
Commission de l'application des normes

PREMIÈRE PARTIE

PROJET DE RAPPORT GÉNÉRAL

A. Introduction

1. Conformément à l'article 7 de son Règlement, la Conférence a institué une commission pour examiner la troisième question à l'ordre du jour, intitulée «Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations», et présenter un rapport à ce sujet. La commission était composée de 228 membres (115 membres gouvernementaux, 8 membres employeurs et 105 membres travailleurs). Elle comprenait également 11 membres gouvernementaux adjoints, 81 membres employeurs adjoints et 166 membres travailleurs adjoints. En outre, 33 organisations non gouvernementales internationales étaient représentées par des observateurs ¹.

2. La commission a élu son bureau comme suit:

<i>Président:</i>	M. Rorix Núñez Morales (membre gouvernemental, Panama)
<i>Vice-présidents:</i>	M ^{me} Sonia Regenbogen (membre employeuse, Canada) et M. Marc Leemans (membre travailleur, Belgique)
<i>Rapporteur:</i>	M. Patrick Rochford (membre gouvernemental, Irlande)

3. La commission a tenu 17 séances.

¹ Pour la composition initiale de la commission, se référer au *Compte rendu provisoire*, n° 2. Pour la liste des organisations non gouvernementales internationales, se référer au *Compte rendu provisoire*, n° 1A.

4. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les questions suivantes: i) rapports sur l'application des conventions ratifiées fournis conformément aux articles 22 et 35 de la Constitution; ii) rapports demandés par le Conseil d'administration au titre de l'article 19 de la Constitution au sujet des instruments suivants relatifs au temps de travail: la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921; la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; la convention (n° 47) des quarante heures, 1935; la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; la recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921; la recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954; la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990; et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994; et iii) informations sur la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence, fournies en application de l'article 19 de la Constitution ².

Séance d'ouverture

5. Le président a fait part de son honneur de présider cette commission qui est l'une des pierres angulaires du système de contrôle régulier de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle est une instance de dialogue tripartite permettant à l'Organisation d'examiner l'application des normes internationales du travail et le fonctionnement du système de contrôle. Les conclusions adoptées par la commission et le travail technique de la

² Rapport III à la Conférence internationale du Travail – partie A: rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; partie B: étude d'ensemble.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, ainsi que l'assistance technique du Bureau, sont des outils essentiels pour accompagner les Etats Membres dans la mise en œuvre des normes internationales du travail. Le président s'est dit confiant que, au cours des deux semaines de cette session de la Conférence, la commission pourra fonctionner de manière efficace pour apporter, dans un esprit de dialogue constructif, des réponses aux préoccupations des mandants de l'Organisation.

6. Les membres travailleurs ont souligné que la mission de contrôle de l'application des normes de la commission participe à l'objectif de promotion de la justice sociale qui est une base fondatrice de l'OIT. Les membres travailleurs ont indiqué vouloir tout mettre en œuvre pour que les travaux de la commission aient un impact concret sur les cas de graves violations des conventions internationales du travail dont les effets sur la situation économique et sociale des individus et des communautés sont désastreux. L'impact souhaité des travaux dépend autant des méthodes de travail de la commission que de l'implication des trois groupes qui la composent et du Bureau. Les conclusions adoptées par la commission n'ont certes pas de caractère juridique contraignant, mais elles permettent au plus grand nombre d'Etats de participer aux débats. Ces conclusions permettent également d'amorcer un dialogue qui autrement aurait été difficile au niveau national. Si les membres travailleurs ont déclaré être frustrés de réexaminer certains cas d'années en années sans constater de progrès notable, ils demeurent persuadés que le dialogue tripartite au sein de la commission constitue la meilleure garantie de promotion des instruments de l'Organisation. Les membres travailleurs ont émis le vœu que chacun des intervenants adapte sa manière de travailler dans l'objectif commun de renforcer la mission assignée à la commission et, de par cette mission fondamentale, de maintenir la paix sociale, de lutter contre les injustices, la misère et les privations.

7. Les membres employeurs ont fait observer que la Commission de la Conférence est au cœur du système de contrôle régulier des normes de l'OIT. Si le rapport de la commission d'experts constitue la base des travaux de la Commission de la Conférence, les membres de cette dernière contribuent à l'évaluation finale du contrôle, telle que reflétée dans les

conclusions, en y apportant leur propre évaluation juridique, leur connaissance des derniers événements et leur expérience de solutions pratiques, réalisables et durables. Les membres employeurs ont souligné l'importance d'établir un dialogue constant et direct entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts, ce qui permet non seulement aux mandants de mieux comprendre les exigences découlant des normes, mais également à la commission d'experts de saisir les réalités et les besoins des utilisateurs du système de contrôle.

8. A l'occasion de l'élection du bureau de la Commission de la Conférence, le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela a indiqué qu'il ne soutenait pas la candidature du membre gouvernemental du Panama à la présidence, celle-ci n'ayant pas fait l'objet d'un consensus au sein du groupe des Amériques (GRUA). Etant donné que le gouvernement du Panama, en tant que membre du Groupe dit de Lima, a décidé de n'appuyer aucune candidature vénézuélienne au sein d'organisations ou de mécanismes régionaux et internationaux, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela, appliquant le principe de réciprocité, ne soutiendra aucune candidature provenant de pays du Groupe de Lima ni, plus spécifiquement, celle du gouvernement du Panama qui aurait dû faire l'objet d'un consensus au sein du GRUA selon la règle fondamentale applicable dans ce groupe.
9. Le membre gouvernemental du Paraguay, s'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a indiqué que ce dernier a mené depuis plusieurs mois des consultations sur la présidence de la commission et a rappelé qu'en 2015 le groupe a pris l'engagement d'une rotation pour assumer les fonctions de président et de rapporteur au sein de la commission. A cet égard, le GRULAC a rempli son rôle de coordination lors des réunions formelles et informelles tenues.
10. Le membre gouvernemental de la République de Corée, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, a indiqué que le groupe avait déjà pris connaissance des réserves exprimées

par le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela et des explications fournies par le GRULAC. Il a précisé que le groupe gouvernemental mène des consultations pour la nomination du bureau de la commission depuis janvier 2018 et a confirmé le soutien du groupe à la nomination du membre gouvernemental du Panama à la présidence de la commission.

11. Le membre gouvernemental du Brésil a indiqué qu'il soutenait sans réserve la candidature du membre gouvernemental du Panama à la présidence de la commission.
12. Le membre gouvernemental du Mexique, faisant écho à l'information du représentant du GRULAC, a indiqué que son gouvernement a participé aux consultations citées dans le cadre desquelles il a apporté son soutien à la candidature du gouvernement du Panama à la présidence de la commission. Il a réitéré son appui à cette candidature.

Travaux de la commission

13. Au cours de sa séance d'ouverture, la commission a adopté le document D.1, qui fournit des informations sur la manière dont la commission effectue ses travaux ³. A cette occasion, la commission a examiné ses méthodes de travail, comme indiqué ci-dessous.
14. Suivant sa pratique habituelle, la commission a débuté ses travaux par une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les Etats Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT. Pendant cette discussion générale, référence a été faite à la Partie I du rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Un résumé de la discussion générale figure sous les rubriques pertinentes dans les sections A et B de la Partie I de ce rapport.

³ Travaux de la Commission de l'application des normes, CIT, 107^e session, C.App./D.1 (annexe 1).

-
- 15.** La commission a ensuite examiné l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail. Sa discussion est résumée dans la section C de la Partie I de ce rapport.
- 16.** A la suite de ces discussions, la commission a examiné les cas de manquements graves par les Etats Membres au respect de leurs obligations de faire rapport et d'autres obligations liées aux normes. Le résultat de cet examen figure dans la section D de la Partie I de ce rapport. Les discussions détaillées de ces cas figurent dans la section A de la Partie II de ce rapport.
- 17.** La commission a ensuite examiné 23 cas individuels concernant l'application de diverses conventions. L'examen des cas individuels s'est fondé principalement sur les observations contenues dans le rapport de la commission d'experts ainsi que sur les explications, écrites ou orales, fournies par les gouvernements intéressés. Comme à l'habitude, la commission s'est également appuyée sur ses discussions des années précédentes, les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, sur les rapports des autres organes de contrôle de l'OIT et d'autres organisations internationales. Les restrictions de temps ont à nouveau contraint la commission à sélectionner un nombre limité de cas individuels parmi les observations de la commission d'experts. S'agissant de l'examen de ces cas, la commission a rappelé l'importance qu'elle accorde au rôle du dialogue tripartite dans ses travaux. Elle a voulu croire que les gouvernements des pays sélectionnés feront tout leur possible pour prendre les mesures nécessaires afin de respecter les obligations qu'ils ont acceptées en ratifiant les conventions. Le résultat de cet examen figure dans la section D de la Partie I de ce rapport. La section B de la Partie II du présent rapport contient un résumé des informations fournies par les gouvernements, des discussions et des conclusions concernant l'examen des cas individuels.
- 18.** L'adoption du rapport et les remarques finales figurent dans la section E de la Partie I de ce rapport.

