2002, de la convention n° 187 et des autres instruments relatifs à la SST;
- nombre de pays ayant mis en place ou notablement amélioré des systèmes nationaux d’enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- nombre de pays ayant mis au point une méthodologie pour l’élaboration de certains indicateurs SST et pour leur utilisation;
- nombre de demandes d’assistance pour la ratification ou la mise en œuvre des instruments relatifs à la SST, émanant notamment des autorités nationales pour obtenir des avis ou des conseils nécessaires à la ratification;
- nombre de pays ayant appliqué les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)*;
- nombre de cas où la mise en œuvre s’est améliorée, comme en témoignent les commentaires positifs (manifestation d’intérêt ou de satisfaction) des organes de contrôle de l’application des conventions et recommandations au sujet de l’application de la convention n° 155, de son protocole de 2002, de la convention n° 187 et des autres conventions relatives à la SST;
- nombre de personnes effectivement formées dans le cadre des activités de renforcement des capacités dans le domaine de la SST menées par le BIT aux niveaux national, régional et interrégional;
- nombre de demandes de matériels de formation, de documents thématiques et de documents de recherche à produire;
- nombre de programmes par pays de promotion du travail décent qui contiennent l’engagement d’améliorer le système de SST;
- informations soumises par les pays sur la diminution du nombre de décès, d’accidents et de maladies en raison d’une meilleure application des mesures de SST sur le lieu de travail;
- nombre de cas où les mandants, avec l’appui du BIT, adoptent une législation, un profil national ou sectoriel, une politique ou un programme, ou encore améliorent l’application des conventions relatives à la SST ou les ratifient.

IV. *Contrôle et évaluation*

39. Les progrès accomplis dans l'exécution du plan d'action feront l'objet d'un contrôle annuel et d'une évaluation sur la base des indicateurs susmentionnés. Des rapports d'activité seront établis par le Bureau et soumis au Conseil d'administration. Les activités de contrôle et d'évaluation seront menées conformément aux procédures en vigueur au sein de l'OIT. Il sera tenu compte de la nécessité éventuelle d'ajuster le plan d'action, notamment ses indicateurs, à la lumière des enseignements tirés de son exécution.

V. *Contribution institutionnelle de l'OIT*

40. Le plan d'action relèvera de la responsabilité commune de SafeWork et de NORMES. Il sera mis en œuvre en collaboration étroite avec le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs et en coopération avec les unités compétentes au siège. Une collaboration sera également recherchée avec les services extérieurs de l'OIT, en particulier avec les spécialistes de la SST et des normes, ainsi qu'avec les unités compétentes du Centre de Turin. Des consultants à court terme et des collaborateurs extérieurs seront engagés pour fournir conseils et assistance selon les besoins.

Annexe II

Appl. 22.29
29. Travail forcé, 1930

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

FORMULAIRE DE RAPPORT

RELATIF A LA

CONVENTION (N° 29) SUR LE TRAVAIL FORCÉ, 1930

Le présent formulaire de rapport est destiné aux pays qui ont ratifié la convention. Il a été approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, dont la teneur est la suivante: «Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.»

CONSEILS PRATIQUES POUR LA RÉDACTION DES RAPPORTS

Premier rapport

S'il s'agit du premier rapport de votre gouvernement faisant suite à l'entrée en vigueur de la convention dans votre pays, des informations complètes doivent être données sur chacune des dispositions de la convention et sur chaque question du formulaire de rapport.

Rapports subséquents

Dans les rapports subséquents, des informations devront être données notamment sur les points suivants:

- a) toutes nouvelles mesures législatives ou autres affectant l'application de la convention;
- b) réponses aux questions du formulaire de rapport sur l'application pratique de la convention (par exemple: informations statistiques, résultats d'inspections,

décisions judiciaires ou administratives), ainsi que sur la communication de copies du rapport aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et sur des observations éventuelles reçues de ces organisations;

- c) **réponses aux commentaires des organes de contrôle:** le rapport doit contenir une réponse à tout commentaire de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ou de la Commission de l'application des normes de la Conférence concernant l'application de la convention dans votre pays.

Article 22 de la Constitution de l'OIT

Rapport pour la période du _____ au _____

présenté par le gouvernement de _____

relatif à la

CONVENTION (N° 29) SUR LE TRAVAIL FORCÉ, 1930

(ratification enregistrée le _____)

- I. Prière de donner la liste des lois et des règlements administratifs, etc., qui appliquent les dispositions de la convention. Prière d'annexer au rapport des exemplaires desdites lois, etc., à moins que ces textes n'aient déjà été communiqués au Bureau international du Travail.**

Prière de donner toutes les informations disponibles sur la mesure dans laquelle les lois et les règlements administratifs, etc., mentionnés ci-dessus ont été adoptés ou modifiés en vue de permettre la ratification de la convention ou comme conséquence de cette ratification.

- II. Prière de donner des indications détaillées sur les dispositions des lois et règlements administratifs, etc., et sur les mesures pratiques prises par les autorités compétentes qui assurent l'application de l'article 1, paragraphe 1, et des articles 2 et 25 de la convention. En outre, prière de fournir toute indication spécifiquement demandée ci-après sous ces articles. Prière de prendre note que des informations ne sont plus demandées en ce qui concerne l'article 1, paragraphes 2 et 3, et les articles 3 à 24, car ces dispositions transitoires ne sont plus applicables et figurent uniquement à titre de référence.**

Si, dans votre pays, la ratification de la convention donne force de loi nationale à ses dispositions, prière d'indiquer les textes constitutionnels en vertu desquels elle porte cet effet. Prière de spécifier en outre les mesures prises pour rendre effectives celles des dispositions de la convention qui exigent une intervention des autorités nationales pour en assurer l'application, telles que, par exemple, la définition précise du champ d'application et des possibilités de dérogation figurant dans la convention, les mesures tendant à attirer l'attention des intéressés sur ses dispositions et les arrangements relatifs à l'organisation d'une inspection adéquate et aux sanctions.

Si la commission d'experts ou la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence ont été amenées à demander des précisions ou à formuler une observation sur les mesures prises pour appliquer la convention, prière de fournir les renseignements demandés ou de faire connaître quelle action a été entreprise par votre gouvernement pour régler les points en question.

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.

2. En vue de cette suppression totale, le travail forcé ou obligatoire pourra être employé, pendant la période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel, dans les conditions et avec les garanties stipulées par les articles qui suivent.

3. A l'expiration d'un délai de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention et à l'occasion du rapport prévu à l'article 31 ci-dessous, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail examinera la possibilité de supprimer sans nouveau délai le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et décidera s'il y a lieu d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, le terme «travail forcé ou obligatoire» désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

2. Toutefois, le terme «travail forcé ou obligatoire» ne comprendra pas, aux fins de la présente convention:

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
- d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Prière de fournir toutes informations sur les mesures prises par les autorités compétentes afin d'établir et de faire respecter une ligne de démarcation entre les formes de service obligatoire qui sont, en vertu de cet article, exceptées de la définition donnée des termes «travail forcé ou obligatoire» et les autres formes de service obligatoire. Prière de préciser en particulier les garanties prévues pour assurer que l'imposition de services faite dans un but militaire n'est pas utilisée à des fins qui ne sont pas purement militaires; pour assurer que les travaux exigés en cas de force majeure prennent fin aussitôt qu'ont cessé d'agir les circonstances mettant en danger la population ou ses conditions normales d'existence; pour éviter toute confusion entre les «menus travaux de village» et les travaux publics qui sont normalement à la charge du gouvernement.

Prière d'indiquer si certaines formes de service ou travail obligatoire mentionnées dans cet article et auxquelles les citoyens du territoire métropolitain ne sont pas astreints ont été en fait imposées au cours de l'exercice écoulé aux habitants des territoires non métropolitains. Dans l'affirmative, prière de fournir toutes informations sur la nature et l'importance des travaux ou services effectués.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme «autorités compétentes» désignera soit les autorités métropolitaines, soit les autorités centrales supérieures du territoire intéressé.

Article 4

1. Les autorités compétentes ne devront pas imposer ou laisser imposer le travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées.

2. Si une telle forme de travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées existe à la date à laquelle la ratification de la présente convention par un Membre est enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail, ce Membre devra supprimer complètement ledit travail forcé ou obligatoire dès la date de l'entrée en vigueur de la présente convention à son égard.

Article 5

1. Aucune concession accordée à des particuliers, à des compagnies ou à des personnes morales privées ne devra avoir pour conséquence l'imposition d'une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire en vue de produire ou de recueillir les produits que ces particuliers, compagnies ou personnes morales privées utilisent ou dont ils font le commerce.

2. Si des concessions existantes comportent des dispositions ayant pour conséquence l'imposition d'un tel travail forcé ou obligatoire, ces dispositions devront être rescindées aussitôt que possible afin de satisfaire aux prescriptions de l'article premier de la présente convention.

Article 6

Les fonctionnaires de l'administration, même lorsqu'ils devront encourager les populations dont ils ont la charge à s'adonner à une forme quelconque de travail, ne devront pas exercer sur ces populations une contrainte collective ou individuelle en vue de les faire travailler pour des particuliers, compagnies ou personnes morales privées.

Article 7

1. Les chefs qui n'exercent pas des fonctions administratives ne devront pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire.

2. Les chefs exerçant des fonctions administratives pourront, avec l'autorisation expresse des autorités compétentes, avoir recours au travail forcé ou obligatoire dans les conditions visées à l'article 10 de la présente convention.

3. Les chefs légalement reconnus et ne recevant pas une rémunération adéquate sous d'autres formes pourront bénéficier de la jouissance de services personnels dûment réglementés, toutes mesures utiles devant être prises pour prévenir les abus.

Article 8

1. La responsabilité de toute décision de recourir au travail forcé ou obligatoire incombera aux autorités civiles supérieures du territoire intéressé.

2. Toutefois, ces autorités pourront déléguer aux autorités locales supérieures le pouvoir d'imposer du travail forcé ou obligatoire dans les cas où ce travail n'aura pas pour effet d'éloigner les travailleurs de leur résidence habituelle. Ces autorités pourront

également déléguer aux autorités locales supérieures, pour les périodes et dans les conditions qui seront stipulées par la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention, le pouvoir d'imposer un travail forcé ou obligatoire pour l'exécution duquel les travailleurs devront s'éloigner de leur résidence habituelle, lorsqu'il s'agira de faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions et le transport du matériel de l'administration.

Article 9

Sauf dispositions contraires stipulées à l'article 10 de la présente convention, toute autorité ayant le droit d'imposer du travail forcé ou obligatoire ne devra permettre le recours à cette forme de travail que si elle s'est d'abord assurée:

- a) que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter;
- b) que ce service ou travail est d'une nécessité actuelle ou imminente;
- c) qu'il a été impossible de se procurer la main-d'œuvre volontaire pour l'exécution de ce service ou travail malgré l'offre de salaires et de conditions de travail au moins égaux à ceux qui sont pratiqués dans le territoire intéressé pour des travaux ou services analogues; et
- d) qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'œuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question.

Article 10

1. Le travail forcé ou obligatoire demandé à titre d'impôt et le travail forcé ou obligatoire imposé, pour des travaux d'intérêt public, par des chefs qui exercent des fonctions administratives devront être progressivement supprimés.

2. En attendant cette abolition, lorsque le travail forcé ou obligatoire sera demandé à titre d'impôt et lorsque le travail forcé ou obligatoire sera imposé, par des chefs qui exercent des fonctions administratives, en vue de l'exécution de travaux d'intérêt public, les autorités intéressées devront s'assurer préalablement:

- a) que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter;
- b) que ce service ou travail est d'une nécessité actuelle ou imminente;
- c) qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'œuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question;
- d) que l'exécution de ce travail ou service n'obligera pas les travailleurs à s'éloigner du lieu de leur résidence habituelle;
- e) que l'exécution de ce travail ou service sera dirigée conformément aux exigences de la religion, de la vie sociale ou de l'agriculture.

Article 11

1. Seuls les adultes valides du sexe masculin dont l'âge ne sera pas présumé inférieur à 18 ans ni supérieur à 45 pourront être assujettis au travail forcé ou obligatoire. Sauf pour les catégories de travail visées à l'article 10 de la présente convention, les limitations et conditions suivantes devront être observées:

- a) reconnaissance préalable, dans tous les cas où cela sera possible, par un médecin désigné par l'administration, de l'absence de toute maladie contagieuse et de l'aptitude physique des intéressés à supporter le travail imposé et les conditions où il sera exécuté;
- b) exemption du personnel des écoles, élèves et professeurs, ainsi que du personnel administratif en général;
- c) maintien dans chaque collectivité du nombre d'hommes adultes et valides indispensables à la vie familiale et sociale;
- d) respect des liens conjugaux et familiaux.

2. Aux fins indiquées par l'alinéa c) ci-dessus, la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention fixera la proportion d'individus de la population permanente mâle et valide qui pourra faire l'objet d'un prélèvement déterminé, sans toutefois que cette proportion puisse, en aucun cas, dépasser 25 pour cent de cette population. En fixant cette proportion, les autorités compétentes devront tenir compte de la densité de la population, du développement social et physique de cette population, de l'époque de l'année et de l'état des travaux à effectuer par les intéressés sur place et à leur propre compte; d'une manière générale, elles devront respecter les nécessités économiques et sociales de la vie normale de la collectivité envisagée.

Article 12

1. La période maximum pendant laquelle un individu quelconque pourra être astreint au travail forcé ou obligatoire sous ses diverses formes ne devra pas dépasser soixante jours par période de douze mois, les jours de voyage nécessaires pour aller au lieu de travail et pour en revenir devant être compris dans ces soixante jours.

2. Chaque travailleur astreint au travail forcé ou obligatoire devra être muni d'un certificat indiquant les périodes de travail forcé ou obligatoire qu'il aura effectuées.

Article 13

1. Les heures normales de travail de toute personne astreinte au travail forcé ou obligatoire devront être les mêmes que celles en usage pour le travail libre et les heures de travail effectuées en sus de la durée normale devront être rémunérées aux mêmes taux que les taux en usage pour les heures supplémentaires des travailleurs libres.

2. Un jour de repos hebdomadaire devra être accordé à toutes les personnes soumises à une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire et ce jour devra coïncider autant que possible avec le jour consacré par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Article 14

1. A l'exception du travail prévu à l'article 10 de la présente convention, le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes devra être rémunéré en espèces et à des taux qui, pour le même genre de travail, ne devront être inférieurs ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs sont employés, ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs ont été recrutés.

2. Dans le cas de travail imposé par des chefs dans l'exercice de leurs fonctions administratives, le paiement de salaires dans les conditions prévues au paragraphe précédent devra être introduit aussitôt que possible.

3. Les salaires devront être versés à chaque travailleur individuellement et non à son chef de tribu ou à toute autre autorité.

4. Les jours de voyage pour aller au lieu de travail et pour en revenir devront être comptés pour le paiement des salaires comme journées de travail.

5. Le présent article n'aura pas pour effet d'interdire la fourniture aux travailleurs des rations alimentaires habituelles comme partie du salaire, ces rations devant être au moins équivalentes à la somme d'argent qu'elles sont censées représenter; mais aucune déduction ne devra être opérée sur le salaire, ni pour l'acquittement des impôts, ni pour la nourriture, les vêtements et le logement spéciaux qui seront fournis aux travailleurs pour les maintenir en état de continuer leur travail eu égard aux conditions spéciales de leur emploi, ni pour la fourniture d'outils.

Article 15

1. Toute législation concernant la réparation des accidents ou des maladies résultant du travail et toute législation prévoyant l'indemnisation des personnes à la charge de travailleurs décédés ou invalides, qui sont ou seront en vigueur sur le territoire intéressé, devront s'appliquer aux personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs libres.

2. De toute façon, toute autorité employant un travailleur au travail forcé ou obligatoire devra avoir l'obligation d'assurer la subsistance dudit travailleur si un accident ou une maladie résultant de son travail a pour effet de le rendre totalement ou partiellement incapable de subvenir à ses besoins. Cette autorité devra également avoir l'obligation de prendre des mesures pour assurer l'entretien de toute personne effectivement à la charge dudit travailleur en cas d'incapacité ou de décès résultant du travail.

Article 16

1. Les personnes soumises au travail forcé ou obligatoire ne devront pas, sauf dans les cas de nécessité exceptionnelle, être transférées dans des régions où les conditions de nourriture et de climat seraient tellement différentes de celles auxquelles elles ont été accoutumées qu'elles offriraient un danger pour leur santé.

2. Dans aucun cas, un tel transfert de travailleurs ne sera autorisé sans que toutes les mesures d'hygiène et d'habitat qui s'imposent pour leur installation et pour la sauvegarde de leur santé n'aient été strictement appliquées.

3. Lorsqu'un tel transfert ne pourra être évité, des mesures assurant l'adaptation progressive des travailleurs aux nouvelles conditions de nourriture et de climat devront être adoptées après avis du service médical compétent.

4. Dans les cas où ces travailleurs sont appelés à exécuter un travail régulier auquel ils ne sont pas accoutumés, des mesures devront être prises pour assurer leur adaptation à ce genre de travail, notamment en ce qui concerne l'entraînement progressif, les heures de travail, l'aménagement de repos intercalaires et les améliorations ou accroissements de rations alimentaires qui pourraient être nécessaires.

Article 17

Avant d'autoriser tout recours au travail forcé ou obligatoire pour des travaux de construction ou d'entretien qui obligeront les travailleurs à séjourner sur des lieux de travail pendant une période prolongée, les autorités compétentes devront s'assurer:

- 1) que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour assurer l'hygiène des travailleurs et leur garantir les soins médicaux indispensables, et que, en particulier:
 - a) ces travailleurs subissent un examen médical avant de commencer les travaux et de nouveaux examens à des intervalles déterminés durant la durée de l'emploi, b) il a été prévu un personnel médical suffisant ainsi que les dispensaires, infirmeries, hôpitaux et matériel nécessaires pour faire face à tous les besoins, et c) la bonne hygiène des

lieux de travail, l'approvisionnement des travailleurs en eau, en vivres, en combustibles et matériel de cuisine ont été assurés d'une manière satisfaisante et des vêtements et un logement satisfaisants ont été prévus s'il est nécessaire;

- 2) que des mesures appropriées ont été prises pour assurer la subsistance de la famille du travailleur, notamment en facilitant l'envoi d'une partie du salaire à celle-ci, par un procédé sûr, avec l'assentiment ou sur la demande du travailleur;
- 3) que les voyages des travailleurs pour aller au lieu du travail et pour en revenir seront assurés par l'administration, sous sa responsabilité et à ses frais, et que l'administration facilitera ces voyages en utilisant dans la plus large mesure possible tous les moyens de transport disponibles;
- 4) que, en cas de maladie ou d'accident du travailleur entraînant une incapacité de travail d'une certaine durée, le rapatriement du travailleur sera assuré aux frais de l'administration;
- 5) que tout travailleur qui désirerait rester sur place comme travailleur libre, à l'expiration de sa période de travail forcé ou obligatoire, aura la faculté de le faire sans être déchu, pendant une période de deux ans, de ses droits au rapatriement gratuit.