Méthodes de travail de la commission

19. Au moment de l'adoption du document D.1, le président a précisé quelques points relatifs à la gestion du temps, notamment les limites de temps des interventions orales pendant les discussions. Rappelant que tous les délégués ont l'obligation de respecter le langage parlementaire, il a émis le vœu que l'expérience de tous garantira le succès des travaux de la commission.
20. Les membres travailleurs ont souligné que les méthodes de travail de la commission ont évolué pour tenir compte de la réduction de ses travaux – comme ceux de la Conférence – à deux semaines, imposant ainsi un programme chargé. La gestion stricte du temps a permis à la commission d'achever ses travaux dans les temps impartis, balayant certaines inquiétudes exprimées à cet égard. Certaines craintes soulevées sur la qualité des débats menés dans de telles conditions pourraient aussi être levées par une préparation plus rigoureuse et concertée des différents groupes de la commission et renforcer par la même occasion la pertinence des interventions. Il est nécessaire néanmoins que chacun puisse faire entendre sa voix et contribuer aux travaux de la commission. La réduction du temps de parole des intervenants devrait ainsi demeurer marginale. Outre ces aspects pratiques, les travaux de la commission reposent sur l'apport de la commission d'experts, des gouvernements et des membres employeurs et travailleurs de la commission, ainsi que du Bureau. La qualité du rapport de la commission d'experts et de son étude d'ensemble conditionne celle des travaux de la Commission de la Conférence. Le travail du Bureau est essentiel dans le suivi des recommandations de la commission. A cet égard, les rapports des missions de suivi devraient être publiés pour que tous puissent en prendre connaissance. Par ailleurs, il conviendrait de renforcer les moyens du Département des normes internationales du travail afin qu'il puisse intégrer de manière plus structurelle le suivi des conclusions de la Commission de la Conférence. Les gouvernements, par leurs obligations de respecter et de faire respecter les protections prévues dans les instruments de l'OIT, ont un rôle essentiel dans la résolution des manquements constatés comme dans le partage d'expérience.

-
- 21.** Les membres employeurs ont émis le souhait que les points qu'ils expriment lors des discussions au sein de la commission et reflétés dans ses conclusions puissent être repris dans le cadre des autres procédures de contrôle de l'OIT, par le Bureau dans le cadre de son appui aux organes de contrôle, ainsi qu'à l'occasion d'initiatives de l'Organisation dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. Rappelant qu'il s'agit de la dernière session de la commission avant le centenaire de l'OIT, les membres employeurs ont souhaité qu'elle donne lieu à un dialogue tripartite constructif qui réaffirme le rôle central de la commission dans le contrôle des normes internationales du travail. Tout en reconnaissant l'existence de divergences d'opinions sur des points essentiels entre mandants et entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts, ils se sont engagés à exprimer ces différences dans un esprit de compréhension et de respect mutuels et à tenter de parvenir à des résultats constructifs.
- 22.** Le membre gouvernemental du Paraguay, s'exprimant au nom du GRULAC, a regretté que les positions du groupe ne soient pas reflétées dans le document D.1. Pour le GRULAC, il est essentiel de renforcer la participation des gouvernements aux consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission, étant donné que la caractéristique principale de l'Organisation réside dans la recherche de consensus. Enfin, il est nécessaire que la commission examine les cas de progrès, ceux-ci pouvant alors servir d'exemples de bonnes pratiques pour d'autres Etats et ainsi influencer positivement de futures ratifications.

Adoption de la liste des cas individuels

- 23.** Au cours de la deuxième séance de la commission, le président a indiqué que la liste des cas individuels devant être discutés par la commission était disponible ⁴.
- 24.** Suite à l'adoption de cette liste, les membres travailleurs ont souligné l'importance particulière que revêt ce moment dans le déroulement des travaux de la commission car il

⁴ CIT, 107^e session, Commission de l'application des normes, C.App./D.4 (annexe 2).

place certains Etats devant des manquements qu'ils refusent de considérer au niveau national et auxquels ils seront confrontés devant d'autres Etats. Cette année encore, les cas retenus qui sont relatifs à des violations de conventions fondamentales sont en nombre et reflètent une fois de plus la pression constante exercée contre le respect de droits fondamentaux au travail dans le monde. Si les membres travailleurs se déclarent satisfaits d'avoir pu adopter de manière consensuelle cette liste de cas individuels, ils regrettent la déception inévitable que cette liste représente auprès de certains membres travailleurs qui auraient espéré l'examen de leurs cas par la commission. Bien que les cas suivants ne seront pas discutés, les membres travailleurs souhaitent faire état de certaines situations préoccupantes affectant le monde du travail et émettent le vœu qu'elles seront traitées dans le cadre d'autres mécanismes de contrôle de l'OIT. Il s'agit de mesures à l'encontre de droits fondamentaux du travail au Kazakhstan, de violations graves des droits fondamentaux et des libertés publiques en Turquie, de situations de travail des enfants au Malawi, particulièrement dans les secteurs du tabac et du thé, ou encore de la situation des services d'inspection du travail au Pakistan. Il s'agit également de la situation de répression violente de manifestations pacifiques de travailleurs au Bangladesh et l'absence patente de progrès dans la mise en conformité de la loi et de la pratique avec les prescriptions de la convention n° 87, et cela malgré l'examen récurrent du cas par la commission depuis l'an 2000. A cet égard, les membres travailleurs ont indiqué vouloir suivre l'évolution de la situation dans le pays d'ici l'année prochaine et, sur cette base, considérer un recours éventuel à la procédure de plainte, conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT. En outre, les membres travailleurs souhaitent attirer l'attention sur la situation de manquements graves aux droits fondamentaux du travail dans certains pays qui ne figuraient pas dans la liste préliminaire des cas. Il s'agit des violations de la liberté syndicale et du droit de négociation collective en Argentine et en Colombie, ou encore en Egypte où une loi récemment adoptée menace le mouvement syndical indépendant.

25. Le membre gouvernemental du Paraguay, s'exprimant au nom du GRULAC, a rappelé la position de son groupe sur les points suivants: i) la liste finale des cas individuels devrait être communiquée plus tôt pour que les gouvernements puissent se préparer à fournir une réponse appropriée; ii) les cas les plus graves devraient être prioritaires; iii) le président de la commission devrait pouvoir participer à la recherche d'un consensus tripartite; et iv) il conviendrait d'informer suffisamment tôt les gouvernements concernés pour qu'ils puissent transmettre aux autorités compétentes toutes les informations leur permettant de prendre les mesures nécessaires de façon appropriée. Concernant l'adoption des conclusions pour les cas individuels, il est important d'encourager le gouvernement concerné à faire part de son avis sur ses conclusions, y compris les conditions dans lesquelles elles seront mises en œuvre.

26. Le membre gouvernemental de l'Algérie a émis le vœu que les discussions informelles tripartites sur les méthodes de travail de la commission aideront dans le choix des décisions à prendre dans le cadre des réformes des organes de contrôle, avec l'objectif de renforcer le rôle de la commission et la pertinence de ses travaux dans la discussion des cas individuels. Les méthodes de travail actuelles de la commission dans la sélection des cas individuels sont le fruit d'une évolution qui tendait à en améliorer la pertinence. Cependant, ces méthodes ont un effet pervers qui affaiblit les valeurs de tripartisme défendues par l'Organisation et les travaux mêmes de la commission. Rappelant que son gouvernement a présenté des propositions dans le cadre des discussions informelles, il s'est félicité de certaines adaptations introduites à ce jour, en particulier la transmission anticipée aux gouvernements de la liste préliminaire des cas ainsi que la gestion rigoureuse du temps de parole lors des discussions. Si la procédure de sélection des cas a gagné en transparence et en efficacité, des progrès restent à faire, en particulier en ce qui concerne la recherche d'une formule appropriée pour assurer une participation tripartite équilibrée dans cette sélection. Le groupe gouvernemental devrait participer, à côté des membres employeurs et travailleurs, au processus de détermination des critères de choix des cas individuels. En outre, la liste

définitive des cas devrait être disponible avant le début des travaux de la commission et permettre ainsi aux pays figurant dans la liste de préparer leurs réponses et de fournir les informations nécessaires. Les discussions sur les méthodes de travail de la commission doivent contribuer à la pertinence de ses travaux, et tous les Etats Membres devraient continuer à agir avec détermination dans ce sens.

27. Le membre employeur de l'Argentine, se référant à la déclaration des membres travailleurs, a rappelé que son pays ne figurait même pas dans la liste préliminaire des cas et s'est interrogé sur les réels motifs de cette citation.

28. La membre gouvernementale de l'Argentine, se référant à la déclaration des membres travailleurs, a indiqué respecter les libertés d'expression et d'opinion, mais a considéré que la mention de son pays et la référence à des accords économiques ou réformes législatives éventuels étaient hors de propos au sein de la commission.