Article 18

1. Le travail forcé ou obligatoire pour le transport de personnes ou de marchandises, par exemple pour le portage et le payage, devra être supprimé dans le plus bref délai possible et, en attendant cette suppression, les autorités compétentes devront édicter des règlements fixant notamment: a) l'obligation de n'utiliser ce travail que pour faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions, ou le transport du matériel de l'administration, ou, en cas de nécessité absolument urgente, le transport d'autres personnes que des fonctionnaires; b) l'obligation de n'employer à de tels transports que des hommes reconnus physiquement aptes à ce travail par un examen médical préalable, dans tous les cas où cet examen est possible; dans les cas où il ne sera pas possible, la personne employant cette main-d'œuvre devra s'assurer, sous sa responsabilité, que les travailleurs employés ont l'aptitude physique requise et ne souffrent pas d'une maladie contagieuse; c) la charge maximum à porter par les travailleurs; d) le parcours maximum qui pourra être imposé à ces travailleurs du lieu de leur résidence; e) le nombre maximum de jours par mois, ou par toute autre période, pendant lesquels ces travailleurs pourront être réquisitionnés, en comprenant dans ce nombre les journées du voyage de retour; f) les personnes qui sont autorisées à faire appel à cette forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que la mesure dans laquelle elles ont le droit d'y recourir.

2. En fixant les maxima dont il est question sous les lettres c), d), e) du paragraphe précédent, les autorités compétentes devront tenir compte des divers éléments à considérer, notamment de l'aptitude physique de la population qui devra subir la réquisition, de la nature de l'itinéraire à parcourir, ainsi que des conditions climatiques.

3. Les autorités compétentes devront, en outre, prendre des dispositions pour que le trajet quotidien normal des porteurs ne dépasse pas une distance correspondant à la durée moyenne d'une journée de travail de huit heures, étant entendu que, pour la déterminer, on devra tenir compte non seulement de la charge à porter et de la distance à parcourir, mais encore de l'état de la route, de l'époque de l'année et de tous autres éléments à considérer; s'il était nécessaire d'imposer aux porteurs des heures de marche supplémentaires, celles-ci devront être rémunérées à des taux plus élevés que les taux normaux.

Article 19

1. Les autorités compétentes ne devront autoriser le recours aux cultures obligatoires que dans le but de prévenir la famine ou une disette de produits alimentaires et

toujours sous la réserve que les denrées ou les produits ainsi obtenus devront rester la propriété des individus ou de la collectivité qui les auront produits.

2. Le présent article ne devra pas avoir pour effet, lorsque la production se trouve organisée suivant la loi et la coutume, sur une base communale et lorsque les produits ou les bénéfices provenant de la vente de ces produits restent la propriété de la collectivité, de supprimer l'obligation pour les membres de la collectivité de s'acquitter du travail ainsi imposé.

Article 20

Les législations prévoyant une répression collective applicable à une collectivité entière pour des délits commis par quelques-uns de ses membres ne devront pas comporter le travail forcé ou obligatoire pour une collectivité comme une des méthodes de répression.

Article 21

Il ne sera pas fait appel au travail forcé ou obligatoire pour les travaux souterrains à exécuter dans les mines.

Article 22

Les rapports annuels que les Membres qui ratifient la présente convention s'engagent à présenter au Bureau international du Travail, conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, sur les mesures prises par eux pour donner effet aux dispositions de la présente convention, devront contenir des informations aussi complètes que possible, pour chaque territoire intéressé, sur la mesure dans laquelle il aura été fait appel au travail forcé ou obligatoire dans ce territoire, ainsi que sur les points suivants: fins auxquelles ce travail aura été effectué; taux de morbidité et de mortalité; heures de travail; méthodes de paiement des salaires et taux de ces derniers; ainsi que tous autres renseignements pertinents.

Article 23

1. Pour donner effet aux dispositions de la présente convention, les autorités compétentes devront promulguer une réglementation complète et précise sur l'emploi du travail forcé ou obligatoire.

2. Cette réglementation devra comporter, notamment, des règles permettant à chaque personne assujettie au travail forcé ou obligatoire de présenter aux autorités toutes réclamations relatives aux conditions de travail qui lui sont faites et lui donnant des garanties que ces réclamations seront examinées et prises en considération.

Article 24

Des mesures appropriées devront être prises dans tous les cas pour assurer la stricte application des règlements concernant l'emploi du travail forcé ou obligatoire, soit par l'extension au travail forcé ou obligatoire des attributions de tout organisme d'inspection déjà créé pour la surveillance du travail libre, soit par tout autre système convenable. Des mesures devront également être prises pour que ces règlements soient portés à la connaissance des personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire.

Article 25

Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

Prière de fournir toutes informations sur les procédures pénales entamées en application de cet article et sur les sanctions pénales infligées.

Article 26

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires soumis à sa souveraineté, juridiction, protection, suzeraineté, tutelle ou autorité, dans la mesure où il a le droit de souscrire des obligations touchant à des questions de juridiction intérieure. Toutefois, si ce Membre veut se prévaloir des dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, il devra accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître:

- 1) les territoires dans lesquels il entend appliquer intégralement les dispositions de la présente convention;
- 2) les territoires dans lesquels il entend appliquer les dispositions de la présente convention avec des modifications et en quoi consistent lesdites modifications;
- 3) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. La déclaration susmentionnée sera réputée partie intégrante de la ratification et portera des effets identiques. Tout Membre qui formulera une telle déclaration aura la faculté de renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues, en vertu des alinéas 2 et 3 ci-dessus, dans sa déclaration antérieure.

III. Prière d'indiquer si des tribunaux judiciaires ou autres ont rendu des décisions comportant des questions de principe relatives à l'application de la convention. Dans l'affirmative, prière de fournir le texte de ces décisions, à moins que ces informations n'aient déjà été communiquées à propos de l'application de l'article 25.

IV. Prière de fournir des indications générales sur la manière dont la convention est appliquée, en donnant, par exemple, des extraits de rapports officiels, ainsi que des informations sur toutes difficultés pratiques rencontrées dans l'application de la convention ou dans la suppression du travail forcé ou obligatoire.

V. Prière d'indiquer à quelles organisations représentatives des employeurs et des travailleurs copie du présent rapport a été communiquée, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT¹. Si copie du rapport n'a pas été communiquée aux organisations représentatives des employeurs et/ou des travailleurs, ou si elle a été communiquée à des organismes autres que celles-ci, prière de fournir des informations sur les particularités existant éventuellement dans votre pays qui expliqueraient cette situation.

Prière d'indiquer si vous avez reçu des organisations des employeurs et des travailleurs intéressées des observations quelconques, soit de caractère général, soit à propos du présent rapport ou du rapport précédent, sur l'application pratique des dispositions de la convention ou sur l'application des mesures législatives ou autres faisant porter effet aux dispositions de la convention. Dans l'affirmative, prière de communiquer ces observations, en y joignant telles remarques que vous jugerez utiles.

¹ L'article 23, paragraphe 2, de la Constitution est ainsi conçu: «Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives reconnues telles aux fins de l'article 3 copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.»

Annexe III

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORTS SUR LES CONVENTIONS
NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS

*(article 19 de la Constitution de l'Organisation
internationale du Travail)*

FORMULAIRE DE RAPPORT CONCERNANT
LES CONVENTIONS FONDAMENTALES
(QUESTIONNAIRE AU TITRE DE L'ARTICLE 19)

Genève

2010

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail se réfère à l'adoption, par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu'aux obligations qui en découlent pour les Membres de l'Organisation. Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:

5. S'il s'agit d'une convention:

...

- e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs, ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

...

6. S'il s'agit d'une recommandation:

...

- d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose

de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

7. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

- a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'Etat fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des Etats fédératifs;
- b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des Etats constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

...

- iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des Etats constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs, ou par toute autre voie;
- v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses Etats constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

...

Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.

RAPPORT

à présenter le 28 février 2011 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments mentionnés dans le questionnaire suivant.

Questionnaire au titre de l'article 19 concernant les conventions fondamentales

Conventions

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

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) sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

N. B.: Veuillez trouver, sous chacune des questions suivantes, des cases auto-expansibles dans lesquelles vous pouvez insérer vos réponses. Prière de vous assurer que, dans la mesure du possible, vos réponses sont accompagnées entre parenthèses par une référence aux dispositions législatives nationales pertinentes.

Les questions ci-après concernent les thèmes abordés dans les conventions n°s 29, 105, 87, 98, 100, 111, 138 et 182.	Prière d'indiquer si et, dans l'affirmative, dans quelle mesure les conventions sont appliquées dans votre pays. Veuillez fournir, le cas échéant, des <i>réponses détaillées</i> aux questions spécifiques posées à l'égard de différents articles.	Prière d'indiquer, le cas échéant, des renvois précis (liens Internet) aux dispositions de la <i>législation applicable</i> .
--	--	---

Partie I. Renforcement du cadre juridique dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail

Garanties constitutionnelles et juridiques		
1. La Constitution de votre pays contient-elle des dispositions:		
■ interdisant l'exaction de travail forcé ou obligatoire;	(Y compris la définition du travail forcé ou obligatoire et ses exceptions.)	Articles 1 (1), 2 (1) et (2) de la C29
■ interdisant le travail des enfants ou ses pires formes;		Article 1 de la C138; article 1 de la C182
■ interdisant la discrimination directe et indirecte en matière d'emploi et de profession;	(Y compris la définition de la discrimination directe et indirecte.)	Article 1 de la C111
■ prévoyant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale;	(Y compris les définitions de «rémunération» et de «travail de valeur égale».)	Article 1 de la C100
■ assurant le respect des droits des travailleurs et des employeurs de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier;		Article 2 de la C87
■ assurant la reconnaissance des droits de négociation collective des employeurs et de leurs organisations ainsi que des organisations de travailleurs?		Article 4 de la C98

2. Prière d'indiquer les dispositions de toute loi nationale: ■ interdisant l'exaction de travail forcé ou obligatoire; ■ interdisant la traite des êtres humains et définissant ce crime; ■ interdisant les pires formes de travail des enfants, à savoir: a) toutes les formes d'esclavage ou les pratiques similaires (telles que: la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage et le travail forcé ou obligatoire, le recrutement forcé ou obligatoire des enfants dans un conflit armé); b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques; et c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants; ■ interdisant l'affectation à des travaux dangereux (c'est-à-dire tout travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre/nuire à la santé, la sécurité ou la moralité) d'enfants de moins de 18 ans. ■ prévoyant un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail; ■ prévoyant un âge minimum d'admission aux travaux légers, qui ne soient pas nuisibles à la santé des enfants ou de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école ou à leur participation dans des programmes de formation professionnelle; ■ interdisant la discrimination directe et indirecte en matière d'emploi et de profession;	(Y compris la définition du travail forcé ou obligatoire et ses exceptions.) Articles 1 (1), 2 (1) et (2) de la C29 Articles 1 (1), 2 (1) et 25 de la C29 Article 3 a) à c) de la C182 (Veuillez préciser notamment si les types de travaux dangereux ont été définis par la législation et la réglementation nationales.) Article 3 d) de la C182 (Veuillez préciser notamment si cet âge correspond à celui auquel cesse la scolarité obligatoire.) Articles 2 (1), 2 (3) et 2 (4) de la C138 (Veuillez préciser notamment l'âge minimum d'admission à ce type d'emploi et les types de travaux légers définis par le gouvernement.) Article 7 (1) et (3) de la C138 (Y compris la définition de la discrimination directe et indirecte. Veuillez préciser si les motifs de discrimination suivants sont spécifiquement interdits: la race, le sexe, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale, ainsi que tout autre motif.) Article 1 de la C111
---	--

■ prévoyant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale; ■ évitant et interdisant le harcèlement sexuel au travail, qui est une forme de discrimination fondée sur le sexe; ■ assurant le respect des droits des organisations de travailleurs et d'employeurs: – d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs; – d'élire leurs représentants; – d'organiser leur gestion et leur activité; – de formuler leur programme d'action sans ingérence; – de constituer des fédérations et des confédérations et de s'y affilier; – de s'affilier à des organisations internationales; ■ assurant que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution par voie administrative; ■ interdisant la discrimination antisyndicale, y compris par des sanctions adéquates; ■ protégeant les organisations de travailleurs et d'employeurs contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, y compris par des dispositions interdisant ces actes et prévoyant des sanctions adéquates;	(Y compris les définitions de «rémunération» et de «travail de valeur égale».) (Y compris la définition de harcèlement sexuel. Veuillez préciser de quelle manière est assurée la protection contre le harcèlement visant une personne en particulier (<i>quid pro quo</i>) et celui qui résulte d'un environnement de travail hostile.) Article 1 de la C100 Articles 1, 2 et 3 de la C111 Articles 3 et 5 de la C87 Article 4 de la C87 Articles 1 et 3 de la C98 Articles 2 et 3 de la C98
--	---

■ promouvant le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi; ■ établissant des mécanismes de règlement des conflits.	Article 4 de la C98 Article 3 de la C87; article 4 de la C98
3. Prière d'indiquer toute mesure de caractère général qui peut s'appliquer à l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective par les organisations de travailleurs et d'employeurs, telles que, par exemple, la législation de portée générale en matière d'associations et de réunions, les lois relatives à la sécurité de l'Etat ou à l'état de siège, les codes pénaux, etc.	Articles 1 à 11 de la C87; articles 1 à 6 de la C98
4. Prière d'indiquer: ■ quelles catégories de travailleurs ne sont pas couvertes par les dispositions en matière de non-discrimination ou d'égalité de rémunération; les raisons qui justifient leur exclusion, et si et, dans l'affirmative, comment on assure dans la pratique la non-discrimination et l'égalité de rémunération à leur égard; ■ toute législation ou réglementation qui restreint le type de travail que les femmes peuvent exercer ou qui les exclut de certaines professions ou qui limite d'une autre manière leur accès à, ou leur permanence dans, l'emploi et la profession; ■ s'il y a des exceptions au champ d'application de la législation sur l'âge minimum;	(Par exemple, les <i>travailleurs agricoles</i>, les <i>travailleurs occasionnels</i>, les <i>travailleurs migrants</i>, les <i>travailleurs dans l'économie informelle</i>, les <i>travailleurs domestiques</i> et les <i>travailleurs dans les zones franches d'exportation</i>.) C100; C111 Articles 1, 2 et 3 de la C111 (Par exemple, les <i>entreprises familiales</i>, les <i>fermes familiales</i>, le <i>travail domestique</i>, le <i>travail agricole</i>, la <i>main-d'œuvre immigrée</i> et les <i>travailleurs indépendants</i>.) Articles 4 (1) et 5 (1) de la C138

■ quelles catégories de travailleurs ne sont pas couvertes par les dispositions en matière de liberté d'association et du droit de négociation collective ou sont couvertes par des régimes légaux spécifiques; ■ si la définition de travail forcé ou obligatoire exclut le service militaire obligatoire, les obligations civiques normales, le travail effectué par des détenus, le travail exigé dans les cas de force majeure et les menus travaux de village.	(Par exemple, la <i>fonction publique</i>, les <i>travailleurs agricoles</i>, les <i>travailleurs domestiques</i>, les <i>travailleurs migrants</i>, les <i>travailleurs dans les zones franches d'exportation</i> et les <i>travailleurs dans l'économie informelle</i>.) Articles 1 à 11 de la C87; articles 1 à 6 de la C98 Article 2 (2) a), b), c), d) et e) de la C29
5. Prière d'indiquer: ■ toute restriction à la liberté des travailleurs de quitter leur emploi, sous réserve d'un délai de préavis raisonnable, en particulier dans la <i>fonction publique</i> et les <i>services essentiels</i>; ■ les dispositions de la législation nationale régissant la discipline du travail, notamment celles concernant les <i>fonctionnaires</i>, les <i>services essentiels</i> et les <i>gens de mer</i>; ■ les dispositions de la législation nationale régissant le droit de participer à une action de grève sans la menace du travail forcé en tant que punition pour ce faire; prière d'indiquer si le fait d'avoir participé à une grève ou à certaines grèves (par exemple, des grèves déclarées illégales) peut être passible de sanctions pénales comportant du travail obligatoire; ■ les dispositions de la législation nationale régissant les droits et libertés d'expression, de réunion et d'association, notamment toute disposition législative limitant ces droits et libertés dont la violation est passible de sanctions pénales comportant du travail pénitentiaire et des mesures privatives de liberté et de rééducation par le travail.	Articles 1 (1) et 2 (1) de la C29 Article 1 c) de la C105 Article 1 d) de la C105 Article 1 a) de la C105

6. Prière d'indiquer si, et dans quelle mesure, les conventions collectives nationales ou sectorielles appliquent les conventions fondamentales de l'OIT.	C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138, C182
Application	
7. Prière d'indiquer les dispositions de la législation nationale punissant de sanctions pénales le recours illégal au travail forcé ou obligatoire. Prière d'indiquer également s'il y a des dispositions pénales visant à sanctionner la traite des êtres humains.	(Y compris toute information sur les procédures pénales entamées en application de ces dispositions et sur les sanctions pénales infligées.) Article 25 de la C29
8. Prière d'indiquer les dispositions de toute loi nationale garantissant des peines appropriées ou d'autres sanctions en cas de violation des lois et des règlements qui interdisent les pires formes du travail des enfants et les travaux dangereux et qui établissent un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail.	Article 9 (1) de la C138; article 7 (1) de la C182
9. Prière d'indiquer si et, dans l'affirmative, comment sont garantis le suivi et l'application effectifs de la législation et des politiques de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité et de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.	(Y compris par l'intermédiaire de l'inspection du travail, d'entités nationales pour l'égalité ou d'autres organes spécialisés, des tribunaux et de tout autre mécanisme ou processus de prévention et de solution de conflits.) Articles 2 et 3 de la C111; article 2 de la C100
10. Prière d'indiquer comment sont assurés le suivi et l'application effectifs de la législation et des réglementations nationales en matière de liberté d'association et de négociation collective.	C87 et C98