29. Le membre gouvernemental de l'Egypte, se référant à la déclaration des membres travailleurs, a fait observer que son pays ne figurait pas dans la liste préliminaire des cas. Il a rappelé que la nouvelle législation, citée par les membres travailleurs, a fait l'objet de consultations approfondies, notamment avec le BIT.

B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail

Déclaration de la représentante du Secrétaire général

30. La représentante du Secrétaire général a rappelé que la Commission de l'application des normes, qui se réunit chaque année depuis 1926, est une commission permanente de la Conférence internationale du Travail et que son mandat, qui est au cœur des activités de l'OIT, consiste notamment à examiner et à porter à la connaissance de la Conférence réunie en séance plénière: i) les mesures prises par les Membres pour donner effet aux conventions auxquelles ils sont parties; et ii) les informations et les rapports concernant les conventions

et recommandations transmis par les Membres conformément à l'article 19 de la Constitution. En vertu de cet article, chaque année, la commission examine une étude d'ensemble sur la législation et les pratiques des Etats Membres dans un domaine précis. Les détails concernant les travaux de la commission sont énoncés dans le document D.1 qui rend compte par ailleurs des nombreuses améliorations apportées aux méthodes de travail à la suite des consultations tripartites informelles tenues à ce sujet depuis 2006.

- 31.** A l'issue des dernières consultations tripartites informelles de novembre 2017 et mars 2018, il a été convenu que la procédure pour l'adoption des conclusions relatives aux cas examinés sera légèrement modifiée. Il est prévu que les conclusions seront visibles sur écran dans la langue utilisée par le président pendant leur lecture et que, dans le même temps, une copie papier de ces conclusions sera fournie au représentant gouvernemental concerné dans l'une des trois langues officielles de son choix (anglais, espagnol ou français). Le représentant gouvernemental concerné pourra prendre la parole s'il le souhaite, dès lors que le président a annoncé l'adoption des conclusions. Cette année encore, tout comme l'année passée, les projets de procès-verbaux des séances seront publiés dans une version trilingue «panachée» (anglais, espagnol et français). Il ne sera rendu compte de chaque intervention que dans la langue de travail dans laquelle elle a été prononcée ou dans la langue choisie par l'orateur dans sa demande de prise de parole. Le rapport final de la commission, en particulier la Partie II consacrée à l'examen de cas individuels, sera soumis à la Conférence réunie en séance plénière dans la même version trilingue «panachée» pour adoption, et les trois versions entièrement traduites du rapport seront mises en ligne dix jours après la fin de la Conférence. En outre, tous les documents de la commission, y compris les projets de procès-verbaux des séances, seront mis en ligne sur la page Web de la commission. Cette page Web sera le mode privilégié de partage des documents, en conformité avec la politique de dématérialisation des documents mise en œuvre par le Bureau. Les amendements au procès-verbal de chaque séance pourront être soumis soit par écrit, soit par courrier électronique. Lors des dernières consultations tripartites informelles, il a été décidé en outre d'allouer du

temps additionnel à la discussion de l'étude d'ensemble pour permettre son examen approfondi. Les membres sont invités à profiter pleinement de cette occasion pour informer la commission des problématiques et pratiques nationales relatives au temps du travail au regard de l'examen réalisé par la commission d'experts dans son étude d'ensemble. Cette étude d'ensemble ainsi que le résultat des discussions au sein de la commission informeront l'examen ultérieur par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes.

- 32.** Cette année, l'Organisation célèbre le 70^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, toutes deux adoptées en 1948. Il s'agit également du 60^e anniversaire de l'adoption de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) en 1958. Enfin, cette année marque aussi le 20^e anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui fut adoptée en 1998. Il apparaît important de souligner l'interdépendance de tous ces instruments ainsi que leur pertinence. Par ailleurs, le fait que le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par les Nations Unies, consacre une grande partie de ses cibles et indicateurs à l'égalité, la diversité et l'inclusion ainsi qu'à l'Etat de droit et la bonne gouvernance démontre l'importance que revêtent l'égalité et la liberté syndicale pour l'avenir du travail et le développement durable. Ces deux principes indissociables trouvent leurs fondements et leur reconnaissance universelle dans un document emblématique, la Déclaration universelle des droits de l'homme. La reconnaissance inscrite dans cette Déclaration – que tous les êtres humains ont des droits et des libertés fondamentales – a conservé toute sa pertinence et demeure essentielle aujourd'hui. Ce message universel a été repris dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 afin de souligner, entre autres, la nature indissociable des quatre principes et droits fondamentaux. Malgré le chemin parcouru depuis l'adoption de ces deux déclarations, les violations des droits humains, y compris de la liberté syndicale et la non-discrimination, sont loin d'être éradiquées dans le monde. La convention n° 87 fait partie de l'ADN de l'OIT car, sans elle, il serait impossible

de parler de tripartisme et de dialogue social. On dit souvent que, sans la liberté syndicale, il ne peut y avoir d'égalité car le dialogue social et la négociation collective contribuent de façon déterminante à promouvoir l'égalité et à protéger contre les discriminations. La convention n° 87 compte à ce jour 154 ratifications. Cependant, elle demeure la moins ratifiée de toutes les conventions fondamentales de l'OIT. Le rapport récurrent sur le dialogue social, qui sera discuté lors de la présente session de la Conférence, ainsi que le rapport récurrent de l'année passée sur les droits et principes fondamentaux au travail soulignent tous deux le besoin de promouvoir davantage la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales notamment dans le domaine de la liberté syndicale, en particulier à la veille du centenaire de l'OIT. La convention n° 111 fut adoptée en 1958, en pleine période de décolonisation et de mouvements civiques historiques. Aujourd'hui, suite notamment à l'adoption de la Déclaration de 1998 et la campagne de ratification qui l'a suivie, cette convention est ratifiée par 175 Etats Membres. Malgré ce fait et les avancées majeures réalisées depuis l'adoption de la convention, l'éradication de la discrimination est loin d'être devenue une réalité, et les discriminations de toutes sortes persistent, fondées notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Ce troublant constat est à l'origine de l'un des engagements du Programme 2030 de ne laisser personne de côté.

- 33.** En ce qui concerne la question des femmes au travail, selon le Directeur général du BIT, qui consacre son rapport de cette année à ce sujet important, «La réalité indéniable est que les désavantages que les femmes continuent de subir au travail, malgré les progrès réels qui ont été enregistrés, y compris grâce à l'OIT, constituent peut-être l'atteinte la plus flagrante et la plus grave à la justice sociale.» Il semble par conséquent opportun que la Conférence internationale du Travail examine cette année en première discussion l'adoption d'un nouvel instrument sur la violence et le harcèlement au travail qui constituent, comme souligné par les médias ces derniers temps, une réalité malheureusement très répandue dans le monde du travail. A cet égard, le Directeur général a appelé tous les membres de la communauté de

l'OIT – non seulement ceux qui travaillent au Bureau mais également les membres du Conseil d'administration, les experts, les délégués et les participants à des réunions et conférences de l'OIT – à en être conscients et à prévenir toute manifestation de harcèlement sexuel ou de violence. Il incombe à tous de veiller à ce que la Conférence internationale du Travail soit une référence exemplaire en la matière.

- 34.** Faisant état des progrès accomplis dans le cadre de l'initiative du centenaire sur les normes, la représentante du Secrétaire général a rappelé que cette initiative sur les normes comprend deux volets, qui relèvent tous deux de la responsabilité du Conseil d'administration du BIT. Le premier volet concerne le mécanisme d'examen des normes et son groupe de travail tripartite, dont l'objectif est de contribuer à garantir que le corpus normatif de l'OIT est à jour et pertinent au regard des évolutions du monde du travail. Les travaux progressent de façon constructive sur ce plan. Lors de sa troisième session en septembre 2017, le groupe de travail a procédé à son premier examen de fond de 19 instruments concernant la sécurité et la santé au travail (dispositions générales et risques spécifiques). Lors de cet examen, le groupe de travail a pu bénéficier du résultat de la discussion de la Commission de la Conférence sur l'étude d'ensemble de l'année passée concernant la sécurité et la santé au travail. Le groupe de travail a constaté notamment: i) le besoin de promotion de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006; ii) le fait que la recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929, était dépassée et devrait faire l'objet d'un retrait; et iii) le fait que dix instruments requièrent de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future. Le groupe de travail a enfin identifié deux lacunes en termes de protection portant respectivement sur les questions d'ergonomie au travail et de risques biologiques. Afin d'assurer un suivi aux recommandations du groupe de travail, le Bureau a pris des mesures afin de soutenir l'élaboration de plans d'action nationaux tripartites sur les normes internationales du travail. La seconde composante de l'initiative sur les normes porte sur le renforcement du système de contrôle de l'OIT. Les discussions progressent bien également sur ce front tant de façon

bipartite que tripartite. Lors de sa prochaine session, le Conseil d'administration examinera plusieurs améliorations à apporter au mécanisme de contrôle, notamment celle de porter le cycle de rapport des conventions techniques de cinq à six ans et de renforcer la planification des demandes de rapports par thème.