11. Prière d'indiquer si les tribunaux ont utilisé les principes et droits contenus dans les conventions fondamentales au moment d'interpréter les lois nationales.	(Veuillez indiquer notamment si des références spécifiques aux conventions de l'OIT ont été faites.)	C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138 et C182
12. Prière d'indiquer s'il y a des organismes ou mécanismes spécialement chargés de l'application des principes et droits fondamentaux au travail et de fournir des informations sur leurs mandats et modes de fonctionnement.	(Y compris des procédures constitutionnelles particulières, des organismes spécialisés de l'inspection du travail, etc.)	C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138 et C182

Partie II. Application pratique des principes et droits fondamentaux au travail

Programmes/politiques/plans d'action nationaux sur les principes et droits fondamentaux au travail		
13. Un programme/politique/plan d'action national visant à éliminer le travail des enfants ou ses pires formes a-t-il été conçu?		Article 1 de la C138; articles 1, 6 (1) et 7 (2) de la C182
14. Prière d'indiquer s'il existe une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession («politique nationale de l'égalité»).	(Indiquer notamment si cette politique: – s'applique au <i>secteur public</i> et au <i>secteur privé</i> ; – aborde les motifs de discrimination suivants: la race, le sexe, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale, ou tout autre motif.)	Article 2 de la C111

15. Prière d'indiquer: ■ les éléments de la politique nationale de l'égalité, les mesures prises pour garantir son application effective et les résultats obtenus jusqu'à présent; ■ les mesures prises pour promouvoir l'utilisation de méthodes d'évaluation du travail fondées sur des critères objectifs et non-discriminatoires.	(Y compris les mesures législatives ou administratives, les politiques publiques, les conventions collectives, les politiques ou programmes d'action positive, les études, les guides pratiques, les actions de sensibilisation et de formation, la création d'organismes spécialisés, les politiques pour le lieu de travail, les mécanismes spécialement chargés de l'application, etc. Indiquer aussi de quelle manière sont suivis les résultats obtenus.) (Y compris dans le <i>secteur public</i> et dans le <i>secteur privé</i>.) Articles 2 et 3 de la C111 Article 3 de la C100
16. Prière d'indiquer les mesures spéciales, notamment des lois ou politiques qui ont été adoptées pour réparer des discriminations passées ou la situation défavorable de certains groupes (discrimination positive).	(Notamment pour les groupes tels que les <i>minorités ethniques</i>, les <i>peuples indigènes et tribaux</i>, les <i>travailleurs ayant des responsabilités familiales</i>, etc.) Article 5 de la C111
17. Prière d'indiquer s'il existe une politique/programme/plan d'action national visant à éliminer le travail forcé, notamment la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle.	(Y compris les mesures de prévention et de protection, notamment à l'égard des groupes les plus vulnérables tels que les <i>femmes</i>, les <i>jeunes</i>, les <i>migrants</i>, les <i>travailleurs domestiques</i>, etc.) Articles 1 (1), 2 (1) et 25 de la C29
Statistiques et autres informations relatives à l'application pratique	
18. Des informations statistiques ou d'autres données concrètes ont-elles été collectées, telles que: ■ des enquêtes et des études sur le travail des enfants et leurs conclusions respectives;	(Y compris des données ventilées par sexe.) C138 et C182

■ le nombre de contraventions des règles relatives au travail des enfants qui ont fait l'objet de rapports, poursuites/examens, sanctions (y compris pénales); ■ des informations/données, le cas échéant, sur des maladies ou blessures d'enfants résultant d'une activité professionnelle; ■ le taux d'inscription dans les écoles et de scolarisation; ■ les relevés et conclusions de l'inspection du travail concernant le travail des enfants; ■ tout résultat documenté de la mise en œuvre du plan/programme d'action, notamment le nombre d'enfants qui ont été soustraits au travail des enfants ou à ses pires formes et qui ont bénéficié du service fourni.	
19. Prière d'indiquer si et, dans l'affirmative, comment les informations sont recueillies et analysées afin de déterminer les écarts de salaires entre hommes et femmes ainsi que la nature et l'étendue de la discrimination et des inégalités fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale; et afin de pallier les écarts identifiés.	(Y compris les statistiques ventilées par sexe concernant la répartition des hommes et des femmes dans le secteur public et dans le secteur privé, par niveau de salaire et par secteur d'activité, et à tous les niveaux dans les différentes catégories professionnelles. Ainsi que des enquêtes, études, etc.) Articles 2 et 3 de la C111; article 2 de la C100
20. Prière d'indiquer si dans votre pays ont été mises en évidence des pratiques qui constituent ou pourraient constituer du travail forcé au sens des conventions de l'OIT. Prière d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour mettre fin à de telles pratiques, notamment en ce qui concerne les groupes les plus vulnérables que sont, par exemple, les <i>travailleurs migrants</i>, les <i>travailleurs domestiques</i>, les <i>travailleurs agricoles</i> et les <i>membres des communautés indigènes</i>. Prière d'indiquer également si l'on a identifié de telles pratiques dans les <i>zones franches d'exportation</i> et, si tel est le cas, toute mesure prise pour y mettre fin.	Articles 1 (1) et 2 (1) de la C29; article 1 b) et e) de la C105

21. Veuillez fournir toute information statistique disponible, ventilée par sexe, sur le nombre de condamnations de personnes reconnues coupables d'exaction illégale de travail forcé et/ou de traite des êtres humains, le nombre de personnes soustraites à des situations de travail forcé/traite des êtres humains, ainsi que tout autre donnée relative à la mise en œuvre des plans/programmes d'action nationaux visant l'élimination du travail forcé et de la traite des êtres humains.	C29 et C105
22. Veuillez fournir toute statistique disponible sur le pourcentage de travailleurs et d'employeurs organisés, le nombre d'organisations de travailleurs et d'employeurs dans le pays, le nombre de conventions collectives en vigueur, le champ d'application des conventions collectives, les violations confirmées de la liberté d'association ou du droit de négociation collective et l'imposition de sanctions adéquates.	Articles 1 à 11 de la C87; articles 1 à 6 de la C98

Partie III. Les conventions fondamentales et le dialogue social

23. Veuillez décrire le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs, du dialogue social et du tripartisme dans l'élaboration et l'application de différentes mesures visant l'éradication de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire et de la traite des êtres humains.	C29 et C105
24. Prière d'indiquer notamment si des consultations tripartites ont été ou devraient être tenues au niveau national sur l'éradication de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire et de la traite des êtres humains.	C29 et C105
25. Prière d'indiquer de quelle manière les propositions relatives à la liberté d'association et la négociation collective sont soumises à des processus de consultation tripartite et si des mécanismes tripartites interviennent dans le suivi du respect de ces principes.	C87 et C98

26. Prière d'indiquer comment les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à la promotion de la compréhension, l'acceptation et la concrétisation du principe d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.	Article 3 de la C111
27. La législation prévoit-elle d'autres motifs interdits de discrimination et, si tel est le cas, comment les organisations d'employeurs et de travailleurs ou d'autres organismes appropriés participent-ils dans la définition de ces motifs supplémentaires?	(Tout motif autre que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale.) Article 1 (1) b) de la C111
28. Prière d'indiquer si et, dans l'affirmative, comment les organisations d'employeurs et de travailleurs collaborent en vue de donner effet au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.	(Y compris la négociation collective, la participation aux organes tripartites, les études conjointes, l'élaboration d'instruments et guides pratiques, la réalisation d'évaluations quant aux niveaux des salaires, etc.) Article 4 de la C100
29. Prière d'indiquer si des consultations avec les partenaires sociaux ont eu lieu en vue de concevoir et mettre en œuvre des programmes d'action visant à éliminer les pires formes du travail des enfants, et de définir les types dangereux de travail.	Article 3 (2) de la C138; articles 4 (1) et 6 (1) de la C182

Partie IV. Impact des instruments de l'OIT

30. Quels sont les obstacles qui empêchent ou retardent la ratification des conventions nos 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182 et quelles sont les perspectives de ratification de ces instruments? Prière d'indiquer toute mesure prise ou envisagée pour surmonter ces obstacles.	(Veuillez indiquer toute difficulté posée par les conventions à l'égard de la législation ou de la pratique nationales, ou tout autre raison qui empêche ou retarde la ratification.)

31. Dans quelle mesure votre pays a-t-il donné effet, ou prévoit-il de donner effet, aux conventions citées ci-dessus, même en cas de non-ratification?	
Questions adressées à tous les Etats Membres	
32. Les conventions fondamentales de l'OIT sont-elles incorporées de manière automatique dans la législation nationale dès la ratification?	
33. Quelles suggestions votre pays souhaiterait-il soumettre concernant une éventuelle action de l'OIT dans le domaine normatif?	(Par exemple, nouvelles normes, révision, etc.)
34. Votre pays a-t-il demandé au BIT de lui fournir un appui au niveau stratégique ou sur le plan de la coopération technique pour donner effet aux conventions citées? Si tel est le cas, quelles en ont été les incidences?	
35. Quels seront à l'avenir les besoins de votre pays dans les domaines des services consultatifs, en matière de politiques et de coopération technique, afin que vous soyez en mesure de donner suite aux objectifs définis dans les conventions citées?	
36. Prière d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles une copie du présent rapport a été communiquée en conformité avec l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.	

37. Prière d'indiquer si vous avez reçu des organisations d'employeurs ou de travailleurs intéressées des observations quelconques au sujet de la suite donnée ou à donner aux instruments faisant l'objet de ce rapport. Si tel est le cas, veuillez transmettre une copie des observations reçues, accompagnée de tout commentaire que vous pourriez juger utile.

Annexe IV

Convention du travail maritime, 2006

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

FORMULAIRE DE RAPPORT RELATIF
À LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME, 2006

Le présent formulaire de rapport est destiné aux pays qui ont ratifié la convention. Il a été approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, qui dispose: «Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.»

Les questions sur lesquelles porte cette convention peuvent ne pas relever directement de la compétence du ministère responsable des questions relatives au travail, par conséquent l'établissement d'un rapport complet sur la mise à exécution de la convention nécessitera peut-être la tenue de consultations avec d'autres ministères ou agences gouvernementales concernés.

Conseils pratiques pour la rédaction des rapports

Premier rapport

1. S'il s'agit du premier rapport de votre gouvernement faisant suite à l'entrée en vigueur de la convention pour votre pays, des précisions complètes doivent être données sur la manière dont votre pays a rempli les obligations qu'il a contractées au titre de la convention, notamment sur les mesures prises dans les domaines faisant l'objet de questions dans le formulaire.

Rapports ultérieurs

2. Dans les rapports ultérieurs, il suffira normalement de donner des informations sur les points suivants:
 - a) les nouvelles mesures, législatives ou autres, ayant une incidence sur l'application de la convention;
 - b) les réponses aux questions posées dans le formulaire ayant trait à l'application de la convention dans la pratique (informations statistiques, résultats d'inspections, décisions judiciaires ou administratives, etc.) ainsi que des informations sur la communication de copies du rapport aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et sur les observations qu'elles ont pu formuler;
 - c) les **réponses aux commentaires des organes de contrôle**: le rapport doit contenir une réponse à tout commentaire adressé à votre gouvernement par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ou la Commission de l'application des normes de la Conférence concernant l'application de la convention dans votre pays.

Comment remplir le formulaire de rapport

3. Le formulaire comporte deux parties: **une Partie I «Questions d'ordre général» dans laquelle sont demandés des informations et des documents justificatifs, et une Partie II «Informations spécifiques» où sont posées certaines questions devant être traitées dans le rapport. La présentation et la teneur du formulaire ont été conçues de manière qu'il soit facile à remplir.** Les Membres sont invités à remplir de préférence la version électronique et à saisir les informations requises dans les champs extensibles en regard de chaque question. Les administrations nationales qui ne sont pas en mesure de remplir le formulaire par voie électronique peuvent utiliser la copie papier jointe et donner leurs réponses en se référant aux questions pertinentes.
4. Du point de vue du fond, l'une des innovations de la convention est que l'accent est mis sur la nécessité non seulement de garantir le respect de ses dispositions, mais également de fournir des preuves documentaires que des mesures ont été prises. Ainsi, pour appliquer la convention, les Membres auront déjà produit des documents tels que la Déclaration de conformité du travail maritime (DCTM), requise en vertu de la règle 5.1.3, qui contient des informations également nécessaires à l'établissement des rapports soumis au titre de l'article 22 de la Constitution. Afin de tirer parti des informations déjà communiquées, il est suggéré que le Membre fasse la déclaration suivante pour répondre à un certain nombre de questions posées dans la Partie II du formulaire:

«Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐/Partie II ☐.

5. Si les informations figurant dans la Partie I et/ou la Partie II de la DCTM couvrent dans son intégralité l'objet de la rubrique concernée et répondent entièrement aux prescriptions de la norme A5.1.3, paragraphe 10 a) et/ou b), compte étant dûment tenu du principe directeur B5.1.3, on peut cocher l'une des cases, ou les deux, figurant à la fin de cette déclaration (☒) , auquel cas il n'y a pas lieu de répondre à chacune des questions posées dans cette rubrique. Toutefois, un complément d'information sur la manière dont la règle concernée est mise en application dans votre pays peut être fourni dans la rubrique figurant à la suite des questions posées. Si les informations communiquées dans la DCTM relatives aux mesures donnant effet à la convention au plan national ne sont pas valables pour les navires *non* soumis à l'obligation de détenir un certificat de travail maritime (voir règle 5.1.3, paragraphe 1), un complément d'information devrait être fourni sur les mesures applicables à cette catégorie de navires. En outre, certaines règles ou normes prévoient que l'autorité compétente de chaque Membre doit produire divers types de documents ayant trait à l'exécution des obligations (par exemple, le modèle type de rapport médical utilisé à bord des navires battant le pavillon du Membre, conformément à la norme A4.1, paragraphe 2, et au principe directeur B4.1.2). S'il y a lieu, la communication d'un exemplaire de ces documents est requise sous la rubrique «Documentation».
6. De plus, pour éviter d'avoir à reprendre en détail la teneur de mesures spécifiques, il est possible de renvoyer, dans ce formulaire, aux dispositions applicables de la législation, de la convention collective ou de tout autre document pertinent fourni au Bureau en anglais, français ou espagnol (au titre de la Partie I «Questions d'ordre général»).
7. Après la rubrique intitulée «Complément d'information» figure la rubrique «Explications». Des explications sont requises lorsqu'une mesure d'application nationale diffère des prescriptions énoncées dans les normes de la partie A du code de la convention du travail maritime, 2006. Tel serait le cas par exemple d'une mesure équivalente dans l'ensemble au sens de l'article VI, paragraphe 3, ou d'une décision prise concernant l'application d'une mesure différente au sens de l'article II, paragraphe 6. Même s'il est fait état de cette mesure équivalente dans l'ensemble dans la Partie I de la DCTM, il convient d'expliquer notamment pour quelle raison le Membre concerné n'était pas en mesure de mettre en œuvre les droits et principes en cause de la façon stipulée dans la partie A du code (article VI, paragraphe 3), et

en quoi la mesure prise est conforme sur tous les points essentiels aux prescriptions de la partie A correspondante. Dans le cas d'une décision prise sur le fondement de l'article II, paragraphe 6, qui doit être également communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail (article II, paragraphe 7), il convient d'expliquer la raison pour laquelle il a été décidé qu'il ne serait pas raisonnable ou possible au moment présent d'appliquer certains éléments particuliers du code à un navire ou à certaines catégories de navires (article II, paragraphe 6).

8. Il convient de noter qu'il est tenu compte dans le présent formulaire de rapport des articles et des règles ainsi que des dispositions de la partie A du code de la convention du travail maritime, 2006, et qu'il y est fait référence, si nécessaire, aux principes directeurs qui constituent la partie B du code. Ces principes n'ont pas force contraignante. Leur objectif est de fournir des orientations sur la manière dont les Membres devraient mettre en application les dispositions de la partie A du code, qui elles ont force obligatoire. Conformément à l'article VI, paragraphe 2, les Membres doivent «dûment envisager de s'acquitter de [leurs] obligations de la manière prescrite dans la partie B du code». Le statut spécial des principes directeurs figurant dans cette partie B ressort de l'exemple et de l'explication donnés aux paragraphes 9 et 10 de la note explicative relative au règlement et au code. Il est dit au paragraphe 10 (dernière phrase): «... s'ils suivent les principes directeurs de la partie B, les Membres concernés, de même que les organes du BIT chargés de contrôler l'application des conventions internationales du travail, peuvent s'assurer sans plus ample examen que les dispositions prises par les Membres montrent qu'ils se sont acquittés de manière adéquate des obligations énoncées dans la partie A». Cette déclaration reflète l'avis du Conseiller juridique sur les relations entre les parties A et B du code donné en 2003 (on trouvera le texte intégral de cet avis en annexe au présent formulaire de rapport).

Article 22 de la Constitution de l'OIT

Rapport pour la période du _____ au _____
présenté par le gouvernement de _____
relatif à
La convention du travail maritime, 2006
(ratification enregistrée le _____)

Partie I. Questions d'ordre général

I. Mesures d'application

Veillez donner la liste des lois et règlements et des conventions collectives donnant effet aux dispositions de la convention, en particulier celles concernant les droits en matière d'emploi et les droits sociaux des gens de mer énoncés à l'article IV. **Veillez fournir un exemplaire de ces textes. Si certains d'entre eux peuvent être consultés sur l'Internet, vous pouvez indiquer le lien y donnant accès au lieu de joindre le document papier.**

Si, dans votre pays, la ratification de la convention donne force de loi nationale à ses dispositions, veuillez indiquer les textes constitutionnels en vertu desquels il en est ainsi.

II. Principaux documents

Veillez fournir un exemplaire en anglais, français ou espagnol ou une traduction en anglais, comme le prescrit la norme A5.1.3, paragraphe 12, du certificat de travail maritime et de la Partie I de la Déclaration de conformité du travail maritime (DCTM) ainsi qu'un ou des exemple(s) d'une Partie II de la DCTM remplie par un armateur et acceptée par votre pays lors de la certification d'un ou de plusieurs navires. (Toute information concernant l'identité du navire ou de l'armateur doit être supprimée du ou des exemple(s).) Des documents supplémentaires ayant trait à d'autres questions seront requis dans la Partie II du formulaire.

III. Droits et principes fondamentaux

Veillez indiquer comment il a été tenu compte, dans la mise en application de la convention, des droits et principes fondamentaux suivants énoncés à l'article III:

a) Sauf si votre pays a ratifié les conventions n°s 87 et 98: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;	
b) sauf si votre pays a ratifié les conventions n°s 29 et 105: l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;	
c) sauf si votre pays a ratifié les conventions n°s 138 et 182: l'abolition effective du travail des enfants;	
d) sauf si votre pays a ratifié les conventions n°s 100 et 111: l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	

IV. Autorité compétente et consultation

Prière d'indiquer la ou les autorités compétentes habilitée(s) à édicter et à faire appliquer des règlements, des arrêtés ou autres instructions dans le domaine visé par la convention (article II, paragraphe 1 a)).	
Prière de donner la liste des organisations d'armateurs et de gens de mer que la ou les autorité(s) compétente(s) consulte(nt) pour ce qui concerne la mise en application de la convention.	

V. Champ d'application

Les mesures de mise en application de la convention couvrent-elles, en tant que marin, toute personne employée ou engagée ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la convention s'applique (<i>article II, paragraphe 1 f) et 2)</i> ?	Si tel n'est pas le cas, veuillez donner des explications:
Y a-t-il eu des cas dans lesquels l'appartenance d'une catégorie de personnes aux gens de mer a soulevé un doute?	Dans l'affirmative, veuillez donner des informations complètes sur le processus de consultation engagé et ses résultats (article II, paragraphe 3):
Y a-t-il eu des cas dans lesquels l'applicabilité de la convention à un navire ou à une catégorie de navires ou autre moyen de navigation analogue a soulevé un doute?	Dans l'affirmative, veuillez donner des informations complètes sur le processus de consultation engagé et ses résultats (article II, paragraphe 5):

VI. Mise en application

Prière de résumer les dispositions législatives ou les autres mesures interdisant les violations des prescriptions de la convention et, conformément au droit international, établissent des sanctions ou exigent l'adoption de mesures correctives de manière à décourager toute violation (article V, paragraphe 6).	
--	--

VII. Informations statistiques

Veuillez *soit* fournir les données requises ci-dessous, *soit* renvoyer aux rapports pertinents soumis à la CNUCED (*Etude annuelle sur les transports maritimes*), l'OMI, l'OMS, etc., communiquer un exemplaire de ces rapports ou indiquer l'adresse du site Web public où ces données sont accessibles.

Données requises	Navires effectuant des voyages internationaux ou interportuaires dans d'autres pays	Navires n'effectuant pas de voyages internationaux ou interportuaires dans d'autres pays	Chiffres estimatifs, aucune donnée n'étant officiellement recueillie en la matière
Nombre de gens de mer travaillant à bord de navires battant le pavillon de votre pays couverts par la convention			
Nombre de gens de mer qui sont des nationaux ou des résidents sur le territoire national ou qui y sont domiciliés à un titre quelconque			
Nombre (le cas échéant) de services de recrutement et de placement privés opérant sur le territoire			
Proportion d'hommes et de femmes parmi les gens de mer			
Nombre de navires battant le pavillon de votre pays dont la jauge brute est égale ou supérieure à 3 000 tonnes			
Nombre de navires dont la jauge brute est inférieure à 3 000 tonnes et supérieure ou égale à 500 tonnes			
Nombre de navires dont la jauge brute est inférieure à 500 tonnes et supérieure ou égale à 200 tonnes (prière de préciser s'il s'agit d'un chiffre estimatif)			
Nombre de navires dont la jauge brute est inférieure à 200 tonnes (prière de préciser s'il s'agit d'un chiffre estimatif)			

Partie II. Informations spécifiques

1. Cette partie du rapport reprend la structure de la convention du travail maritime, 2006 (CTM, 2006). Elle se divise en cinq titres (titres 1 à 5). Pour chacun d'entre eux, les dispositions réglementaires et du code correspondantes sont indiquées, et des précisions sur la manière dont il leur est donné effet dans votre pays sont demandées. Pour plus de facilité, ce formulaire contient une description des prescriptions de base dans chaque domaine ¹. Le numéro des dispositions pertinentes de la convention est indiqué pour chaque question afin que l'on puisse se reporter au texte intégral.
2. On notera que, pour chaque règle, il est fait également référence au principe directeur de la partie B du code de la convention. Comme indiqué au paragraphe 8 des conseils pratiques pour la rédaction des rapports, les Membres ne sont pas tenus de suivre ces principes lorsqu'ils mettent en œuvre les règles et les normes. Toutefois, si un Membre choisissait d'en tenir compte, les organes de contrôle du BIT n'auraient pas à examiner plus avant s'il a mis en application de manière adéquate ou suffisante les dispositions pertinentes de la convention.

¹ La description des prescriptions de base se fonde sur le texte adopté par les réunions tripartites d'experts tenues en septembre 2008, à l'issue desquelles ont été adoptées les *Directives pour les inspections des Etats du pavillon en vertu de la convention du travail maritime, 2006* (MEFS/2008/8(Rev.)) et sur le texte de la convention du travail maritime, 2006.

Titre 1. Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire

Règle 1.1 – Age minimum Norme A1.1; voir également le principe directeur B1.1	
■ L'emploi ou l'engagement ou le travail à bord d'un navire de toute personne de moins de 16 ans est interdit. ■ L'emploi ou l'engagement ou le travail des gens de mer de moins de 18 ans est interdit lorsque le travail est susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité. ■ Le travail de nuit pour un marin de moins de 18 ans est interdit. (Le terme «nuit» couvre une période de neuf heures consécutives au moins, commençant au plus tard à minuit et se terminant au plus tôt à 5 heures du matin.) ■ Une attention particulière devrait être accordée aux besoins des gens de mer de moins de 18 ans, conformément à la législation nationale.	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Quel est l'âge minimal des gens de mer? (règle 1.1, paragraphe 1; norme A1.1, paragraphe 1)	
Quelle période de temps le terme «nuit» recouvre-t-il? (norme A1.1, paragraphe 2)	
Est-il interdit aux gens de mer de moins de 18 ans de travailler la nuit? (norme A1.1, paragraphe 2)	
Existe-t-il des dérogations à l'interdiction du travail de nuit? (norme A1.1, paragraphe 3)	Dans l'affirmative, veuillez résumer ces dérogations:
L'emploi des gens de mer de moins de 18 ans est-il interdit lorsque le travail est susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité? (norme A1.1, paragraphe 4)	
Quels types de travail ont été déterminés comme étant susceptibles de compromettre la santé ou la sécurité des gens de mer de moins de 18 ans? (norme A1.1, paragraphe 4)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 1.1 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	

Règle 1.2 – Certificat médical Norme A1.2; voir également le principe directeur B1.2
■ Aucun marin ne peut travailler à bord d'un navire s'il ne produit pas un certificat médical attestant qu'il est médicalement apte à exercer ses fonctions. ■ Les certificats médicaux des gens de mer travaillant à bord de navires effectuant normalement des voyages internationaux doivent être fournis en anglais. ■ Le certificat doit avoir été délivré par un médecin dûment qualifié et doit être encore valide. ■ La période de validité d'un certificat est la suivante: – deux ans au maximum à moins que le marin n'ait moins de 18 ans, auquel cas elle est d'un an; – six ans au maximum pour un certificat se rapportant à la perception des couleurs. N.B.: Les certificats délivrés conformément aux prescriptions de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW), ou conformes en substance à ces prescriptions, sont considérés comme répondant à ces prescriptions et sont donc acceptables.
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.

Les gens de mer doivent-ils produire un certificat médical attestant qu'ils sont aptes à exercer leurs fonctions? (règle 1.2, paragraphe 1; norme A1.2, paragraphe 1)	
Quelles prescriptions (ou directives) ont été établies concernant la nature de l'examen médical et le droit de recours? (norme A1.2, paragraphes 2 et 5)	
Quelles sont les prescriptions applicables aux personnes habilitées à délivrer des certificats médicaux et des certificats concernant uniquement la vue? (norme A1.2, paragraphe 4)	
Quelles sont les durées de validité des certificats médicaux et des certificats concernant la perception des couleurs? (norme A1.2, paragraphe 7)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 1.2 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	
Documentation: prière de fournir, en anglais (voir norme A1.2, paragraphe 10), un modèle de certificat médical.	

Règle 1.3 – Formation et qualifications	
■ Pour travailler à bord d'un navire, les gens de mer doivent avoir suivi une formation ou être qualifiés à un autre titre pour exercer leurs fonctions à bord du navire. ■ Les gens de mer doivent avoir suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires. ■ Les obligations découlant de la convention n° 74, si elle a été ratifiée, doivent toujours être respectées. N.B.: La formation et les certificats délivrés conformément aux prescriptions de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW), sont considérés comme répondant à ces prescriptions et sont donc acceptables.	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Tous les gens de mer doivent-ils être formés, être titulaires d'un certificat de capacité ou être qualifiés à un autre titre pour exercer leurs fonctions à bord des navires? (règle 1.3, paragraphe 1 – voir également paragraphe 4)	
Tous les gens de mer sont-ils tenus d'avoir suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires? (règle 1.3, paragraphe 2)	
La formation et les certificats délivrés conformément à la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW), telle que modifiée, sont-ils acceptés? (règle 1.3, paragraphe 3)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 1.3 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	

Règle 1.4 – Recrutement et placement Norme A1.4; voir également le principe directeur B1.4.1	
■ Les services de recrutement et de placement des gens de mer doivent être gratuits pour ces derniers. ■ Si des services privés de recrutement et de placement de gens de mer opèrent sur leur territoire, les Membres sont responsables de l'établissement de systèmes efficaces d'inspection et de surveillance de ces services (<i>règle 5.3; norme A5.3, paragraphe 1</i>). ■ Si un service de recrutement et de placement de gens de mer, destiné aux ressortissants nationaux souhaitant travailler à bord de navires battant pavillon national, est géré par des organisations de gens de mer sur le territoire du Membre, sa gestion doit être conforme à la norme de la convention. ■ Tout service public de recrutement ou de placement de gens de mer sur le territoire d'un Membre doit être géré dans les règles de manière à promouvoir les droits conférés aux gens de mer par la convention. ■ Il incombe aux Etats du pavillon de demander aux armateurs, lorsque ceux-ci ont recours à des services de placement et de recrutement localisés dans des Etats qui ne sont pas parties à la CTM, 2006, de veiller à ce qu'ils se dotent d'un système adéquat pour garantir, dans toute la mesure possible, que ces services de recrutement et de placement répondent aux prescriptions de la <i>norme A1.4</i>.	
	Prière de cocher les cases ci-dessous ou de fournir les informations requises
Si des services privés de recrutement et de placement de gens de mer, ou des services gérés par des organisations de gens de mer pour placer des marins sur des navires battant pavillon national, opèrent dans votre pays, prière de fournir des informations sur le système d'octroi de licence ou d'agrément ou toute autre forme de réglementation mise en place (<i>règle 1.4; norme A1.4, paragraphes 2, 3, 4 et 5</i>), et sur les systèmes d'inspection et de surveillance de ces services (<i>norme A1.4, paragraphe 6</i>).	Aucun service privé n'opère dans le pays ☐
Si des services publics de recrutement et de placement des gens de mer opèrent dans votre pays, prière d'indiquer les principes fondamentaux garantissant qu'ils sont gérés dans les règles (<i>norme A1.4, paragraphe 1</i>). Voir aussi le principe directeur B1.4, paragraphe 2.	Aucun service public n'opère dans le pays ☐
Si des services publics ou privés de recrutement ou de placement opèrent dans votre pays, prière de présenter brièvement les mécanismes et procédures permettant d'instruire des plaintes sur leurs activités (<i>norme A1.4, paragraphe 7</i>).	Aucun service public ou privé n'opère dans le pays ☐
Lorsque des armateurs ont recours à des services de recrutement ou de placement opérant dans des pays n'ayant pas ratifié la convention, quels types d'actions attend-on qu'ils engagent pour garantir dans toute la mesure possible que les services concernés répondent aux prescriptions de la convention? (<i>règle 1.4, paragraphe 3; norme A1.4, paragraphes 9 et 10</i>).	Des informations adéquates sur ce point figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 1.4 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	

Titre 2. Conditions d'emploi

Règle 2.1 – Contrat d'engagement maritime

Norme A2.1; voir également le principe directeur B2.1

- Tout marin doit être en possession d'un contrat d'engagement maritime signé par lui-même et l'armateur ou son représentant (ou, lorsqu'il n'est pas salarié, d'un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable).
- Le contrat d'engagement maritime doit contenir au minimum les indications prescrites dans la norme A2.1, paragraphe 4, alinéas a)-j) et, le cas échéant, k), de la CTM, 2006 (*norme A2.1, paragraphe 4*).
- Lorsque le contrat d'engagement maritime est constitué pour tout ou partie par une convention collective, un exemplaire de cette convention doit être tenu à disposition à bord, les dispositions pertinentes étant en anglais (sauf sur les navires affectés seulement à des trajets domestiques) (*norme A2.1, paragraphe 2*).
- Les gens de mer doivent pouvoir examiner leur contrat d'engagement maritime et demander conseil avant de le signer (*norme A2.1, paragraphe 1 b*)).
- Tout marin doit recevoir un document mentionnant ses états de service à bord du navire (celui-ci ne doit contenir aucune indication quant à la qualité de son travail ou son salaire) (*norme A2.1, paragraphes 1 e*) et 3 (*principe directeur B2.1.1, paragraphe 1*)).
- Les gens de mer doivent facilement avoir accès à des informations sur leurs conditions d'emploi lorsqu'ils sont à bord du navire, et celles-ci doivent être disponibles pour tout examen lié à une inspection.
- En cas de cessation anticipée du contrat d'engagement maritime, une période de préavis minimale doit être prévue par la législation.

Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐/Partie II ☐

Contrat d'engagement maritime ☐/Dispositions de la convention collective ☐

(vous pouvez également indiquer l'adresse d'un site Web accessible au public sur lequel la convention collective applicable est consultable)

Prière de cocher une ou plusieurs cases ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.

Quelle est la durée minimale du préavis donné par les gens de mer et les armateurs en cas de cessation anticipée du contrat d'engagement maritime?
(*norme A2.1, paragraphe 5*)

La législation nationale ou les conventions collectives reconnaissent-elles des circonstances justifiant la cessation du contrat d'engagement avec un préavis plus court ou sans préavis?
(*norme A2.1, paragraphe 6*)

Dans l'affirmative, veuillez résumer les dispositions applicables:

Prière de résumer les prescriptions nationales garantissant que les gens de mer ont la possibilité d'examiner leur contrat d'engagement maritime et de demander conseil avant de le signer.
(*norme A2.1, paragraphe 1 b*))

Prière de résumer les prescriptions nationales visant à garantir que les gens de mer peuvent obtenir à bord sans difficulté des informations sur leurs conditions d'emploi.
(*norme A2.1, paragraphe 1 d*))

Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 2.1 (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 5)

Explications (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 7)

Documentation: prière de fournir en anglais (voir *norme A2.1, paragraphe 2*, et aussi *principe directeur B2.1.1, paragraphe 1*):

- un exemplaire du document approuvé mentionnant les états de service du marin (*norme A2.1, paragraphes 1 et 3*);
- un exemplaire de contrat d'engagement maritime type (*norme A2.1, paragraphe 2 a*));
- les dispositions pertinentes de toute convention collective applicable (*norme A2.1, paragraphe 2 b*)).

Règle 2.2 – Salaires Norme A2.2; voir également le principe directeur B2.2	
■ Les gens de mer doivent être rétribués intégralement à des intervalles n'excédant pas un mois, conformément à leur contrat d'engagement maritime et à toute convention collective applicable. ■ Les gens de mer ont le droit de recevoir un relevé mensuel de leur salaire, sur lequel doivent figurer toutes les déductions autorisées * (par exemple, les montants versés à leur famille **). ■ Les Etats du pavillon peuvent souhaiter envisager de demander aux armateurs de détenir à bord du navire des documents tels qu'une copie du registre des salaires, éventuellement sous forme électronique. ■ Les frais retenus pour effectuer les virements requis doivent être raisonnables et les taux de change conformes aux prescriptions nationales. * Aucune déduction non autorisée ne doit être effectuée, telle que le remboursement du voyage à destination du navire ou au départ de celui-ci. ** A leur demande, une partie du salaire des gens de mer peut être régulièrement envoyée, lorsqu'ils sont en mer, à leur famille, aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit.	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Quelles sont les principales rubriques devant figurer dans le relevé de salaire mensuel que les gens de mer sont en droit de recevoir à bord du navire? <i>(règle 2.2 et norme A2.2, paragraphe 2)</i>	
Prière de présenter brièvement les mesures prises par les armateurs pour donner aux gens de mer la possibilité de faire parvenir à leur famille, aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit tout ou partie de leur rémunération. <i>(norme A2.2, paragraphes 3 et 4)</i>	
Quels sont les critères de base appliqués pour déterminer les frais raisonnables retenus, le cas échéant, par les armateurs pour les services de transmission et le taux de change applicable? <i>(norme A2.2, paragraphe 5)</i>	
Pour les pays qui adoptent une législation nationale régissant le mode de calcul ou le montant des salaires des gens de mer: le principe directeur B2.2 a-t-il été dûment pris en compte? <i>(norme A2.2, paragraphe 6)</i>	Dans l'affirmative, veuillez en résumer les dispositions ou renvoyer à la législation nationale applicable fournie dans la partie I, point 1.
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 2.2 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	

Règle 2.3 – Durée du travail ou du repos Norme A2.3; voir également le principe directeur B2.3
■ Le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos doit être fixé par la législation nationale (le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à dix heures par période de 24 heures et à 77 heures par période de sept jours; ou le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser 14 heures par période de 24 heures et 72 heures par période de sept jours). ■ Il doit être tenu compte des dangers qu'entraîne une fatigue excessive des gens de mer.

■ Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures; l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures. ■ Les rassemblements ou exercices obligatoires doivent se dérouler de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue. ■ Lorsqu'un marin est sur appel, il doit bénéficier d'une période de repos compensatoire si la durée normale de son repos est perturbée par des appels. ■ Un tableau établi selon un modèle normalisé dans la ou les langues de travail du navire ainsi qu'en anglais, indiquant le programme du service en mer et au port pour chaque fonction, doit être affiché à un endroit facilement accessible à bord et indiquer les limites applicables prescrites par la législation ou une convention collective. ■ Les heures quotidiennes de travail ou de repos des gens de mer doivent être consignées dans un registre normalisé dans la ou les langues de travail du navire, ainsi qu'en anglais, chaque marin recevant une copie des inscriptions le concernant, qui doit être émarginée par lui-même et par le capitaine (ou toute autre personne autorisée).	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Les prescriptions nationales donnant effet à la règle 2.3 sont-elles fondées sur un nombre maximal d'heures de travail ou un nombre minimal d'heures de repos? <i>(règle 2.3, paragraphes 1 et 2)</i>	Heures maximales de travail ☐ Heures minimales de repos ☐
Prière d'indiquer comment est pris en compte le danger qu'entraîne une fatigue excessive pour les gens de mer? <i>(norme A2.3, paragraphe 4)</i>	
Prière d'indiquer le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos, y compris toute mesure qui aurait été adoptée pour les gens de mer de moins de 18 ans. <i>(norme A2.3, paragraphes 2 et 5, norme A1.1, paragraphe 2; voir aussi principe directeur B2.3.1)</i>	Nombre d'heures de travail par 24 heures: ____ Nombre d'heures de travail par période de sept jours: ____ <i>ou</i> Nombre d'heures de repos par 24 heures: ____ Nombre d'heures de repos par période de sept jours: ____ Mesures prises pour les gens de mer de moins de 18 ans.
Est-il interdit de prendre plus de deux périodes de repos par 24 heures dans tous les cas? L'une des périodes de repos par 24 heures doit-elle toujours être d'une durée de six heures au minimum? L'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit-il jamais dépasser 14 heures au maximum? <i>(norme A2.3, paragraphe 6)</i>	Si la réponse à l'une de ces questions est négative, veuillez fournir les informations nécessaires.
Prière d'indiquer les prescriptions relatives à l'atténuation des perturbations causées par les différents types d'exercice, et l'octroi de repos compensatoire prescrit par la norme A2.3, paragraphes 7, 8, 9 et 14.	
Quelles sont les heures de travail normales que doivent accomplir les gens de mer et, le cas échéant, quelles mesures ont été adoptées pour les gens de mer de moins de 18 ans? <i>(norme A2.3, paragraphe 3; norme A1.1, paragraphe 2; voir aussi principe directeur B2.3.1)</i>	
Une convention collective permettant des dérogations aux limites établies a-t-elle été autorisée ou enregistrée? <i>(norme A2.3, paragraphe 13)</i>	Dans l'affirmative, veuillez fournir le texte des dispositions applicables sous la rubrique «Documentation» ci-après.
Quelles mesures sont prises pour garantir l'enregistrement précis des heures quotidiennes de travail ou de repos? <i>(norme A2.3, paragraphe 12)</i>	

Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 2.3 (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 5)

Explications (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 7)

Documentation: prière de fournir en anglais (voir *norme A2.3, paragraphes 10 et 11*) les documents suivants:

- un exemplaire du tableau normalisé indiquant l'organisation du service à bord (*norme A2.3, paragraphes 10 et 11*);
- un exemplaire du formulaire normalisé établi par l'autorité compétente pour l'enregistrement des heures quotidiennes de travail ou de repos des gens de mer (*norme A2.3, paragraphe 12*);
- le texte de toute disposition de la convention collective autorisée ou enregistrée fixant les heures de travail normales des gens de mer ou autorisant des dérogations aux limites établies (*norme A2.3, paragraphes 3 et 13*).

Règle 2.4 – Droit à un congé

Norme A2.4; voir également le principe directeur B2.4

- Les gens de mer doivent se voir accorder un congé annuel rémunéré.
- Les gens de mer doivent se voir accorder des permissions à terre dans un souci de santé et de bien-être, pour autant qu'elles soient compatibles avec les exigences pratiques de leurs fonctions.
- Le congé annuel rémunéré minimal doit être déterminé par la législation.
- Sous réserve des dispositions de toute convention ou législation nationale prévoyant un mode de calcul différent, les congés payés annuels sont calculés sur la base de 2,5 jours civils par mois d'emploi.
- Sauf dans les cas prévus par l'autorité compétente, tout accord portant sur la renonciation aux droits aux congés payés annuels minimums doit être interdit.

Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans les documents ci-joints:

Contrat d'engagement maritime ☐/Dispositions de la convention collective ☐

Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.

Quelle est la durée minimale du congé payé annuel accordé aux gens de mer sur les navires battant le pavillon de votre pays?
(*norme A2.4, paragraphes 1 et 2*)

Comment sont calculés dans votre pays les droits des gens de mer aux congés payés annuels?
(*norme A2.4, paragraphe 2; voir aussi principe directeur B2.4*)

Des accords portant renonciation aux congés payés annuels ont-ils été autorisés par l'autorité compétente dans votre pays?
(*norme A2.4, paragraphe 3*)

Dans l'affirmative, veuillez indiquer à quelles conditions de telles autorisations sont octroyées.

Les armateurs sont-ils tenus de donner aux gens de mer des permissions à terre appropriées?
(*règle 2.4, paragraphe 2*)

Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 2.4 (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 5)

Explications (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 7)

Documentation: prière de fournir le texte des dispositions de toute convention collective applicable prescrivant le calcul du congé payé annuel minimal sur une base différente du minimum de 2,5 jours par mois de travail (*norme A2.4, paragraphe 2*). Si ces dispositions ne sont pas disponibles en anglais, en français ou en espagnol, veuillez en fournir un résumé dans l'une de ces langues.

Règle 2.5 – Rapatriement**Norme A2.5; voir également le principe directeur B2.5**

- Les gens de mer doivent être rapatriés, sans frais pour eux-mêmes, sauf dans les cas où le code en dispose autrement.
- Les gens de mer ont le droit d'être rapatriés dans les cas suivants:
 - si leur contrat d'engagement maritime expire alors qu'ils sont à l'étranger;
 - si le contrat d'engagement maritime est dénoncé:
 - par l'armateur;
 - par le marin pour des raisons justifiées;
 - lorsque le marin n'est plus en mesure d'exercer les fonctions prévues dans son contrat d'engagement maritime ou qu'il n'est pas possible de lui demander de les exercer compte tenu de circonstances particulières.
- Des dispositions doivent être prévues pour le rapatriement des gens de mer dans la législation nationale ou d'autres dispositifs ou dans des conventions collectives.
- Les navires doivent fournir une garantie financière en vue d'assurer le rapatriement des gens de mer.
- Le texte des dispositions nationales applicables concernant le rapatriement des gens de mer doit se trouver à bord des navires et mis à leur disposition dans une langue qu'ils comprennent.
- Le rapatriement des gens de mer se trouvant à bord d'un navire arrivant dans un port ou naviguant dans les eaux territoriales d'un pays doit être facilité.
- Le rapatriement d'un marin ne doit pas être refusé en raison de la situation financière de l'armateur ou du refus de ce dernier de remplacer un marin.

Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans les documents ci-joints:

Contrat d'engagement maritime ☐/Dispositions de la convention collective ☐

Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.

Quel type de garantie financière les navires battant le pavillon de votre pays fournissent-ils ? (règle 2.5, paragraphe 2)	
A quelles conditions (y compris la durée maximale de la période d'embarquement) un marin a-t-il le droit d'être rapatrié? (règle 2.5, paragraphe 1; norme A2.5, paragraphes 1 et 2; voir aussi principe directeur B2.5.1, paragraphes 1 et 2)	
Un marin peut-il être tenu de couvrir les frais de son rapatriement dans certains cas? (norme A2.5, paragraphe 3)	Dans l'affirmative, veuillez indiquer dans quelles circonstances.
Quels droits sont accordés par les armateurs aux gens de mer pour leur rapatriement? (norme A2.5, paragraphe 2 c); voir aussi principe directeur B2.5.1, paragraphes 3-5)	
Votre pays a-t-il refusé une demande aux fins de faciliter le rapatriement d'un marin? (norme A2.5, paragraphes 7 et 8)	Dans l'affirmative, veuillez donner des précisions.

Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 2.5 (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 5)

Explications (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 7)

Documentation: prière de fournir:

- le texte des dispositions relatives au droit des gens de mer au rapatriement prévues dans toute convention collective applicable (norme A2.5, paragraphe 2);
- un exemple du type de document accepté ou produit concernant la garantie financière que doivent fournir les armateurs (règle 2.5, paragraphe 2).

Si ces documents ne sont pas disponibles en anglais, en français ou en espagnol, veuillez en fournir un résumé dans l'une de ces langues.

Règle 2.6 – Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage Norme A2.6; voir également le principe directeur B2.6	
Des règles doivent être édictées pour garantir que les armateurs versent aux gens de mer à bord une indemnité pour faire face au chômage résultant de la perte du navire ou de son naufrage.	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans les documents ci-joints: Contrat d'engagement maritime ☐ /Dispositions de la convention collective ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Comment est calculée l'indemnité que doit verser l'armateur aux gens de mer en cas de lésion, perte ou chômage découlant de la perte du navire ou de son naufrage (y compris toute restriction)? <i>(norme A2.6, paragraphe 1; voir aussi principe directeur B2.6, paragraphe 1)</i>	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 2.6 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	

Règle 2.7 – Effectifs Norme A2.7; voir également le principe directeur B2.7	
- Les navires doivent être dotés d'un nombre suffisant de gens de mer employés à bord pour assurer la sécurité et l'efficacité de l'exploitation du navire quelles que soient les conditions, compte tenu du souci d'éviter une trop grande fatigue aux gens de mer, ainsi que de la nature et des conditions particulières du voyage. - Tout navire doit avoir à bord un équipage suffisant, conformément au document spécifiant les effectifs minima de sécurité ou à tout autre document équivalent établi par l'autorité compétente. - Le niveau des effectifs doit tenir compte des prescriptions concernant l'alimentation et le service de table.	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Est-ce que le niveau des effectifs garantissant la sécurité déterminés ou approuvés par l'autorité compétente permettent d'éviter ou de restreindre une durée du travail excessive afin de garantir que les gens de mer bénéficient d'un repos suffisant pour assurer la sécurité et la sûreté du navire et de son personnel, quelles que soient les conditions d'exploitation et les conditions particulières du voyage? <i>(règle 2.7; norme A2.7, paragraphes 1 et 2; voir aussi principe directeur B2.7)</i>	
Comment, dans la détermination du niveau des effectifs permettant d'assurer la sécurité du navire, est-il tenu compte des prescriptions de la règle 3.2 et de la norme A3.2 concernant l'alimentation et le service de table? <i>(norme A2.7, paragraphe 3)</i>	La réponse est donnée dans les documents requis ci-après ☐
Comment les plaintes ou les différends relatifs à la détermination du niveau des effectifs à bord d'un navire permettant d'en assurer la sécurité sont-ils traités? <i>(voir aussi principe directeur B2.7)</i>	

Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 2.7 (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 5)

Explications (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 7)

Documentation: Pour chaque type de navire (passagers, marchandises, etc.), prière de fournir, en anglais, un exemple représentatif d'un document spécifiant les effectifs minimaux permettant d'en assurer la sécurité ou d'un document équivalent établi par l'autorité compétente (*norme A2.7, paragraphe 1*), ainsi que des précisions sur le type de navire concerné, sa jauge brute et le nombre de marins normalement employés à bord.

Règle 2.8 – Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer
Norme A2.8; voir également le principe directeur B2.8

- Tout Membre doit adopter des politiques nationales visant à renforcer les compétences, les qualifications et les possibilités d'emploi des gens de mer domiciliés sur son territoire.
- Des objectifs clairs doivent être établis en matière d'orientation, d'éducation et de formation professionnelle, y compris de formation continue, des gens de mer dont les fonctions à bord du navire ont essentiellement trait à la sécurité de son exploitation et de sa navigation.

D'après nos registres, aucun marin n'est domicilié sur notre territoire ☐

Prière de cocher la case ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.

Votre pays s'est-il doté de politiques nationales visant à encourager le développement des carrières et des compétences et les possibilités d'emploi des gens de mer domiciliés sur le territoire national?
 (règle 2.8, paragraphe 1; norme A2.8, paragraphes 1 et 3; voir aussi principe directeur B2.8.1)

Si tel n'est pas le cas, veuillez fournir les informations pertinentes.

Votre pays dispose-t-il d'un registre ou d'une liste régissant l'accès à l'emploi des gens de mer?
 (voir aussi principe directeur B2.8.2)?

Il n'existe ni registre ni liste régissant l'emploi des gens de mer ☐

Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 2.8 (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 5)

Explications (voir ci-dessus: *Conseils pratiques pour la rédaction des rapports*, point 7)

Titre 3. Logement, loisirs, alimentation et service de table

Règle 3.1 – Logement et loisirs Norme A3.1; voir également le principe directeur B3.1	
■ Conformément aux normes minimales prescrites par la CTM, 2006, tous les navires fournissent et entretiennent pour les gens de mer travaillant ou vivant à bord, ou les deux, un logement et des lieux de loisirs décents afin de promouvoir leur santé et leur bien-être. ■ Les logements des gens de mer doivent être sûrs, décents et conformes aux prescriptions nationales donnant effet à la CTM, 2006 (<i>norme A3.1, paragraphe 1</i>). ■ Le capitaine ou une personne désignée par lui inspecte fréquemment le logement des gens de mer (<i>norme A3.1, paragraphe 18</i>), consigne les résultats de chaque inspection par écrit et les tient à disposition pour consultation. ■ Il convient d'accorder une attention particulière aux prescriptions concernant: – la taille des cabines et autres espaces de logement (<i>norme A3.1, paragraphes 9 et 10</i>); – le chauffage et la ventilation (<i>norme A3.1, paragraphe 7</i>); – le bruit et les vibrations ainsi que les autres facteurs ambiants (<i>norme A3.1, paragraphe 6 h</i>); – les installations sanitaires et autres (<i>norme A3.1, paragraphes 11 et 13</i>); – l'éclairage (<i>norme A3.1, paragraphe 8</i>); – l'infirmerie (<i>norme A3.1, paragraphe 12</i>). ■ Les prescriptions de la règle 3.1 visent également: – les installations de loisirs (<i>norme A3.1, paragraphes 14 et 17</i>); – les prescriptions concernant la protection de la santé et de la sécurité à bord des navires ainsi que la prévention des accidents, à la lumière des besoins spécifiques des gens de mer qui vivent et travaillent à bord des navires (<i>norme A3.1, paragraphes 2 a) et 6 h</i>). ■ Les navires dont la construction * est antérieure à l'entrée en vigueur de la CTM, 2006, pour votre pays doivent: – fournir et entretenir pour les gens de mer travaillant ou vivant à bord, ou les deux, un logement et des lieux de loisirs décents afin de promouvoir leur santé et leur bien-être conformément à la législation nationale (<i>règle 3.1, paragraphe 1</i>) et – satisfaire aux normes prescrites dans les conventions n°s 92 et/ou 133, si elles sont applicables dans votre pays (du fait de leur ratification, en vertu du principe d'équivalence dans leur ensemble des dispositions du fait de la ratification de la convention n° 147 ou du Protocole de 1996 y relatif, ou pour d'autres raisons) (<i>règle 3.1, paragraphe 2</i>). – Les prescriptions du code qui ont trait à la construction et à l'équipement des navires ne sont pas applicables à ces navires, à moins qu'elles ne le soient en vertu de la législation nationale. Les autres prescriptions du code s'appliquent. * <i>Un navire est réputé avoir été construit à la date à laquelle sa quille a été posée ou lorsque sa construction se trouve à un stade équivalent.</i>	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Votre pays a-t-il adopté une législation pour garantir que tous les navires visés par la convention et battant pavillon national (y compris ceux construits avant l'entrée en vigueur de la convention pour votre pays) entretiennent un logement et des lieux de loisirs décents pour les gens de mer à bord? <i>(règle 3.1, paragraphe 1; norme A3.1, paragraphe 1)</i>	Dans l'affirmative, veuillez résumer la teneur des dispositions législatives concernées:
En ce qui concerne les navires construits avant l'entrée en vigueur de la convention pour votre pays, les prescriptions applicables des conventions n° 92 ou n° 133 (ou encore de la convention n° 147 ou de son protocole) s'appliquent-elles aux questions touchant à la construction et à l'équipement? <i>(règle 3.1, paragraphe 2)</i>	Si tel n'est pas le cas, veuillez indiquer les types de prescriptions qui sont considérées comme touchant à la construction et à l'équipement et qui par conséquent ne sont pas applicables à ces navires:
La législation établissant les normes minimales applicables au logement et aux lieux de loisirs pour les gens de mer à bord tient-elle compte des prescriptions de la règle 4.3 et des dispositions du code qui concernent la protection de la santé et de la sécurité à bord des navires ainsi que la prévention des accidents? <i>(norme A3.1, paragraphe 2 a))</i>	Si tel n'est pas le cas, veuillez expliquer comment il est tenu compte de ces préoccupations:
Les inspections prescrites par la règle 5.1.4 ont-elles lieu lors de la première immatriculation du navire ou lors d'une nouvelle immatriculation, et/ou en cas de modification substantielle du logement des gens de mer à bord du navire? <i>(norme A3.1, paragraphe 3)</i>	Si tel n'est pas le cas, veuillez fournir des précisions:

Prière de résumer la teneur des prescriptions générales adoptées dans votre pays pour le logement en application du <i>paragraphe 6 a)-f) de la norme A3.1.</i>	
Des dérogations (autres que pour les navires à passagers et les navires spéciaux) ont-elles été accordées en ce qui concerne l'emplacement des cabines? (<i>norme A3.1, paragraphe 6 c) et d)</i>)	Dans l'affirmative, veuillez indiquer les types de dérogations accordées:
Prière de résumer la teneur des mesures adoptées dans votre pays pour prévenir le risque d'exposition à des niveaux nocifs de bruit et de vibrations et à d'autres facteurs ambiants. (<i>norme A3.1, paragraphe 6 h)</i>)	
Prière de résumer la teneur des prescriptions adoptées dans votre pays pour le chauffage et la ventilation en application du <i>paragraphe 7 de la norme A3.1.</i>	
Prière de résumer la teneur des prescriptions adoptées dans votre pays pour l'éclairage en application du <i>paragraphe 8 de la norme A3.1.</i>	
Prière de résumer la teneur des prescriptions adoptées dans votre pays pour les cabines en application du <i>paragraphe 9 de la norme A3.1.</i>	
Prière de résumer la teneur des prescriptions adoptées dans votre pays pour les réfectoires en application du <i>paragraphe 10 de la norme A3.1.</i>	
Prière de résumer la teneur des prescriptions adoptées dans votre pays pour les installations sanitaires et les installations de blanchisserie en application des <i>paragraphes 11 et 13 de la norme A3.1.</i>	
Prière de résumer la teneur des prescriptions adoptées dans votre pays pour l'infirmerie en application du <i>paragraphe 12 de la norme A3.1.</i>	
Prière de résumer la teneur des prescriptions adoptées dans votre pays pour les installations, commodités et services de loisirs en application des <i>paragraphes 14, 15 et 17 de la norme A3.1.</i>	
Des exemptions ont-elles été autorisées pour les navires d'une jauge brute inférieure à 200? (<i>norme A3.1, paragraphes 20 et 21</i>)	Dans l'affirmative, veuillez indiquer les types d'exemptions autorisées:
Des dérogations ont-elles été autorisées pour tenir compte des intérêts des gens de mer ayant des pratiques religieuses et sociales différentes et distinctes? (<i>norme A3.1, paragraphe 19</i>)	Dans l'affirmative, veuillez indiquer les types de dérogations autorisées:
Quelle est la fréquence requise pour les inspections du logement des gens de mer qui doivent être menées à bord par le capitaine ou sous son autorité, et quelles sont les prescriptions concernant la consignation et la consultation des résultats de ces inspections? (<i>norme A3.1, paragraphe 18</i>)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 3.1 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	

Règle 3.2 – Alimentation et service de table Norme A3.2; voir également le principe directeur B3.2	
■ La nourriture et l'eau potable doivent être d'une qualité appropriée dont la valeur nutritionnelle et la quantité répondent aux besoins des personnes à bord, compte tenu de leurs appartenances culturelles et religieuses. ■ Les gens de mer à bord doivent être nourris gratuitement jusqu'à la fin de leur engagement. ■ Les gens de mer employés comme cuisiniers de navire * chargés de la préparation des repas doivent posséder la formation et les qualifications requises pour ce poste. ■ Aucun marin de moins de 18 ans ne doit travailler comme cuisinier de navire. ■ Des inspections fréquentes et documentées de la nourriture, de l'eau et des lieux réservés au service de table doivent être effectuées par le capitaine ou une personne désignée par lui. * L'expression «cuisinier de navire» s'entend d'un marin chargé de la préparation des repas (règle 3.2, paragraphe 3; norme A3.2, paragraphes 3 et 4).	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Les armateurs sont-ils tenus de fournir gratuitement aux gens de mer jusqu'à la fin de leur engagement à bord la nourriture et l'eau potable d'une qualité appropriée et dont la valeur nutritionnelle et la qualité tiennent compte tenu de leurs appartenances culturelles et religieuses? (règle 3.2, paragraphes 1 et 2; norme A3.2, paragraphe 2 a))	
Les navires reçoivent-ils des instructions ou des directives concernant l'aménagement et l'équipement du service de cuisine et de table, de façon à satisfaire aux prescriptions de la norme A3.2, paragraphe 2 b)?	Dans l'affirmative, veuillez indiquer la nature et la fréquence des instructions ou directives données:
Les cuisiniers de navire sont-ils tenus d'avoir suivi une formation agréée ou reconnue par l'autorité compétente? (norme A3.2, paragraphes 2 c), 3 et 4)	Dans l'affirmative, veuillez présenter brièvement les principaux éléments de cette formation:
Des dispenses ont-elles été délivrées pour autoriser un cuisinier qui n'est pas pleinement qualifié à servir sur un navire en qualité de cuisinier de navire conformément à la norme A3.2, paragraphe 6?	Dans l'affirmative, veuillez indiquer la fréquence et la nature des cas dans lesquels de telles dispenses ont été délivrées:
Quelles sont la fréquence et les modalités des inspections documentées menées à bord par le capitaine ou sous son autorité dans les domaines suivants: – approvisionnement en vivres et en eau potable; – locaux et équipements utilisés pour le stockage et la manipulation des vivres et de l'eau potable; – cuisine et toute autre installation utilisée pour la préparation et le service des repas? (norme A3.2, paragraphe 7)	
Les cuisiniers de navire doivent-ils avoir plus de 18 ans? (norme A3.2, paragraphe 8)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 3.2 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	

Titre 4. Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale

Règle 4.1 – Soins médicaux à bord des navires et à terre Norme A4.1; voir également le principe directeur B4.1	
■ Les gens de mer doivent être couverts par des mesures appropriées pour la protection de leur santé et avoir accès à des soins médicaux rapides et adéquats qui comprennent les soins dentaires essentiels, pendant la durée de leur service à bord. ■ Pour assurer les soins médicaux, il faut qu'il y ait à bord un médecin qualifié (ou au moins, lorsque cela est autorisé, un marin chargé des soins médicaux), une pharmacie de bord, du matériel médical et un guide médical et que les mesures voulues aient été prises pour obtenir des conseils de spécialistes à terre. ■ La protection et les soins de santé doivent être assurés gratuitement aux gens de mer, conformément à la législation et la pratique nationales. ■ Les gens de mer doivent avoir le droit de consulter sans délai un médecin ou un dentiste qualifié dans les ports d'escale, lorsque cela est réalisable.	
SOINS MÉDICAUX À BORD	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐ /Partie II ☐ Contrat d'engagement maritime ☐ /Dispositions de la convention collective ☐ Prière de cocher une ou plusieurs cases ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Des mesures ont-elles été adoptées pour garantir la protection de la santé des gens de mer qui travaillent sur des navires battant le pavillon de votre pays et faire en sorte qu'ils aient rapidement accès à des services de diagnostic et de traitement assurés à bord par un médecin ou un dentiste qualifié ainsi qu'à des installations, des médicaments, du matériel et des connaissances médicales pour recevoir des soins qui soient comparables à ceux dont bénéficient les travailleurs à terre? <i>(règle 4.1, paragraphe 1; norme A4.1, paragraphes 1 a) et b), 3 et 4 a)-c))</i>	Dans l'affirmative, veuillez résumer la teneur des prescriptions applicables:
Dans quelles circonstances un marin doit-il avoir l'autorisation de l'armateur et/ou du capitaine pour consulter sans délai un médecin ou un dentiste qualifié dans les ports d'escale? <i>(norme A4.1, paragraphe 1 c))</i>	
Les traitements médicaux ou dentaires, les médicaments nécessaires et autres soins à bord sont-ils fournis gratuitement aux marins? <i>(règle 4.1, paragraphe 2; norme A4.1, paragraphe 1 d))</i>	Si tel n'est pas le cas, veuillez indiquer quelle part de ces frais est à la charge des gens de mer:
Les armateurs doivent-ils prendre à leur charge le coût des soins médicaux prodigués aux gens de mer débarqués dans un port étranger? <i>(règle 4.1, paragraphe 2; norme A4.1, paragraphe 1 d))</i>	Si tel n'est pas le cas, veuillez indiquer quelle part de ces frais est à la charge des gens de mer:
La pharmacie de bord, le matériel médical et le guide médical sont-ils inspectés à des intervalles réguliers pour s'assurer qu'ils sont correctement entretenus? <i>(norme A4.1, paragraphe 4 a); voir aussi principe directeur B4.1.1, paragraphe 4))</i>	Dans l'affirmative, veuillez indiquer à quelle fréquence:
Les navires ont-ils l'obligation d'avoir à leur bord du matériel approprié et de tenir à jour une liste des coordonnées requises afin de pouvoir obtenir par radio ou par satellite des consultations médicales auprès de personnes à terre au cours du voyage? <i>(norme A4.1, paragraphes 1 b) et 4 d); voir aussi principe directeur B4.1.1, paragraphe 6)</i>	

SOINS MÉDICAUX À TERRE	
Les gens de mer à bord de navires croisant dans les eaux territoriales de votre pays ou faisant escale dans ses ports ont-ils accès aux installations médicales à terre lorsqu'ils ont besoin d'un traitement médical ou dentaire immédiat? (règle 4.1, paragraphe 3; voir aussi principe directeur B4.1.3))	Notre pays est sans littoral ☐
La législation prévoit-elle l'existence d'un système de liaison par radio ou par satellite ou de communication similaire pour assurer des consultations médicales à tous les navires gratuitement et à toute heure? (norme A4.1, paragraphe 4 d))	Notre pays est sans littoral ☐ Si tel n'est pas le cas, veuillez indiquer si un service de ce type existe et, le cas échéant, signaler les éventuels obstacles qui empêchent d'assurer de tels services:
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 4.1 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	
Documentation: prière de fournir: – un modèle type de rapport médical pour les gens de mer (norme A4.1, paragraphe 2; voir aussi principe directeur B4.1.2, paragraphe 1)); – le texte des prescriptions concernant la pharmacie de bord, le matériel médical et le guide médical (norme A4.1, paragraphe 4 a); voir aussi principe directeur B4.1.1, paragraphes 4 et 5).	

Règle 4.2 – Responsabilité des armateurs Norme A4.2; voir également le principe directeur B4.2	
■ Les gens de mer ont droit à une assistance et à un soutien matériel de la part de l'armateur pour faire face aux conséquences financières des maladies, accidents ou décès survenant pendant leur service dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime ou résultant de leur emploi dans le cadre de ce contrat. ■ Les frais médicaux, y compris le traitement médical et la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques nécessaires, sont à la charge de l'armateur, ainsi que la nourriture et le logement du marin malade ou blessé hors de son domicile jusqu'à sa guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie ou de l'incapacité. ■ Les armateurs doivent prendre à leur charge une couverture financière pour garantir une indemnisation en cas de décès ou d'incapacité de longue durée des gens de mer résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un risque professionnel, telle que prévue par la législation nationale, le contrat d'engagement maritime ou une convention collective. ■ Des mesures doivent être prises afin de sauvegarder les biens laissés à bord par les gens de mer malades, blessés ou décédés.	
Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans les documents ci-joints: Contrat d'engagement maritime ☐ / Dispositions de la convention collective ☐ Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Votre pays a-t-il adopté des dispositions législatives faisant obligation aux armateurs d'assurer aux gens de mer une assistance et un soutien matériel pour faire face aux conséquences financières (y compris les frais d'inhumation) des maladies, accidents ou décès survenant pendant leur service dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime ou résultant de leur emploi dans le cadre de ce contrat? (règle 4.2, paragraphe 1; norme A.4.2, paragraphes 1 et 3)	Dans l'affirmative, veuillez renvoyer à ces dispositions si celles-ci sont en anglais, français ou espagnol; sinon, veuillez en résumer la teneur:
La législation nationale limite-t-elle la période pendant laquelle un armateur a l'obligation de prendre à sa charge les frais médicaux et autres dépenses occasionnés par la blessure ou la maladie d'un marin débarqué et de lui verser son salaire? (norme A4.2, paragraphes 2 et 4)	Dans l'affirmative, veuillez indiquer le nombre de semaines, à compter du jour de la blessure ou du début de la maladie, pendant lesquelles l'armateur continue d'avoir cette obligation:

La législation nationale prévoit-elle d'exempter l'armateur de sa responsabilité dans certains cas? (norme A4.2, paragraphe 5)	Dans l'affirmative, veuillez indiquer dans quels cas:
Quel type de couverture financière les armateurs sont-ils tenus de prendre à leur charge pour garantir une indemnisation en cas de décès ou d'incapacité de longue durée des gens de mer résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un risque professionnel? (norme A4.2, paragraphe 1 b))	
Existe-t-il des circonstances dans lesquelles la responsabilité de l'armateur concernant la prise en charge des frais médicaux, du logement et de la nourriture ainsi que des frais d'inhumation, est assumée par les autorités publiques? (norme A4.2, paragraphe 6; voir aussi principe directeur B4.2, paragraphes 2 et 3))	Dans l'affirmative, veuillez indiquer dans quelles circonstances:
L'armateur, ou ses représentants, sont-ils tenu de sauvegarder les effets personnels laissés à bord par des gens de mer malades, blessés ou décédés et/ou de les faire parvenir aux intéressés ou à leurs parents les plus proches? (norme A4.2, paragraphe 7)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 4.2 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	
Documentation: prière de fournir un exemple du type de document accepté ou produit concernant la garantie financière que doivent fournir les armateurs (norme A4.2, paragraphe 1 b)). Si ces documents ne sont pas disponibles en anglais, français ou espagnol, prière d'en fournir un résumé dans l'une de ces langues.	

Règle 4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents
Norme A4.3; voir également le principe directeur B4.3

- Les conditions de travail, de vie et de formation à bord des navires doivent être sûres et saines et conformes à la législation nationale, ainsi qu'aux autres mesures relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail et à la prévention des accidents à bord des navires. Les précautions raisonnables doivent être prises afin de prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles à bord des navires, y compris les risques d'exposition à des niveaux nocifs de facteurs ambiants et de produits chimiques, ainsi que les risques de lésion ou de maladie pouvant résulter de l'utilisation de l'équipement et des machines à bord des navires.
- Les navires doivent avoir une politique et un programme de santé et de sécurité au travail afin de prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles, une attention particulière étant accordée à la santé et à la sécurité des gens de mer de moins de 18 ans.
- Un comité de sécurité du navire, auquel doit participer le délégué des gens de mer à la sécurité, doit être établi (sur les bateaux à bord desquels se trouvent cinq marins ou plus).
- Il est obligatoire d'effectuer une évaluation des risques pour la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord (en tenant compte des données statistiques pertinentes).

Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐/Partie II ☐

Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.

Votre pays a-t-il adopté une législation et pris d'autres mesures, y compris l'élaboration et la promulgation de directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail, afin de protéger les gens de mer qui vivent, travaillent et suivent une formation à bord de navires battant son pavillon? (règle 4.3, paragraphes 1-3)	Dans l'affirmative, veuillez renvoyer à ces dispositions, si elles sont disponibles en anglais, français ou espagnol; sinon, veuillez en résumer la teneur:
---	---

Cette législation et ces autres mesures traitent-elles de l'ensemble des questions visées aux paragraphes 1 et 2 de la norme A4.3, notamment les mesures prises pour protéger les gens de mer de moins de 18 ans? (norme A4.3, paragraphes 1 et 2; voir aussi principe directeur B4.3)	Si tel n'est pas le cas, veuillez indiquer les questions qui ne sont pas traitées:
Cette législation et ces autres mesures sont-elles régulièrement examinées, en consultation avec les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer, en vue de leur éventuelle révision pour tenir compte de l'évolution de la technologie et de la recherche et de la nécessité de les améliorer constamment? (norme A4.3, paragraphe 3)	
Les navires ayant au moins cinq marins à bord sont-ils tenus d'établir un comité de sécurité du navire comptant parmi ses membres des représentants des gens de mer? (norme A4.3, paragraphe 2 d))	
Les accidents du travail ainsi que les lésions et maladies professionnelles sont-ils déclarés conformément aux orientations fournies par l'OIT? (norme A4.3, paragraphes 5 a) et 6))	Si tel n'est pas le cas, veuillez indiquer comment ils doivent être déclarés:
Les armateurs sont-ils tenus de procéder à des évaluations des risques au regard de la sécurité et de la santé au travail à bord? (norme A4.3, paragraphe 8)	Si tel n'est pas le cas, veuillez indiquer les obligations des armateurs en matière d'évaluation et de prévention des risques:
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 4.3 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	
Documentation: prière de fournir en anglais, français ou espagnol les documents ci-après: – un exemple d'un document (par exemple, la partie II de la DCTM) énonçant les pratiques établies par l'armateur ou les programmes à bord (notamment en matière d'évaluation des risques) aux fins de la prévention des accidents du travail, des lésions et maladies professionnelles (norme A4.3, paragraphes 1 c), 2 b) et 8); – le texte des directives nationales applicables (règle 4.3, paragraphe 2); – un exemplaire du/des document(s) utilisé(s) pour notifier des situations dangereuses ou des accidents du travail survenus à bord (norme A4.3, paragraphe 1 d)).	

Règle 4.4 – Accès à des installations de bien-être à terre Norme A4.4; voir également le principe directeur B4.4	
■ Des installations de bien-être à terre, s'il en existe dans votre pays, doivent être accessibles à tous les gens de mer, quels que soient leur nationalité, leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leurs opinions politiques ou leur origine sociale et quel que soit l'Etat du pavillon du navire. ■ La mise en place d'installations de bien-être doit être encouragée dans les ports appropriés, lesquels sont déterminés après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. ■ La création de conseils du bien-être chargés d'examiner régulièrement les installations et services de bien-être doit être favorisée, le but étant de veiller à ce qu'ils soient adaptés eu égard aux changements des besoins des gens de mer résultant de toute évolution dans le secteur des transports maritimes.	
Notre pays est sans littoral ☐ Prière de cocher la case ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Combien d'installations de bien-être à terre destinées aux gens de mer sont en service dans votre pays?	

Prière de fournir des indications sur les projets de création ou de développement d'installations de bien-être destinées aux gens de mer dans votre pays ? (norme A4.4, paragraphe 2)	
L'accès aux installations ou aux services de bien-être à terre est-il restreint pour certaines catégories de gens de mer débarquant dans des ports où leur navire fait escale? (règle 4.4, paragraphe 1; norme A4.4, paragraphe 1)	Dans l'affirmative, veuillez indiquer quelles restrictions sont appliquées:
Un ou plusieurs conseils du bien-être ont-ils été créés? (norme A4.4, paragraphe 3)	Dans l'affirmative, veuillez en indiquer brièvement la composition et les activités:
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 4.4 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	
Documentation: prière de fournir en anglais, français ou espagnol les documents ci-après: – une liste de tous les services et installations de bien-être à terre, s'il en existe, mis à la disposition des gens de mer dans votre pays; – un exemplaire de rapport ou de document d'évaluation établi par un comité du bien-être, le cas échéant, sur les services de bien-être.	