- 35.** Evoquant la stratégie du Bureau pour fournir une assistance technique qui permette de réaliser des progrès tangibles au niveau national, la représentante du Secrétaire général a indiqué que, grâce à la mise en œuvre par le Bureau de deux plans d'action et de promotion, 14 ratifications de la convention du travail maritime, 2006, ainsi que 14 ratifications d'instruments sur la santé et la sécurité au travail ont été enregistrées au cours des deux dernières années. Les résultats complets obtenus à travers l'action du BIT pendant les deux dernières années, y compris dans le domaine des normes internationales du travail, sont décrits dans le rapport du Directeur général sur l'exécution du programme de l'OIT en 2016-17 qui est soumis à la présente session de la Conférence. Comme décidé lors des consultations tripartites informelles consacrées aux méthodes de travail de la commission, cette année encore, des informations relatives aux mesures prises par le Bureau pour donner suite aux recommandations de la commission ont été mises en ligne sur la page Web dédiée et sont régulièrement actualisées. Conformément aux conclusions et recommandations adoptées l'année dernière par la commission, une mission tripartite de haut niveau a eu lieu au Kazakhstan, deux missions de contacts directs en Egypte et au Salvador, une mission de haut niveau en Mauritanie et une mission d'assistance technique s'est rendue au Bélarus. En outre, plusieurs autres pays ont demandé et obtenu une assistance technique du Bureau. Les rapports reçus des gouvernements qui ont bénéficié de cette assistance montrent souvent à quel point les discussions et les conclusions de la commission peuvent favoriser la fourniture d'un appui ciblé et véritablement efficace de la part du Bureau. Dans les cas de manquements graves, de la part d'Etats Membres, à leurs obligations en matière de présentation de rapports, le Bureau a proposé une assistance technique spécialement adaptée à leurs besoins. Plusieurs de ces Etats Membres se sont entre-temps acquittés, en partie du moins, de leurs

obligations. Enfin, avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, le Bureau continue de dispenser des formations sur mesure aux niveaux national, régional et international sur les normes internationales du travail. L'Académie annuelle des normes internationales du travail a eu lieu pour la deuxième fois cette année et ambitionne de diffuser des connaissances et des outils sur les normes internationales du travail auprès des mandants tripartites de l'OIT, des juges, des avocats, des professeurs de droit ainsi que des professionnels des médias.

36. La représentante du Secrétaire général a conclu en assurant que le Bureau est déterminé à soutenir et consolider la participation constructive des mandants tripartites à un système de contrôle fiable qui reçoive leur confiance et dont tous se sentent parties prenantes. Le Département des normes internationales du travail met ainsi toute son expertise au service de la commission afin qu'elle puisse s'acquitter du rôle de premier plan qui lui incombe dans le cadre constitutionnel de l'OIT.

Déclaration du président de la commission d'experts

37. La commission a salué la présence de M. Abdul Koroma, président de la commission d'experts, qui a exprimé sa gratitude pour l'occasion qui lui est offerte de participer à la discussion générale et à la discussion sur l'étude d'ensemble. Le président de la commission d'experts a souligné l'importance de la séance spéciale de la commission d'experts avec les deux vice-présidents de la Commission de la Conférence. Outre la participation du président de la commission d'experts aux travaux de la Commission de la Conférence, la séance spéciale constitue le cadre institutionnel et la bonne pratique permettant aux représentants des deux commissions d'échanger des vues sur des questions revêtant un intérêt commun. Lors de sa dernière séance spéciale, la commission d'experts a pris dûment note des préoccupations exprimées par la vice-présidente employeuse quant à l'augmentation du nombre de cas de manquements graves à l'obligation de faire rapport et est convenue d'instituer, à partir de sa prochaine session, une pratique constituant à lancer des «appels

d'urgence» dans les cas répondant aux critères suivants: i) défaut d'envoi des premiers rapports pour la troisième année consécutive; ii) absence de réponse à des observations graves et urgentes d'organisations d'employeurs et de travailleurs pendant plus de deux ans; et iii) absence de réponse à des répétitions relatives à un projet de législation lorsque sont survenus des faits nouveaux. Dans ces cas, la commission d'experts pourrait aviser les gouvernements concernés, dans un paragraphe liminaire à ses commentaires, que, s'ils n'ont pas fourni de premier rapport ou de réponses aux points soulevés pour le 1^{er} septembre de l'année suivante, elle pourrait alors procéder à l'examen de ces cas sur la base des informations dont elle dispose et, éventuellement, formuler un nouveau commentaire à sa prochaine réunion. De la même façon, la Commission de la Conférence pourra aussi convoquer les gouvernements concernés et les aviser de la possibilité d'un examen approfondi de la part de la commission d'experts en cas de manquement persistant à l'obligation de faire rapport, renforçant ainsi les synergies entre les deux organes de contrôle.

- 38.** Par ailleurs, la commission d'experts a accueilli favorablement les informations reçues lors de sa dernière séance spéciale sur les méthodes suggérées dans le cadre des discussions menées par le Conseil d'administration, conformément à l'initiative sur les normes en vue du renforcement du système de contrôle, dont: i) le regroupement par thème des conventions aux fins de présentation des rapports; ii) la pratique des commentaires groupés; iii) l'introduction d'un système de gestion électronique des documents et de l'information pour les organes de contrôle; et iv) l'allongement du cycle de présentation des rapports des conventions techniques de cinq à six ans. A cet égard, la commission d'experts s'est dite disposée à réfléchir, dès sa prochaine réunion, à la manière dont elle pourrait assouplir les critères extrêmement rigides qui permettent de déroger à son cycle d'examen lorsqu'elle reçoit des commentaires d'organisations de travailleurs et d'employeurs au titre du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT, et elle a décidé qu'elle pourrait s'inspirer des critères utilisés pour demander des rapports anticipés.

39. La commission d'experts a souligné dans son rapport que le nombre d'observations reçues de la part d'organisations d'employeurs et de travailleurs sur l'application des conventions et des recommandations a continué de croître, ce qui est un indicateur de la vitalité du mécanisme de contrôle et contribue grandement au travail d'évaluation de la commission d'experts. La commission d'experts a aussi rappelé le problème qui la préoccupe depuis longtemps, à savoir la faible proportion de rapports reçus au 1^{er} septembre, et a prévu d'examiner plus en détail à sa prochaine réunion le traitement des rapports reçus au-delà de l'échéance du 1^{er} septembre. En outre, la commission d'experts a une nouvelle fois appelé tous les gouvernements à faire en sorte que copie des rapports sur les conventions ratifiées soit communiquée aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs afin de veiller à cet important aspect du mécanisme de contrôle. Enfin, le président de la commission d'experts a attiré l'attention sur l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail. Cette année, l'étude d'ensemble est particulièrement ambitieuse dans la mesure où le champ de son étude porte sur tous les aspects du temps de travail (durée du travail, repos hebdomadaire, congé annuel, travail de nuit et travail à temps partiel) réglementés par les instruments de l'OIT, à savoir neuf conventions, un protocole et six recommandations. Il a fait ensuite référence aux évolutions positives et aux défis que l'étude d'ensemble relève, notamment ceux découlant des nouvelles modalités de travail. S'attachant au contenu de l'étude d'ensemble, il a notamment souligné l'importance du dialogue social et de la négociation collective dans la mise en application des conventions sur le temps de travail, ainsi que la nécessité de disposer de services d'inspection du travail efficaces et d'instaurer des sanctions dissuasives en cas de non-respect des dispositions relatives au temps de travail.

40. Enfin, la commission d'experts est résolument engagée en faveur d'un dialogue constructif avec la Commission de la Conférence et avec tous les autres organes de contrôle de l'OIT dans l'intérêt d'un système de contrôle crédible et faisant autorité et, en fin de compte, pour la cause des normes internationales du travail et de la justice sociale partout dans le monde.

-
41. Enfin, le président de la commission d'experts a annoncé le départ du Professeur Mario Ackerman et du Juge Ajit Prakash Shah de la commission d'experts et a rendu hommage à leur longue et inestimable contribution à ses travaux.