Règle 4.5 – Sécurité sociale Norme A4.5; voir également le principe directeur B4.5	
■ Tous les gens de mer résidant habituellement sur le territoire de votre pays ont le droit de bénéficier d'une protection sociale en complément de la protection concernant les soins médicaux et de celle relevant de la responsabilité des armateurs, dans les branches de la sécurité sociale notifiées par votre pays au Directeur général du BIT (qui doivent inclure au moins trois des neuf branches visées dans la convention). ■ La protection sociale ne doit pas être moins favorable que celle dont jouissent les personnes travaillant à terre et résidant sur le territoire de votre pays. Cette responsabilité peut être mise en œuvre, par exemple, au moyen d'accords bilatéraux ou multilatéraux en la matière ou de systèmes fondés sur des cotisations. ■ Votre pays doit prendre des mesures, en fonction de sa situation nationale, à titre individuel comme dans le cadre de la coopération internationale, pour atteindre progressivement une protection de sécurité sociale complète pour les gens de mer. Le présent rapport doit contenir des renseignements concernant les mesures prises par votre pays pour étendre la protection à des branches autres que celles actuellement notifiées au BIT. ■ Il faut examiner les modalités selon lesquelles, conformément à la législation et à la pratique nationales, des prestations comparables seront offertes aux gens de mer, en l'absence d'une couverture suffisante dans les neuf branches visées. ■ Dans la mesure compatible avec sa législation et sa pratique, votre pays doit coopérer avec d'autres pour garantir le maintien des droits relatifs à la sécurité sociale, acquis ou en cours d'acquisition. ■ Des procédures équitables et efficaces de règlement des différends doivent être définies.	
<i>Dans la colonne de droite ci-dessous, prière de répondre à la question suivante en fournissant, s'il y a lieu, les précisions requises: pour chacune des neuf branches énumérées dans la colonne de gauche, les gens de mer résidant habituellement sur le territoire de votre pays bénéficient-ils d'une protection de sécurité sociale complémentaire? Dans l'affirmative, prière d'indiquer – en faisant référence aux documents demandés ci-dessous – les principales prestations offertes dans la branche concernée (norme A4.5, paragraphes 1 et 3).</i>	
Soins médicaux	Non ☐ Oui ☐ Principales prestations offertes:
Indemnités de maladie	Non ☐ Oui ☐ Principales prestations offertes:
Prestations de chômage	Non ☐ Oui ☐ Principales prestations offertes:
Prestations de vieillesse	Non ☐ Oui ☐ Principales prestations offertes:

Prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	Non ☐ Oui ☐ Principales prestations offertes:
Prestations familiales	Non ☐ Oui ☐ Principales prestations offertes:
Prestations de maternité	Non ☐ Oui ☐ Principales prestations offertes:
Prestations d'invalidité	Non ☐ Oui ☐ Principales prestations offertes:
Prestations de survivants	Non ☐ Oui ☐ Principales prestations offertes:
Existe-t-il certaines branches dans lesquelles les prestations offertes sont moins favorables que celles dont bénéficient les personnes travaillant à terre et résidant sur le territoire de votre pays? (règle 4.5, paragraphe 3; norme A4.5, paragraphe 3)	Dans l'affirmative, veuillez indiquer de quelles branches il s'agit:
Les personnes à la charge des gens de mer résidant habituellement sur le territoire de votre pays bénéficient-elles d'une protection de sécurité sociale? (règle 4.5, paragraphe 1)	
Prière d'indiquer toute mesure prise ou tout projet en cours d'adoption ou à l'étude dans votre pays qui vise à améliorer les prestations actuellement offertes aux gens de mer ou à étendre la protection de sécurité sociale des gens de mer à des branches dans lesquelles ils ne bénéficient pas encore d'une telle protection. (règle 4.5, paragraphe 2; norme A4.5, paragraphe 11)	
Prière d'indiquer tout accord bilatéral ou multilatéral auquel votre pays est partie et qui porte sur la protection de sécurité sociale, y compris sur le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition. (règle 4.5, paragraphe 2; norme A4.5, paragraphes 3, 4 et 8)	
Est-il procédé à un contrôle pour vérifier que les cotisations dues par les armateurs et, le cas échéant, les gens de mer, au titre des systèmes ou régimes pertinents de protection et de sécurité sociales ont été effectivement versées? (norme A4.5, paragraphe 5; voir aussi principe directeur B4.5, paragraphes 6 et 7))	
Votre pays a-t-il adopté des mesures visant à offrir des prestations sociales à des gens de mer qui ne résident pas sur le territoire national, qui travaillent sur des navires battant son pavillon et qui n'ont pas une couverture sociale suffisante? (norme A4.5, paragraphes 5 et 6; voir aussi principe directeur B4.5, paragraphe 5)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 4.4 (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 5)	
Explications (voir ci-dessus: <i>Conseils pratiques pour la rédaction des rapports</i> , point 7)	

Titre 5. Conformité et mise en application des dispositions

Note:

Le titre 5 comprend trois règles principales, la règle 5.1 (*Responsabilités de l'Etat du pavillon*), la règle 5.2 (*Responsabilités de l'Etat du port*) et la règle 5.3 (*Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre*). Ces trois règles contiennent le détail des obligations fondamentales énoncées dans l'article V (*Responsabilité d'appliquer et de faire respecter les dispositions*) (voir paragraphes 2 à 7).

Les règles 5.1 et 5.2 regroupent plusieurs règles, composées d'une partie A (*norme*) et d'une partie B (*principe directeur*), qui sont traitées dans le présent rapport comme des règles distinctes (règle 5.1.1 – Principes généraux par exemple).

Règle 5.1 – Responsabilités de l'Etat du pavillon	
Règle 5.1.1 – Principes généraux Norme A5.1.1; voir également le principe directeur B5.1.1 Se reporter également à la règle 5.1.4 et à la norme A5.1.4, paragraphes 1 et 2	
■ Chaque pays doit disposer d'un système efficace d'inspection et de certification des conditions de travail à bord des navires battant son pavillon assorti d'objectifs et de normes précis pour son administration ainsi que de procédures générales appropriées permettant d'évaluer dans quelle mesure ces objectifs sont atteints et ces normes respectées. ■ L'autorité compétente doit désigner des inspecteurs qualifiés en nombre suffisant aux fins de la réalisation de ses fonctions d'inspection et de certification.	
Prière de décrire la structure et les objectifs fondamentaux du système d'inspection et de certification des conditions du travail maritime mis en place dans votre pays, conformément aux règles 5.1.3 et 5.1.4, pour faire en sorte que les conditions de travail et de vie des gens de mer soient et demeurent conformes aux normes de la convention à bord des navires battant son pavillon. Prière d'indiquer également les mesures visant à évaluer l'efficacité de ce système. (règle 5.1.1, paragraphes 2 et 5; norme A5.1.1, paragraphe 1; règle 5.1.2, paragraphe 2)	
Les navires battant le pavillon de votre pays ont-ils l'obligation de tenir à disposition à bord un exemplaire de la convention? (norme A5.1.1, paragraphe 2)	Dans l'affirmative, veuillez renvoyer au texte applicable:
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 5.1.1.	
Documentation: prière de fournir, en anglais, français ou espagnol: ■ un rapport ou autre document présentant des informations sur les objectifs et normes définis pour le système d'inspection et de certification de votre pays, notamment sur les procédures prévues aux fins de son évaluation; ■ des informations sur les crédits budgétaires alloués à l'administration du système d'inspection et de certification de votre pays pendant la période couverte par le présent rapport et sur les recettes perçues pendant la même période au titre des services d'inspection et de certification; ■ des statistiques sur les éléments suivants: – le nombre de navires battant le pavillon de votre pays inspectés pendant la période couverte par le présent rapport en vue de vérifier leur conformité aux prescriptions de la convention; – le nombre des inspecteurs désignés par l'autorité compétente ou un organisme reconnu dûment habilité ayant effectué les inspections correspondantes pendant la période couverte par le présent rapport; – le nombre des certificats de travail maritime à durée de validité ordinaire (soit une durée n'excédant pas cinq ans) en vigueur; – le nombre des certificats provisoires délivrés pendant la période couverte par le présent rapport conformément à la norme A5.1.3, paragraphe 5.	

Règle 5.1 – Responsabilités de l'Etat du pavillon	
Règle 5.1.2 – Habilitation des organismes reconnus	
Norme A5.1.2; voir également le principe directeur B5.1.2 (et la règle 5.1.1, paragraphe 3)	
■ Des organismes reconnus pourront être autorisés à assurer certaines fonctions d'inspection ou de certification sous réserve des conditions suivantes: – il s'agit de fonctions pour lesquelles le code de la convention dit expressément qu'elles seront réalisées par l'autorité compétente ou un organisme reconnu; – ces fonctions sont couvertes par l'habilitation conférée par l'autorité compétente; – l'organisme reconnu a démontré qu'il avait la compétence et l'indépendance nécessaires. ■ Les pays doivent établir un système propre à assurer l'adéquation des tâches réalisées par des organismes reconnus ainsi que des procédures de communication avec ces organismes et des procédures de contrôle de leur action. ■ Les pays doivent fournir au BIT la liste des organismes reconnus en indiquant les fonctions qu'ils sont habilités à assumer.	
Il n'existe pas d'organisme reconnu dans notre pays ☐ Prière de cocher la case ci-dessus ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Votre pays a-t-il adopté une législation ou d'autres mesures régissant l'habilitation d'organismes reconnus aux fins de la réalisation des fonctions d'inspection et de certification?	Dans l'affirmative, veuillez renvoyer aux dispositions applicables si l'original est en anglais, français ou espagnol ou en résumer la teneur si ce n'est pas le cas:
Les organismes reconnus sont-ils tous autorisés à exiger la correction de défauts sur des navires et à effectuer des inspections à la demande de l'Etat du port? (norme A5.1.2, paragraphe 2)	
Votre pays a-t-il fourni au BIT la liste des organismes reconnus qu'il a autorisés à agir en son nom, en indiquant les fonctions qu'ils sont habilités à assumer? (norme A5.1.2, paragraphe 4)	Oui ☐ Non, cette information est jointe au présent rapport ☐
Prrière de décrire comment votre pays procède pour examiner la compétence et l'indépendance des organismes reconnus et de fournir des informations sur tout système établi aux fins de la communication des renseignements pertinents à ces organismes et du contrôle de leur action. (règle 5.1.2, paragraphe 2; norme A5.1.2, paragraphe 1)	Ces informations ont déjà été fournies dans la rubrique relative à la règle 5.1.1 ☐
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 5.1.2.	
Documentation: prière de fournir, en anglais, français ou espagnol, un ou des exemple(s) des pouvoirs conférés aux organismes reconnus (règle 5.1.1, paragraphe 5; règle 5.1.2, paragraphe 2).	

Règle 5.1 – Responsabilités de l'Etat du pavillon	
Règle 5.1.3 – Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime	
Norme A5.1.3; voir également le principe directeur B5.1.3	
■ Les navires doivent conserver un certificat de travail maritime dès lors: – que leur jauge brute est égale ou supérieure à 500 et qu'ils effectuent des voyages internationaux; – que leur jauge brute est égale ou supérieure à 500 et qu'ils battent le pavillon d'un pays en opérant à partir d'un port ou entre deux ports d'un autre pays; – qu'un certificat est requis par l'armateur. ■ Le certificat certifie que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord ont fait l'objet d'une inspection et répondent aux prescriptions de la législation de votre pays et autres dispositions visant l'application de la convention. ■ Le certificat est délivré une fois que les 14 points énumérés à l'annexe A5-I ont été inspectés et déclarés conformes, pour une durée n'excédant pas cinq ans, sous réserve de la réalisation d'au moins une inspection intermédiaire pendant cette période. ■ Dans certains cas déterminés, un certificat de travail maritime peut être délivré à titre provisoire, mais une fois seulement et pour une durée n'excédant pas six mois. ■ Une déclaration de conformité du travail maritime (DCTM) doit être annexée au certificat (s'il s'agit d'un certificat à durée de validité ordinaire); cette déclaration compte une partie I, qui est établie par l'autorité compétente et indique les prescriptions	

nationales relatives aux 14 points énumérés à l'annexe A5-I, et une partie II, qui est établie par l'armateur et certifiée par l'autorité compétente ou un organisme reconnu dûment habilité et énonce les mesures adoptées pour assurer une conformité continue avec ces prescriptions nationales. ■ La présentation et le contenu des certificats et de la DCTM sont définis dans la <i>norme A5.1.3</i> et l'annexe A5-II. ■ Dans certaines circonstances déterminées, le certificat de travail maritime perd sa validité ou doit être retiré.	
<i>Dans la colonne de droite ci-dessous, prière de renvoyer aux dispositions nationales et autres mesures visant à assurer l'application des prescriptions de la convention figurant en regard dans la colonne de gauche, si l'original est en anglais, français ou espagnol; si tel n'est pas le cas, prière de renvoyer à ces dispositions ou mesures et d'en résumer la teneur.</i>	
Les cas dans lesquels un certificat de travail maritime est prescrit; la durée de validité maximum de ce document; la portée de l'inspection préalable; l'obligation d'effectuer une inspection intermédiaire; les dispositions relatives au renouvellement du certificat. (règle 5.1.3; norme A5.1.3, paragraphes 1-4)	
Les cas dans lesquels un certificat de travail maritime peut être délivré à titre provisoire (norme A5.1.3, paragraphe 5 a)-c)); s'ils sont délivrés, la durée de validité maximum de ces certificats provisoires; la portée de l'inspection préalable exigée pour délivrer de tels certificats. (norme A5.1.3, paragraphes 5-8)	
Les prescriptions relatives à l'affichage à bord et la mise à disposition pour consultation du certificat de travail maritime et de la déclaration de conformité du travail maritime. (règle 5.1.3, paragraphe 6; norme A5.1.3, paragraphes 12 et 13)	
Les circonstances dans lesquelles le certificat de travail maritime perd sa validité. (norme A5.1.3, paragraphes 14 et 15; voir aussi principe directeur B5.1.3, paragraphe 6)	
Les circonstances dans lesquelles le certificat de travail maritime doit être retiré. (norme A5.1.3, paragraphes 16 et 17)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 5.1.3.	
Documentation: prière de fournir un exemplaire en anglais du certificat de travail maritime provisoire national si votre pays délivre un tel document.	

Règle 5.1 – Responsabilités de l'Etat du pavillon Règle 5.1.4 – Inspection et mise en application Norme A5.1.4; voir également le principe directeur B5.1.4 ■ Les dispositions nécessaires doivent être prises pour assurer que les inspecteurs ont la formation, les compétences, les attributions, les instructions, les pouvoirs, le statut et l'indépendance nécessaires ou souhaitables pour pouvoir effectuer les inspections de façon efficace. ■ Les navires doivent être inspectés aux intervalles prescrits aux fins de la certification, le cas échéant, ces intervalles ne devant en aucun cas excéder trois ans. ■ Si une plainte qui n'apparaît pas manifestement infondée est reçue ou qu'un défaut de conformité aux prescriptions de la convention ou de sérieux manquements dans l'application des mesures énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime sont constatés, une enquête doit être ouverte sur la question et tout manquement doit être corrigé. ■ Lorsqu'il y a lieu de croire que des manquements constituent une infraction grave aux prescriptions de la convention (y compris aux droits des gens de mer) ou représentent un grave danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer, les inspecteurs doivent être habilités à interdire à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les mesures nécessaires aient été prises (cette décision doit pouvoir faire l'objet d'un recours). ■ Tous les efforts raisonnables doivent être faits pour éviter qu'un navire ne soit indûment retenu ou retardé. Des indemnités doivent être versées en cas d'exercice illicite des pouvoirs des inspecteurs.
--

■ Des sanctions appropriées et d'autres mesures correctives doivent être effectivement appliquées en cas d'infraction aux prescriptions de la convention, y compris les droits des gens de mer, et d'entrave à l'exercice des fonctions des inspecteurs. ■ Les inspecteurs doivent tenir confidentielle la source de toute plainte ou réclamation alléguant qu'il existe un danger ou des manquements de nature à compromettre les conditions de travail et de vie des gens de mer, ou qu'il y a violation de la législation. ■ Pour toute inspection effectuée, les inspecteurs doivent soumettre à l'autorité compétente un rapport qui sera affiché à bord du navire et communiqué sur demande aux représentants des gens de mer. L'autorité compétente doit tenir des registres des inspections et publier un rapport annuel.	
Tous les navires battant le pavillon de votre pays visés par la convention font-ils l'objet, tous les trois ans au moins, d'une inspection destinée à vérifier leur conformité avec les prescriptions de la convention? (règle 5.1.4, paragraphe 1; norme A5.1.4, paragraphe 4)	Si tel n'est pas le cas, veuillez indiquer toutes les catégories de navires qui ne font l'objet d'aucune inspection ou sont inspectés à des intervalles excédant trois ans:
Prière d'indiquer quelles sont les qualifications et la formation exigées des inspecteurs de l'Etat du pavillon qui effectuent des inspections en vertu de la convention. (norme A5.1.4, paragraphe 3)	
Prière de résumer les mesures adoptées pour garantir aux inspecteurs un statut et des conditions de service propres à les rendre indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite; prière d'indiquer également comment l'application de ces mesures est assurée. (norme A5.1.4, paragraphes 3, 6, 11 a) et 17)	
Les inspecteurs sont-ils munis d'un exemplaire des <i>Directives pour les inspections des Etats du pavillon en vertu de la convention du travail maritime, 2006</i>, directives internationales établies par le BIT en 2008, ou de directives ou orientations nationales similaires? (norme A5.1.4, paragraphe 7; voir aussi principe directeur B5.1.4, paragraphe 2)	
Prière de résumer les procédures suivies pour recevoir et traiter des plaintes et faire en sorte que leur source soit tenue confidentielle. (norme A5.1.4, paragraphes 5, 10 et 11 b); voir aussi principe directeur B5.1.4, paragraphe 3)	
Prière d'indiquer les dispositions prises pour faire en sorte que les inspecteurs, pour toute inspection effectuée, soumettent un rapport à l'autorité compétente, qu'une copie de ce rapport soit remise au capitaine et qu'une autre soit affichée sur le tableau d'affichage du navire. (norme A5.1.4, paragraphe 12)	
Quels sont les cas de figure dans lesquels il peut être interdit à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les mesures nécessaires aient été prises pour remédier à des manquements aux dispositions de la convention? (norme A5.1.4, paragraphe 7 c))	
Prière d'indiquer les dispositions légales ou principes rendant obligatoire le versement d'indemnités pour tout préjudice ou perte résultant de l'exercice illicite des pouvoirs des inspecteurs et d'en résumer la teneur; le cas échéant, prière de donner des exemples de situations dans lesquelles des armateurs ont reçu de telles indemnités. (norme A5.1.4, paragraphe 16)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 5.1.4.	

Documentation: prière de fournir:

- un exemplaire en anglais, français ou espagnol des rapports annuels sur les activités d'inspection publiés conformément à la *norme A5.1.4, paragraphe 13*, pendant la période couverte par le présent rapport;
- le document type énonçant les tâches et pouvoirs des inspecteurs remis aux intéressés ou signés par eux (*norme A5.1.4, paragraphe 7*; voir aussi *principe directeur B5.1.4, paragraphes 7 et 8*), ainsi qu'un résumé en anglais, français ou espagnol de ce document si l'original n'est pas dans l'une de ces langues;
- un exemplaire des directives nationales éventuellement remises aux inspecteurs conformément à la *norme A5.1.4, paragraphe 7*, ainsi qu'un résumé en anglais, français ou espagnol de leur contenu si l'original n'est pas dans l'une de ces langues;
- un exemplaire du formulaire utilisé par les inspecteurs pour établir leurs rapports (*norme A5.1.4, paragraphe 12*);
- un exemplaire de tout document disponible visant à informer les gens de mer et autres intéressés des procédures permettant de présenter une plainte (en toute confidentialité) au sujet d'une infraction aux prescriptions de la convention (y compris les droits des gens de mer) (*norme A5.1.4, paragraphe 5*; voir aussi *principe directeur B5.1.4, paragraphe 3*), ainsi qu'un résumé en anglais, français ou espagnol de son contenu si l'original n'est pas dans l'une de ces langues.

Règle 5.1 – Responsabilités de l'Etat du pavillon**Règle 5.1.5 – Procédures de plainte à bord****Norme A5.1.5; voir également le principe directeur B5.1.5**

- Il doit exister, à bord de tous les navires, des procédures permettant un règlement juste, efficace et rapide de toute plainte présentée par un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la CTM, 2006 (y compris les droits des gens de mer).
- Ces procédures doivent viser à ce que le litige à l'origine de la plainte soit réglé au niveau le plus bas possible; cependant, les gens de mer doivent avoir le droit de porter plainte directement auprès du capitaine ou d'autorités extérieures appropriées.
- Les procédures doivent prévoir le droit des gens de mer d'être accompagnés ou représentés pendant la procédure de plainte et des mesures pour prévenir la victimisation des gens de mer ayant porté plainte. Cette victimisation doit être interdite.
- Tous les gens de mer doivent recevoir un document décrivant les procédures de plainte en vigueur à bord du navire.

Des informations adéquates sur tous ces points figurent dans la DCTM ci-jointe, Partie I ☐/Partie II ☐

Prière de cocher l'une des cases ou les deux ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.

L'autorité compétente de votre pays a-t-elle établi un modèle de procédures équitables, rapides et étayées par des documents pour le traitement des plaintes à bord des navires battant le pavillon de votre pays?
(*règle 5.1.5, paragraphe 1; norme A5.1.5, paragraphes 1-3; voir aussi principe directeur B5.1.5, paragraphes 1 et 2*)

Dans l'affirmative, veuillez indiquer dans quelle mesure les armateurs sont tenus d'utiliser ce modèle:

Prière d'indiquer les dispositions légales ou principes en vertu desquels la victimisation des gens de mer ayant présenté une plainte est interdite et sanctionnée dans votre pays et d'en résumer la teneur.
(*règle 5.1.5, paragraphe 2*)

Prière de présenter brièvement les mesures prises pour faire en sorte que tous les gens de mer reçoivent un document décrivant les procédures de plainte en vigueur à bord du navire et mentionnant notamment les coordonnées à utiliser dans le cas du navire et des gens de mer concernés.
(*norme A5.1.5, paragraphe 4*)

Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 5.1.5.

Documentation: prière de fournir le texte du modèle de procédures pour le traitement des plaintes à bord en vigueur dans votre pays, si un tel modèle a été établi, ou des procédures appliquées de façon habituelle sur les navires battant le pavillon de votre pays, ainsi que la traduction en anglais, français ou espagnol de ces procédures si l'original n'est pas dans l'une de ces langues.

Règle 5.1 – Responsabilités de l'Etat du pavillon	
Règle 5.1.6 – Accidents maritimes	
■ Une enquête officielle doit être diligentée sur tout accident maritime grave ayant entraîné blessure ou perte de vie humaine qui implique un navire battant le pavillon de votre pays. ■ Les Membres de l'OIT doivent coopérer aux enquêtes sur les accidents maritimes graves.	
Prière d'indiquer les dispositions légales applicables et toute autre mesure donnant effet à la règle 5.1.6 et de fournir un résumé de ces dispositions ou mesures en anglais, français ou espagnol si l'original n'est pas dans l'une de ces langues.	
Prière d'indiquer les mesures et prescriptions mises en place pour assurer l'ouverture d'une enquête officielle en cas d'accident maritime grave ayant entraîné blessure ou perte de vie humaine impliquant un navire battant le pavillon de votre pays et de préciser si les rapports finaux de telles enquêtes sont en principe rendus publics. (règle 5.1.6, paragraphe 2)	
Prière de fournir des informations sur le nombre d'enquêtes diligentées pendant la période couverte par le présent rapport.	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 5.1.6.	

Règle 5.2 – Responsabilités de l'Etat du port	
Règle 5.2.1 – Inspections dans le port	
Norme A5.2.1; voir également le principe directeur B5.2.1	
■ Chaque navire étranger faisant escale, dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation, dans un port est susceptible d'être inspecté par un fonctionnaire autorisé de votre pays pour vérifier la conformité aux prescriptions de la convention relatives aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord du navire, y compris les droits des gens de mer. ■ L'inspection doit se fonder sur un système efficace d'inspection et de surveillance relevant de l'Etat du port. ■ Si le navire dispose d'un certificat de travail délivré conformément à la convention, ce certificat et la déclaration de conformité du travail maritime qui y est annexée doivent être acceptés comme attestant, sauf preuve contraire, sa conformité. L'inspection doit alors se limiter à un contrôle du certificat et de la déclaration, sauf dans les cas prévus aux alinéas a) à d) de la norme A5.2.1, paragraphe 1. ■ Dans ces cas, une inspection plus approfondie peut être effectuée, et elle doit l'être lorsque les conditions de travail et de vie dont il est jugé ou allégué qu'elles ne sont pas conformes pourraient constituer un réel danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer, ou lorsque le fonctionnaire autorisé a des raisons de croire que tout manquement constitue une infraction grave aux prescriptions de la convention, y compris les droits des gens de mer. ■ En principe, l'inspection plus approfondie doit couvrir les 14 points énumérés à l'annexe A5-III, sauf lorsqu'une plainte est déposée. ■ Les procédures devant être suivies lorsque des manquements ou non-conformités sont constatés (notamment l'immobilisation du navire jusqu'à leur rectification ou l'acceptation par le fonctionnaire autorisé d'un plan visant à y remédier) sont énoncées dans la norme A5.2.1, paragraphes 4 à 6. ■ Il convient d'éviter, dans toute la mesure possible, d'immobiliser ou de retarder indûment un navire. Des dommages et intérêts devront être payés pour toute perte ou tout préjudice subi s'il est établi qu'un navire a été indûment immobilisé ou retardé.	
Notre pays n'est pas un Etat du port ☐	
Prière de cocher la case ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Prière de signaler tout mémorandum d'entente régional sur le contrôle par l'Etat du port auquel votre pays est partie. (règle 5.2.1, paragraphe 3)	
Votre pays a-t-il établi un système efficace d'inspection et de surveillance relevant de l'Etat du port pour vérifier la conformité aux prescriptions de la CTM, 2006 (y compris les droits des gens de mer)? (règle 5.2.1, paragraphes 1, 4 et 5)	Dans l'affirmative, veuillez présenter ce système, notamment la méthode utilisée pour évaluer son efficacité:

Prière de donner le nombre des fonctionnaires autorisés désignés par l'autorité compétente et de fournir des informations sur les qualifications et la formation exigées des personnes effectuant le contrôle par l'Etat du port.	
Les fonctionnaires autorisés reçoivent-ils des orientations concernant la nature des circonstances qui justifient l'immobilisation d'un navire (par exemple les orientations pertinentes des <i>Directives pour les agents chargés du contrôle par l'Etat du port effectuant des inspections en application de la convention du travail maritime, 2006</i> , directives internationales établies par le BIT en 2008, des orientations nationales similaires ou encore des orientations fournies dans un mémorandum d'entente régional sur le contrôle par l'Etat du port)? <i>(norme A5.2.1, paragraphe 7)</i>	Dans l'affirmative, veuillez indiquer quelles sont ces orientations:
Prière d'indiquer les dispositions légales ou principes prévoyant le versement de dommages et intérêts pour tout préjudice ou perte résultant de l'immobilisation ou du retard induit d'un navire et d'en résumer la teneur; le cas échéant, prière de citer des exemples de situations dans lesquelles des dommages et intérêts ont été versés à des armateurs. <i>(norme A5.2.1, paragraphe 8)</i>	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 5.2.1.	
Documentation: prière de fournir: ■ le texte des orientations nationales fournies aux inspecteurs en application de la <i>norme A5.2.1, paragraphe 7</i>, et d'en indiquer la teneur en anglais, français ou espagnol si l'original n'est pas dans l'une de ces langues; ■ des statistiques sur les éléments suivants, pour la période couverte par le présent rapport: – le nombre de navires étrangers inspectés dans les ports; – le nombre d'inspections plus approfondies effectuées en application de la <i>norme A5.2.1, paragraphe 1</i>; – le nombre de cas dans lesquels des manquements importants ont été constatés; – le nombre d'immobilisations de navires étrangers dues, pour tout ou partie, à des conditions à bord présentant un danger évident pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer ou constituant une infraction grave ou répétée aux prescriptions de la CTM, 2006 (y compris les droits des gens de mer). Note: Si les informations demandées sont aussi présentées en relation avec un accord régional sur le contrôle par l'Etat du port, il suffit de fournir un exemplaire du rapport correspondant ou un lien renvoyant vers le site Internet donnant accès aux renseignements en question.	

Règle 5.2 – Responsabilités de l'Etat du port
Règle 5.2.2 – Procédures de traitement à terre des plaintes Norme A5.2.2; voir également le principe directeur B5.2.2
■ Une plainte d'un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la convention, y compris les droits des gens de mer, peut être déposée auprès d'un fonctionnaire autorisé au port où le navire fait escale. ■ Le fonctionnaire autorisé doit entreprendre une enquête initiale. Si la plainte relève des dispositions de la norme A5.2.1, une inspection plus approfondie peut être effectuée. Sinon, le fonctionnaire autorisé doit, dans les cas appropriés, encourager le règlement de la plainte à bord du navire. ■ Si l'enquête ou l'inspection révèle une non-conformité justifiant l'immobilisation du navire, la procédure prévue dans la <i>norme A5.2.1, paragraphe 6</i>, doit être suivie. ■ Si tel n'est pas le cas et que la plainte n'a pas été réglée, le fonctionnaire autorisé en avise l'Etat du pavillon, en cherchant à obtenir des conseils et un plan de mesures correctives. ■ Si la plainte n'est toujours pas réglée, l'Etat du port doit transmettre au Directeur général du BIT une copie du rapport du fonctionnaire autorisé accompagnée, le cas échéant, de la réponse communiquée par l'Etat du pavillon; les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'Etat du port sont également informées. ■ Des mesures appropriées doivent être prises pour garantir la confidentialité des plaintes déposées par les gens de mer.
Notre pays n'est pas un Etat du port ☐ Prière de cocher la case ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.

Votre pays a-t-il établi des procédures, notamment des mesures visant à garantir la confidentialité des plaintes, en vue de permettre aux gens de mer faisant escale dans ses ports de présenter des plaintes au sujet d'une infraction aux prescriptions de la CTM, 2006 (y compris les droits des gens de mer)? (règle 5.2.2, paragraphe 1; norme A5.2.2, paragraphes 1-7; voir aussi principe directeur B5.2.2)	Dans l'affirmative, veuillez présenter ces procédures en renvoyant aux dispositions légales ou mesures correspondantes:
Prière de fournir des informations sur le nombre des plaintes dont il a été rendu compte pendant la période couverte par le présent rapport ainsi que sur le nombre des plaintes réglées dont le Directeur général a été informé. (norme A5.2.2, paragraphe 6)	
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 5.2.2.	
Documentation: Prière de fournir, en anglais, français ou espagnol, le texte de tout document présentant les procédures de traitement à terre des plaintes.	

Règle 5.3 – Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre Norme A5.3; voir également le principe directeur B5.3	
■ Les Membres de l'OIT doivent mettre en place un système efficace d'inspection et de surveillance pour s'acquitter des responsabilités qui leur incombent en tant que fournisseurs de main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer. ■ Les Membres doivent aussi assumer des responsabilités en ce qui concerne la sécurité sociale des gens de mer qui sont leurs nationaux, des résidents ou encore des personnes domiciliées sur leur territoire.	
Il n'y a pas de gens de mer dans notre pays ☐ Prière de cocher la case ou de fournir les informations requises dans la colonne de droite ci-dessous.	
Prière de présenter le système mis en place à l'échelon national pour assurer l'inspection, la surveillance et le respect des responsabilités qui incombent à votre pays en tant que fournisseur de main-d'œuvre en vertu de la CTM, 2006, y compris les procédures légales en cas d'infraction aux prescriptions prévues dans la règle 1.4. Prière de présenter également la méthode utilisée pour évaluer l'efficacité de ce système. (règle 5.3, paragraphes 3 et 4; norme A5.3, à lire conjointement avec la norme A1.4)	Ces informations ont déjà été fournies dans la rubrique relative à la règle 1.4 ☐
Si, dans votre pays, des gens de mer sont des nationaux, des résidents habituels ou des personnes domiciliées sur le territoire, des dispositions ont-elles été prises pour faire en sorte qu'ils bénéficient d'une protection de sécurité sociale, quel que soit le pavillon du navire à bord duquel ils travaillent? (règle 5.3, paragraphe 1)	Il a déjà été répondu à cette question dans la rubrique relative à la règle 4.5 ☐
Complément d'information sur les mesures donnant effet à la règle 5.3.	

Appendice

Avis du Conseiller juridique sur les relations entre les parties A et B du code (annexe D du rapport I (1A) soumis à la Conférence internationale du Travail à sa 94^e session (maritime), 2006) ¹

Coexistence de dispositions obligatoires et non obligatoires dans une convention

Des questions ont été posées au Conseiller juridique [en 2003] par les représentantes des gouvernements des Pays-Bas et du Danemark, ainsi que par les représentants des gouvernements de Chypre et de la Norvège relatives à diverses conséquences de la coexistence, dans le projet de convention du travail maritime (consolidée), de dispositions ayant force obligatoire pour les Membres qui l'ont ratifiée et de dispositions n'ayant pas force obligatoire.

Le Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes de travail maritime est engagé, conformément à son mandat, dans la préparation d'un instrument d'un type nouveau au regard des instruments adoptés jusqu'à présent par l'Organisation internationale du Travail – une convention consolidée. La consolidation des instruments du travail maritime en vigueur vise à en englober dans un instrument unique la substance dans une approche radicalement différente de celle qui a consisté jusqu'à présent à adopter des conventions contenant des dispositions techniques détaillées complétées ou non par d'autres instruments, les recommandations. Dans cette perspective, le schéma formel traditionnel qui repose sur la distinction entre convention, dont toutes les dispositions auraient force obligatoire, et recommandation, dont les dispositions n'auraient pas force obligatoire, n'est pas pertinent.

Le futur instrument est une convention, ouverte à la ratification des Etats Membres, qui prévoit expressément, dans l'actuel projet d'article VI, paragraphe 1, la coexistence de dispositions ayant ou non force obligatoire. Les dispositions de la partie A du code seront obligatoires, celles de la partie B ne le seront pas. Quelques conventions internationales du travail prévoient, à côté de dispositions ayant force obligatoire, des dispositions ne présentant pas les mêmes caractéristiques ². La nouveauté introduite par le futur instrument tient pour l'essentiel au volume de dispositions non obligatoires contenues dans l'instrument. Il importe également de remarquer que d'autres organisations comme l'Organisation maritime internationale ont adopté des conventions qui contiennent les deux types de dispositions sans qu'apparemment cela soulève des problèmes d'application.

Les Membres qui ratifieront la convention devront se conformer aux obligations prévues dans les dispositions des articles, des réglementations et de la partie A du code. Leur unique obligation, au regard de la partie B du code, sera d'examiner de bonne foi dans quelle mesure ils leur donneront effet aux fins de la mise en œuvre des dispositions des articles, des réglementations et de la partie A du code. Les Membres sont libres d'adopter d'autres mesures que celles prévues dans la partie B du code pour autant que les obligations contenues dans les autres parties de l'instrument soient respectées. Le Membre

¹ BIT, *Adoption d'un instrument consolidé regroupant les normes du travail maritime*, rapport I (1A), Conférence internationale du Travail, 94^e session (maritime), Genève, 2006.

² Voir par exemple convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, art. 9, paragr. 1, «[...] les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires.»

qui choisit la mise en œuvre des mesures et méthodes contenues dans la partie B du code est présumé donner effet aux dispositions correspondantes des parties obligatoires, tandis que celui qui utilise d'autres mesures aura, le cas échéant, et notamment pour le cas où l'exécution de la convention est mise en doute dans le cadre des procédures de contrôle, à justifier d'une mise en œuvre conforme des dispositions obligatoires.