Déclaration des membres employeurs

42. Les membres employeurs se sont félicités de la présence du président de la commission d'experts à la discussion générale de la commission. Ils ont rappelé que la Commission de la Conférence est au cœur du système de contrôle régulier des normes de l'OIT depuis plus de quatre-vingt-dix ans. Elle offre aux mandants tripartites un espace de dialogue régulier sur l'application des conventions ratifiées et sur d'autres obligations liées aux normes. Le dialogue tripartite mené au sein de la Commission de la Conférence se fonde, d'une part, sur le rapport de la commission d'experts et, de l'autre, sur les contributions des membres de la commission qui apportent leur propre évaluation de l'application des conventions en droit et dans la pratique, leur compréhension réelle et pratique de la situation économique et sociale des Etats Membres de l'OIT, leur connaissance des derniers événements et leur grande expérience du monde du travail et des affaires sociales. De l'avis des membres employeurs, cela est essentiel pour parvenir à des conclusions équilibrées, pertinentes et pratiques de la Commission de la Conférence, à même d'indiquer aux gouvernements concernés des moyens concrets et réalistes pour mettre pleinement en œuvre les conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées, et ainsi améliorer le respect par les Etats Membres de leurs obligations découlant des normes internationales du travail. La meilleure façon d'y parvenir est de faire activement et entièrement participer les mandants tripartites de l'OIT à toutes les étapes du processus de contrôle. L'amélioration de l'application ne requiert pas uniquement de révéler les échecs de mise en œuvre, mais exige aussi de faire davantage ressortir les cas de progrès et de souligner les meilleures pratiques. Si les discussions et les conclusions de la commission portent sur environ 24 cas, ses membres émettent également des commentaires sur des problèmes généraux d'application et fournissent notamment des orientations à la commission d'experts sur la façon de mener ses travaux préparatoires. Pour veiller à une

pleine gouvernance et à une adhésion totale des mandants tripartites, d'autres mesures doivent être envisagées pour étendre la supervision tripartite à des domaines de contrôle jusqu'alors réservés à la commission d'experts.

43. Les membres employeurs ont souligné plusieurs éléments positifs dans le rapport de la commission d'experts. Premièrement, le mandat de la commission d'experts est à nouveau mentionné au paragraphe 19 du rapport, précisant le caractère non contraignant de ses avis et recommandations. Deuxièmement, la référence systématique, dans les observations de la commission d'experts, aux discussions et aux conclusions de la Commission de la Conférence reflète l'intégration croissante entre les deux principaux organes de contrôle. Il s'agit d'une démarche qu'il convient de poursuivre. Troisièmement, il est appréciable que la commission d'experts ait décidé, sur la base de la proposition des membres employeurs émise l'année dernière, d'instituer une pratique constituant à lancer des «appels d'urgence» dans les cas de manquements graves à l'obligation de faire rapport et à attirer l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas. Une telle pratique permettra à la Commission de la Conférence d'aviser les gouvernements concernés que, en l'absence de rapport, la commission d'experts pourrait examiner la question quant au fond à sa prochaine réunion. Il est vraisemblable que cette nouvelle méthode ait un effet important sur les travaux de la Commission de la Conférence dès 2019.

44. Les membres employeurs ont émis plusieurs propositions pour accroître l'efficacité du contrôle régulier des normes et le rendre plus transparent et pertinent: i) compte tenu de la nécessité de rendre le rapport de la commission d'experts encore plus convivial pour le lecteur et plus transparent, il devrait être rédigé dans un langage clair, concis et simple, et contenir des demandes concrètes d'action; ii) dans la version électronique du rapport de la commission d'experts, il serait souhaitable d'inclure des liens hypertextes vers les commentaires antérieurs pertinents de la commission d'experts et les discussions utiles de la Commission de la Conférence, ainsi que vers les documents soumis par les organisations d'employeurs et de travailleurs à la commission d'experts pour autant qu'elles souhaitent les

rendre publics. Ces documents pourraient alors également être publiés sur le site Web de NORMLEX; iii) de plus, comme indiqué dans la Position commune du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs de 2017, les rapports de mission sur les conclusions de la Commission de la Conférence ou un résumé des résultats concrets et sans caractère confidentiel des missions devraient être publiés sur la page Web de la Commission de la Conférence et/ou le site Web de NORMLEX. Les membres employeurs ont spécifiquement demandé que plusieurs points soient inclus à l'ordre du jour de la prochaine réunion sur les méthodes de travail de la Commission de la Conférence, dont: *a)* l'établissement d'une coopération et d'un dialogue plus directs entre les membres de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence; *b)* la possibilité pour la Commission de la Conférence d'examiner la mise en œuvre des conclusions adoptées les années précédentes plutôt que de se contenter de leur publication sur le site Web spécialisé de la Commission de la Conférence, et prévoir d'améliorer la page Web de la Commission de la Conférence, notamment en y incluant des informations sur les délibérations tripartites et en permettant d'accéder intégralement aux documents soumis par les mandants au cours des travaux de la commission; et *c)* l'amélioration de la diffusion des informations fournies par les Etats Membres dans les documents D, y compris en encourageant les Etats Membres cités dans la liste préliminaire des cas à fournir des informations à jour sur leur cas un mois avant l'ouverture de la Conférence internationale du Travail, informations que le Bureau pourrait publier sur le site Web de la Commission de la Conférence. Cette démarche permettrait aux partenaires sociaux de disposer des informations les plus récentes de la part des gouvernements afin de réduire la liste préliminaire, et aux mandants tripartites de préparer à l'avance leurs interventions pour la discussion lors de la Commission de la Conférence en disposant de toutes les informations nécessaires et à jour.

- 45.** Les membres employeurs ont également soulevé un certain nombre de préoccupations à propos du contrôle régulier des normes: i) compte tenu du manquement persistant à l'obligation de présenter des rapports de nombreux gouvernements, ils veulent croire que les

efforts de rationalisation des rapports actuellement déployés, y compris l'extension des possibilités de présenter des rapports par voie électronique envisagée par le Conseil d'administration à sa session de mars 2018, faciliteront la présentation de rapports et augmenteront leur taux de présentation à l'avenir. Toutefois, il faudrait adopter des mesures plus fondamentales pour répondre à ce problème et envisager, plus spécifiquement, les consolidation, concentration et simplification des normes de l'OIT elles-mêmes. Cette démarche a déjà été adoptée dans une large mesure dans le domaine maritime, et il est à espérer que les travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes permettront de progresser en ce sens dans d'autres domaines; ii) les critères employés pour différencier les observations et les demandes directes, décrits au paragraphe 41 du rapport de la commission d'experts, et en particulier la «nature essentiellement technique» des questions abordées dans les demandes directes et les «divergences importantes» soulignées dans les observations, ne sont pas totalement clairs et suscitent une certaine confusion. Dans plusieurs cas, il est difficile de comprendre pourquoi un commentaire est classé dans l'une ou l'autre catégorie. C'est un point important puisque les demandes directes ne sont pas incluses dans le rapport de la commission d'experts. La formulation de commentaires et de recommandations aux gouvernements sous la forme de demandes directes soustrait une partie importante des questions de fond liées à l'application des conventions ratifiées à la supervision tripartite. Les membres employeurs ont donc invité la commission d'experts à formuler tous les commentaires relatifs aux questions d'application et les recommandations y relatives sous la forme d'observations; iii) les membres employeurs ont aussi exprimé leurs préoccupations quant à la décision de la commission d'experts de s'écarter du cycle régulier de présentation des rapports dans certains cas et pas dans d'autres. Tout en reconnaissant à la commission d'experts son pouvoir discrétionnaire en la matière, il faudrait que, dans un souci de bonne gouvernance, les raisons qui l'ont poussée à modifier le cycle de présentation des rapports soient transparentes. A l'avenir, le rapport de la commission d'experts devrait contenir des informations utiles sur les cas semblables; et iv) les membres employeurs ont fait part de préoccupations liées aux divergences qui peuvent apparaître entre les conclusions

de la Commission de la Conférence et les commentaires de la commission d'experts, se référant à un cas pour lequel la commission d'experts a pris note avec satisfaction de l'action du gouvernement qui n'a pas tenu compte des conclusions de la Commission de la Conférence; ils ont exhorté la commission d'experts à dûment tenir compte des conclusions de la Commission de la Conférence, reflets d'un consensus tripartite, à l'occasion de ses évaluations.

46. Les membres employeurs ont de nouveau exprimé leur conviction que les principes et les droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale, constituent le fondement de la démocratie. Cependant, ils ont tenu à réitérer leur désaccord avec le lien direct que la commission d'experts a créé entre la convention n° 87 et un droit de grève exprès, et avec l'interprétation large qui en découle. Les membres employeurs ont souligné que, dans le rapport de la commission d'experts, 33 observations concernant la convention n° 87 sur un total de 49 portent d'une façon ou d'une autre sur le droit de grève, y compris plusieurs observations traitant exclusivement du droit de grève. Les membres employeurs ont estimé nécessaire de faire consigner que le pouvoir d'interprétation de la commission d'experts d'un droit de grève découlant de la convention n° 87 n'était pas reconnu par les employeurs et qu'ils maintenaient fermement leur position divergente sur ce point. En outre, ils ont exprimé leur préoccupation quant aux nombreuses références faites par la commission d'experts aux cas examinés par le Comité de la liberté syndicale. Ils ont considéré que le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts ont des bases juridiques et des mandats différents. Si les situations auxquelles le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts sont confrontés peuvent souvent être similaires, il convient de garder à l'esprit les différences entre les deux procédures lorsque des références sont faites.

Déclaration des membres travailleurs

47. Les membres travailleurs se sont félicités de la présence du président de la commission d'experts au cours de la discussion générale. Ils ont souligné que le monde connaît

actuellement de nombreux bouleversements: i) la mondialisation des économies permettant aux capitaux de circuler librement dans l'unique objectif du profit, souvent au détriment des conséquences sociales et environnementales; ii) les changements climatiques et la question environnementale qui poseront de plus en plus de questions relatives au travail; et iii) les conflits armés qui dévastent certaines régions entières. Ces trois phénomènes sont intimement liés et sont à l'origine de flux migratoires massifs qui posent de véritables questions sur la manière d'aborder les questions du travail dans ce contexte qui voit en outre émerger dans certains pays des pouvoirs autoritaires peu respectueux des libertés publiques et des droits fondamentaux. Les problèmes posés dans ce constat constituent autant de défis pour l'OIT, et la commission doit y jouer un rôle important en tant qu'un des deux piliers de l'Organisation dans le système de contrôle des normes internationales du travail, à côté de la commission d'experts.

- 48.** Les membres travailleurs se sont félicités du fait que le rapport de la commission d'experts fasse référence de manière extensive aux conclusions de la Commission de la Conférence. Il s'agit d'une évolution appréciable, mais il est suggéré à la commission d'experts d'examiner de manière plus détaillée la mesure dans laquelle chacune des recommandations aura été mise en œuvre par les gouvernements. En outre, les membres travailleurs ont accueilli favorablement l'initiative de la commission d'experts d'assurer un meilleur équilibre entre les différents types de conventions dans la sélection des cas faisant l'objet d'une double note de bas de page. Il est souhaitable que la commission d'experts accorde autant que possible son attention aux conventions dites techniques.
- 49.** Les membres travailleurs ont déclaré partager la préoccupation de la commission d'experts quant au retard pris par beaucoup de gouvernements dans la présentation de leurs rapports. Seuls 38,2 pour cent des rapports ont été reçus au 1^{er} septembre 2017, ce qui représente un recul par rapport à l'année passée. Ces retards ont pour conséquence de nuire à la qualité du travail de la commission d'experts. Les membres travailleurs ont donc invité les gouvernements à respecter leur obligation d'envoyer les rapports dans les délais requis. Ils

sont toutefois conscients du fait que ces manquements ne découlent pas toujours d'une mauvaise volonté mais de difficultés pratiques. L'assistance technique qu'assure le Bureau à cet égard s'avère précieuse. Il convient dès lors de réfléchir à la meilleure manière de la renforcer. Par ailleurs, les membres travailleurs ont souhaité faire écho à la remarque de la commission d'experts relevant que plusieurs gouvernements demeurent en défaut de leurs obligations de communiquer au préalable leurs rapports aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Ces cas de manquement fournissent une indication sur l'importance accordée au dialogue et à la concertation sociale dans les pays concernés.

50. Souhaitant réagir à certaines propositions faites par les membres employeurs lors des discussions, les membres travailleurs ont indiqué que: i) les observations du rapport de la commission d'experts s'adressent à des interlocuteurs habitués au vocabulaire spécifique employé, à savoir les gouvernements et les partenaires sociaux. Ces observations ne devraient donc obéir qu'à des impératifs de clarté et de précision. La proposition des membres employeurs de simplification du vocabulaire employé dans le rapport de la commission d'experts devrait donc faire l'objet d'une discussion approfondie; ii) ils ne sont pas favorables à la proposition des membres employeurs de la publication des observations transmises à la commission d'experts par les organisations d'employeurs ou de travailleurs qui l'accepteraient en ce qu'elle risquerait de fragiliser la liberté d'appréciation et l'indépendance de la commission d'experts; iii) le paragraphe 64 du rapport de la commission d'experts paraît assez clair et suffisant en ce qu'il explicite les circonstances pouvant amener à une interruption du cycle de rapport. Celles-ci constituent des mesures de sauvegarde visant à préserver l'efficacité du mécanisme régulier de contrôle; et iv) les occasions d'échanges entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts, qui sont déjà en place, sont suffisantes et il n'apparaît pas nécessaire de les multiplier.

51. Souhaitant en outre réagir à la mise au point des membres employeurs qui ont rappelé leur position concernant la convention n° 87 et le droit de grève, les membres travailleurs ont souhaité rappeler, à leur tour, qu'ils considèrent que le droit de grève est reconnu dans le

cadre de la convention n° 87. Ce droit est lié à l'exercice de la liberté syndicale qui est non seulement un principe et un droit fondamental de l'OIT, mais aussi un élément fondamental de toute démocratie. A cet égard, les membres travailleurs ont rappelé que le Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit de réunion pacifique et d'association a indiqué que le droit de grève est consacré par le droit international et que sa protection est nécessaire pour assurer des sociétés justes, stables et démocratiques. Ils ont tenu à rappeler le travail constructif et consensuel mis en place au sein de la commission depuis 2015 pour établir des mécanismes réguliers de contrôle efficaces et expriment le souhait que ces mécanismes continueront d'être renforcés, au-delà des divergences de vues, afin d'atteindre les objectifs de l'OIT.

Déclarations de membres gouvernementaux

52. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres; du Monténégro, de la Serbie et de l'Albanie en tant que pays candidats; et de la Bosnie-Herzégovine et de la Géorgie en tant que candidats potentiels, a souligné que le contrôle régulier et efficace de l'application des normes internationales du travail est essentiel pour garantir le mandat de l'OIT et asseoir son autorité, et a salué les nouveaux changements apportés au fonctionnement de la commission. L'amélioration des méthodes de travail de la commission étant en cours, l'oratrice a formulé quelques commentaires et recommandations: i) les points traités dans le cadre de la procédure de plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT ne doivent, dans la mesure du possible, pas être abordés lors des discussions de la commission afin d'éviter les doublons; ii) la lecture du rapport de la commission d'experts ne permet pas toujours d'apprécier la gravité de certains cas, en particulier lorsque le rapport n'a pas pu s'appuyer sur des informations récentes. Les gouvernements figurant sur la liste préliminaire sont donc vivement encouragés à fournir au Bureau toutes les informations dont ils disposent dès la publication de la liste afin de les porter à la connaissance de tous les mandants de l'OIT. A cet égard, il serait utile d'avoir, pour chaque cas, une évaluation claire de la situation de la

part de la commission d'experts. Dans certains cas, les évaluations figurant dans le rapport ne portent que sur des éléments particuliers, ne permettant pas de se faire une idée générale et précise du niveau de respect des conventions concernées. Dans d'autres, la commission d'experts ne se réfère qu'aux observations des partenaires sociaux, et il est alors difficile d'évaluer la gravité de la situation sur la base du rapport; iii) même si les contraintes des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs en matière de consultations internes sont compréhensibles, il est compliqué, au niveau de la préparation, de ne disposer de la liste finale des cas que lorsque la Commission de la Conférence a démarré ses travaux. Il est donc essentiel de disposer, pour chaque cas discuté lors de la Commission de la Conférence, d'une description claire des questions soulevées, ainsi que des informations et des avis de la commission d'experts les plus récents, pour permettre une discussion éclairée et fructueuse; et iv) les études d'ensemble doivent faciliter et alimenter les discussions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes dont la tâche consiste à mettre à jour et à moderniser le corpus de conventions et de recommandations. Ses conclusions peuvent également enrichir la discussion sur l'étude d'ensemble lors de la Commission de la Conférence. Les résultats des discussions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes et de celles sur les études d'ensemble pourraient ensuite être transmis au Conseil d'administration pour y faire l'objet d'autres débats.

- 53.** Le membre gouvernemental du Brésil a soutenu la demande des membres employeurs invitant la commission d'experts à fournir des informations pour tous les cas individuels pour lesquels elle décide de s'écarter du cycle régulier de présentation des rapports. Une telle démarche répondrait au besoin de transparence et améliorerait la sécurité juridique de la procédure de contrôle actuelle.

Réponse du président de la commission d'experts

- 54.** Le président de la commission d'experts a rappelé que sa présence lors de la discussion générale et de la discussion sur l'étude d'ensemble est l'un des aspects des accords de longue

date en vertu desquels la Commission de la Conférence et la commission d'experts – les deux piliers du mécanisme de contrôle régulier – œuvrent à établir un dialogue constructif au fil des ans. Ces échanges permanents entre les deux commissions ont lieu dans un esprit de respect mutuel, de coopération et de responsabilité, comme le rapport général de la commission d'experts l'a réaffirmé et comme les discussions actuellement menées au sein de la Commission de la Conférence l'ont confirmé. De nombreux commentaires positifs et parfois moins positifs ont été émis sur le rapport de la commission d'experts, et les nouveautés introduites cette année démontrent clairement qu'un tel dialogue participe de façon importante et productive au bon fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT.

- 55.** Les commentaires des membres de la Commission de la Conférence, y compris les demandes d'éclaircissement des critères pour l'examen des cas en dehors du cycle de présentation des rapports et les suggestions des membres employeurs, retiennent toute l'attention du président de la commission d'experts et seront transmis aux membres de la commission. A cet égard, la commission d'experts continuera de prêter une attention particulière aux vues exprimées par les mandants tripartites de la Commission de la Conférence et dans le cadre des travaux du Conseil d'administration. Dans ce contexte, il a salué que les membres employeurs soulignent l'importance de la liberté syndicale en tant que fondement de la démocratie et a apprécié leur reconnaissance du droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions collectives pour défendre leurs intérêts professionnels légitimes. S'agissant des préoccupations persistantes des membres employeurs relatives à la convention n° 87 et au droit de grève, il convient de se référer au paragraphe 17 du rapport de la commission d'experts qui reflète les éléments importants dont a tenu compte la commission d'experts à ce sujet. Rappelant que seul l'article 9 de la convention n° 87 laisse à la législation nationale le soin de déterminer la mesure dans laquelle doivent s'appliquer les garanties prévues par la convention – en ce qui concerne les forces armées et la police –, la commission d'experts a souligné l'attention particulière accordée aux informations utiles fournies dans les rapports des Etats Membres et les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs sur

la façon dont ce droit est réglementé à l'échelle nationale. La commission d'experts a aussi signalé que ce point figure parmi d'autres dans un large éventail de questions d'importance relevant de la convention n° 87. En ce qui concerne l'étude d'ensemble, les débats nourris lors de la Commission de la Conférence sont un autre exemple de la façon dont les études d'ensemble et les discussions à leur propos au sein de la Commission de la Conférence peuvent utilement éclairer les processus tripartites et, en particulier, les discussions relatives aux activités normatives.

Réponse de la représentante du Secrétaire général

56. La représentante du Secrétaire général s'est félicitée du fait que les membres de la commission reconnaissent l'utilité de l'assistance technique du Bureau dans la résolution des problèmes de longue date liés à l'application de conventions ratifiées et de l'appel en faveur du développement des activités du Bureau dans ce domaine. Ces positions font écho à l'évaluation que le Bureau a réalisée dans le cadre du rapport sur l'exécution du programme et budget pour la période biennale 2016-17 soumis à la présente session de la Conférence, notamment l'examen du résultat 2 relatif à la ratification et à l'application des normes internationales du travail. S'appuyant sur les enseignements tirés, trois priorités principales ont été fixées pour la période biennale actuelle: i) l'élargissement de la portée des normes internationales du travail grâce à une augmentation du nombre de ratifications; ii) le renforcement de l'action menée par les mandants tripartites et d'autres acteurs à l'échelle des pays aux fins de l'application des normes internationales du travail, à l'aide de cadres de planification nationaux et multilatéraux tels que les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ou cadres de planification équivalents; et iii) l'implication effective des mandants tripartites dans les processus d'élaboration, d'adoption, de suivi et d'examen des normes internationales du travail et l'appropriation de ces processus par les mandants tripartites. Ces priorités devraient améliorer l'efficacité de l'impact des normes internationales du travail et

permettre aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles concernées établies dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies.

57. Le Bureau a pris bonne note des nombreuses suggestions concrètes relatives aux questions qui seront abordées dans le cadre de l’initiative sur les normes, surtout à l’occasion des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la Commission de la Conférence. Le Bureau ne ménagera aucun effort pour assurer le suivi de ces suggestions dans les limites de ses ressources disponibles. L’éventail, la portée et le contenu des interventions des membres de la Commission de la Conférence à propos de l’étude d’ensemble sur le temps de travail confirment l’actualité du thème, ainsi que son importance pour l’avenir du travail. Les résultats de la discussion ainsi que le rapport de ses débats seront transmis à la réunion tripartite d’experts sur la durée du travail et l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, prévue en principe pour 2019, et à la réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d’examen des normes lorsqu’il examinera les instruments relatifs au temps de travail.

Remarques conclusives

58. Les membres travailleurs ont apprécié les discussions tenues sur les rôles respectifs de la Commission de la Conférence et de la commission d’experts et sur les voies d’amélioration des interactions entre les deux organes. Ils ont rappelé que ces discussions devraient se dérouler dans le respect mutuel de l’indépendance de chaque organe et dans le seul souci d’améliorer le fonctionnement du mécanisme régulier de contrôle des normes internationales du travail. Les membres travailleurs ont également insisté sur le fait que la relation avec la commission d’experts s’inscrivait dans un processus de collaboration et non pas d’intégration. Ils soulignent que la Commission de la Conférence ne devrait exercer aucune forme de tutelle sur les autres organes de contrôle. Les membres travailleurs ont en outre indiqué que la reproduction des observations du Comité de la liberté syndicale ne pose aucun

problème. Au contraire, il y a lieu d'établir les liens nécessaires entre les organes de contrôle afin d'assurer une approche cohérente des normes qui font l'objet de leur contrôle.

- 59.** Les membres employeurs ont estimé que les travaux de la commission d'experts participent de façon importante au bon fonctionnement de la Commission de la Conférence et constituent un élément important du mécanisme régulier de contrôle des normes. Les échanges permanents entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence sont essentiels non seulement pour que les mandants de l'OIT comprennent mieux les exigences découlant des normes, mais également pour que la commission d'experts saisisse les réalités pratiques et les besoins des utilisateurs du système de contrôle. Partageant le point de vue des membres travailleurs qu'il est important de toujours préserver l'indépendance de la commission d'experts, les membres employeurs ont toutefois souligné qu'il importe que ces deux piliers du système de contrôle demeurent ouverts et disposés à s'écouter mutuellement, à entendre les mandants tripartites et à mettre en œuvre des mesures destinées à rendre le système de contrôle des normes plus simple pour ses utilisateurs, plus efficace et transparent afin que tous puissent travailler en commun à une plus grande compréhension des normes internationales du travail et à la meilleure manière possible de les mettre en œuvre. La discussion sur l'étude d'ensemble a permis d'apprécier la diversité des Etats Membres de l'OIT en ce qui concerne le droit et la pratique sur la question du temps de travail, et a mis en lumière différents niveaux d'efficacité, différentes cultures du travail, différentes exigences sectorielles, des besoins distincts sur les lieux de travail, comme ceux des microentreprises, et différentes approches juridiques. L'analyse a été très instructive et a mis en évidence certains des enjeux qui se poseront pour réglementer le temps de travail.

C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution

Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail dans le monde du travail

- 60.** La commission a discuté de l'étude d'ensemble réalisée par la commission d'experts sur les instruments relatifs au temps de travail suivants: convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921; convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; convention (n° 47) des quarante heures, 1935; convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921; recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954; recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990; recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994.
- 61.** L'étude d'ensemble a tenu compte des informations sur le droit et la pratique communiquées par 124 gouvernements au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, ainsi que des informations contenues dans les rapports que les Etats Membres ayant ratifié les conventions ont soumis en vertu des articles 22 et 35 de la Constitution. Les commentaires reçus de 30 organisations de travailleurs et de 11 organisations d'employeurs, conformément à l'article 23 de la Constitution, sont également reflétés dans l'étude d'ensemble.
- 62.** Le président de la commission d'experts a indiqué que c'est la première fois qu'une étude d'ensemble aborde le temps de travail sous tous ses aspects. L'étude d'ensemble met en évidence des éléments positifs, en particulier dans la législation de beaucoup de pays qui est

conforme aux aspects essentiels des conventions de l'OIT sur la durée du travail, le repos hebdomadaire et le congé annuel payé. L'étude d'ensemble met également en évidence les efforts déployés par beaucoup de pays pour promouvoir et réglementer le travail à temps partiel. La commission d'experts a néanmoins constaté que beaucoup de difficultés subsistent dans la pratique, comme les longues heures de travail et leurs conséquences sur la santé et le bien-être des travailleurs. D'autres problèmes concernent les compensations financières versées pour remplacer le repos hebdomadaire, de longues périodes de service minimum ouvrant droit au congé annuel, et le fractionnement des congés annuels en de nombreuses périodes ou l'ajournement des congés pendant de longues périodes. En ce qui concerne le travail de nuit, la législation nationale ne prévoit souvent pas les mesures de protection nécessaires, comme les limites aux heures supplémentaires, la protection de la maternité et les services sociaux. S'agissant des travailleurs à temps partiel, l'étude d'ensemble souligne la nécessité de faire progresser l'égalité en matière de conditions de travail et d'améliorer la couverture de la protection sociale. La commission d'experts a en outre mis en évidence de nouvelles problématiques, entre autres, le recours accru au travail à la demande et l'incidence des technologies de l'information et de la communication sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail. L'étude d'ensemble mentionne le rôle de la négociation collective et du dialogue social dans la mise en œuvre des instruments de l'OIT sur le temps de travail. Enfin, la commission d'experts a rappelé l'importance de veiller à ce que des mécanismes efficaces de contrôle de l'application des dispositions sur le temps de travail soient en place, principalement par le biais de l'inspection du travail et de l'imposition des sanctions dissuasives en cas de non-respect.

Remarques générales sur l'étude d'ensemble et son actualité

63. La commission s'est félicitée de la possibilité d'examiner l'étude d'ensemble qui traite de manière exhaustive tous les aspects du temps de travail. Les membres travailleurs et les membres employeurs, ainsi que certains membres gouvernementaux, ont fait valoir qu'il est

particulièrement opportun de traiter de cette question compte tenu des mutations que connaît le monde du travail.

- 64.** Les membres travailleurs ont indiqué que l'étude d'ensemble contient des conclusions importantes qui contribueront aux travaux de la commission visant à garantir un temps de travail décent effectif à tous les travailleurs. Ils ont fait observer que l'application efficace de limites à la durée du travail à 8 heures par jour et 48 heures par semaine, que prévoyait déjà le Traité de Versailles, pose encore des difficultés aujourd'hui. Ils ont souligné que les limites à la durée du travail doivent prendre en compte la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que l'importance d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les travailleurs sont encore trop nombreux à être privés de cette protection. Les membres travailleurs ont indiqué que l'étude d'ensemble fournit des informations détaillées sur l'application de la réglementation sur le temps de travail dans les Etats Membres de l'OIT, en droit et dans la pratique.
- 65.** Les membres employeurs ont fait observer qu'il s'agit de la première étude d'ensemble qui traite de manière globale tous les aspects du temps de travail. Ils ont indiqué que l'étude d'ensemble couvre 16 instruments de l'OIT, mais semble traiter de manière plus approfondie les conventions que les recommandations. Tenant compte de la discussion en cours devant le Conseil d'administration à ce sujet, les membres employeurs ont souligné que la fonction des études d'ensemble est d'examiner les normes choisies de l'OIT, et non d'examiner un sujet en particulier. Parce qu'elles mettent en lumière les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre ou la ratification des instruments choisis, ainsi que leurs possibles lacunes, les études d'ensemble permettent à l'OIT de prendre des décisions concernant les actions nécessaires relatives aux instruments examinés. Ils sont d'avis que l'étude d'ensemble confirme la diversité existant au sein des Etats Membres de l'OIT concernant les lois et la pratique en matière de temps de travail et reflète les différences en termes de niveau de productivité, de culture du travail, d'exigences sectorielles et d'approches juridiques. Le temps de travail est une question soumise à des changements incessants qui demande d'être

adaptée régulièrement aux nouvelles réalités. Les avancées technologiques et dans la communication font changer les dimensions traditionnelles de temps et d'espace du travail. D'autres facteurs, comme la féminisation accrue du marché du travail, modifient aussi le modèle traditionnel du temps de travail. La flexibilité au travail, à la fois en termes de temps de travail et de lieu de travail, est la principale caractéristique du monde du travail d'aujourd'hui. La flexibilité facilite la vie de nombreux travailleurs, qui ont également des responsabilités familiales ou autres, et elle leur permet d'équilibrer leur vie professionnelle et leurs autres obligations. Ils ont souligné que l'organisation du temps de travail est d'une importance fondamentale pour la productivité, la performance, la compétitivité, la pérennité et la capacité des entreprises à créer des emplois. Toute réglementation du temps de travail doit refléter un juste équilibre entre les besoins de protection des travailleurs et les besoins diversifiés et changeants des entreprises, en particulier concernant les aspects suivants: utilisation rationnelle du matériel et des équipements; préférence temporelle des marchés et des clients; disponibilité insuffisante de travailleurs qualifiés sur les marchés du travail; et nécessité de maîtriser les coûts de main-d'œuvre.

- 66.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, le Monténégro et la Serbie, a indiqué que le nombre d'heures travaillées et la façon dont elles sont organisées ont une incidence majeure sur la vie des travailleurs, et en particulier sur leur santé et leur sécurité ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Outre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, des politiques efficaces en matière de réglementation du temps de travail jouent un rôle fondamental pour maintenir la performance, la sécurité, la productivité et la compétitivité des entreprises et pour assurer aux entreprises des règles du jeu équitables. L'étude d'ensemble démontre que des progrès ont été accomplis dans beaucoup de régions du monde quant à la législation relative aux limites à la durée du travail hebdomadaire, au repos hebdomadaire et au congé rémunéré, mais que beaucoup de difficultés se posent encore. Avec le développement des nouvelles

technologies, les frontières entre le temps de travail et les périodes de repos risquent de s'estomper.

67. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a déclaré que les questions relatives au temps de travail sont au cœur des discussions et de la conception des politiques et a souligné qu'il était important qu'elles fassent partie de la discussion sur l'initiative sur l'avenir du travail. Les membres gouvernementaux de la Belgique et du Kenya ont souligné que l'étude ensemble présente une vue d'ensemble très claire des nouvelles tendances et évolutions en matière de temps de travail à travers le monde.

68. Le membre employeur du Brésil et un membre travailleur de la Colombie ont indiqué que, dans le contexte de l'avenir du travail, le temps de travail est un point qui requiert une attention particulière. La membre travailleuse de la République de Corée a déclaré qu'une réglementation sur le temps de travail est essentielle à la réalisation de la justice sociale, celle-ci étant une valeur fondamentale de l'OIT.

Importance des instruments de l'OIT relatifs au temps de travail

69. Plusieurs membres de la commission ont mis en avant la valeur et la pertinence des instruments de l'OIT relatifs au temps de travail couverts par l'étude ensemble.

70. Les membres employeurs ont souligné que la grande diversité des Etats Membres de l'OIT et l'évolution du monde du travail rendent difficiles l'établissement de normes internationales largement reconnues en matière de temps de travail ainsi que la création de règles du jeu équitables dans ce domaine au niveau mondial. Il y a peu d'éléments en commun pour établir des normes internationales du travail dans ce domaine. Le fait que les conventions de l'OIT sur le temps de travail sont en général peu ratifiées, en particulier dans la région Asie-Pacifique, pourrait démontrer que celles-ci vont au-delà d'un dénominateur commun.

71. Les membres travailleurs ont déclaré que, depuis la création de l'OIT en 1919, la question du temps de travail a été au cœur du mandat, de l'agenda et des activités normatives de l'OIT au cours de son premier siècle. L'étude d'ensemble montre que même la première convention de l'OIT, à savoir la convention n° 1 sur la durée du travail, est loin d'être universellement appliquée, ce qui démontre la nécessité d'une action vigoureuse dans ce domaine. Il faut clarifier les malentendus mentionnés par la commission d'experts, à propos des 16 instruments couverts par l'étude ensemble. Il conviendrait de promouvoir la ratification et la mise en œuvre efficace de ces instruments.

72. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a souligné que les instruments relatifs au temps de travail sont au cœur des normes internationales du travail. Renforcer la pertinence de ces instruments et les maintenir à jour est actuellement un défi pour l'OIT. Compte étant tenu de l'évolution du monde du travail, il est important de garder à l'esprit que les normes relatives à la durée journalière et hebdomadaire du travail, au repos hebdomadaire, au congé annuel payé, au travail de nuit et à temps partiel, demeurent pertinentes et importantes, si l'on veut promouvoir des conditions de travail décentes et une concurrence loyale.

73. La membre gouvernementale de l'Argentine a estimé que le temps de travail est un des piliers les plus pertinents des normes internationales du travail. Le membre employeur de l'Inde a indiqué que la révision des instruments relatifs au temps de travail est attendue depuis longtemps. La membre travailleuse du Royaume-Uni, s'exprimant aussi au nom du membre travailleur des Etats-Unis, a indiqué que les problèmes rencontrés actuellement par les travailleurs prouvent que les normes de l'OIT sur le temps de travail demeurent pertinentes.

Durée du travail

74. Les membres travailleurs ont réaffirmé l'importance de la durée du travail limitée à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine, et ont indiqué que la réglementation du temps de travail

est un outil essentiel à la réalisation de la justice sociale. La durée du travail n'est pas toujours définie conformément à la convention n° 30. Dans certains pays, seule la limite journalière ou la limite hebdomadaire s'applique. Il est fondamental de réglementer le temps de travail et de fixer les limites à la durée journalière et hebdomadaire du travail. Soulignant l'incidence des longues heures de travail sur la santé et le bien-être des travailleurs, ils ont indiqué qu'il convient de prendre en considération la santé et la sécurité des travailleurs lorsque l'on fixe les limites aux heures de travail, et la nécessité de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une protection adéquate est nécessaire pour prévenir une fatigue excessive et garantir que tous les travailleurs peuvent se reposer et participer à des activités sociales. En ce qui concerne la possibilité d'exclusions et de dérogations aux heures de travail normales, les membres travailleurs ont indiqué que le champ d'application des conventions offre une souplesse considérable, et permet aux pays d'exclure certaines catégories de travailleurs des définitions et de l'application de dispositions importantes. Le nombre important de dérogations excessives aux normes prévues par les conventions sur le temps de travail est particulièrement préoccupant, et expose les travailleurs à un risque d'épuisement professionnel. Le dialogue social et la négociation collective ont un rôle important à jouer dans la fixation des limites à la durée du travail. Les membres travailleurs espèrent que le nombre de ratifications des conventions n°s 1, 30 et 47 augmentera rapidement. Ils ont appelé l'OIT à lancer une campagne visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre efficace de ces instruments, et à fournir des explications juridiques, une assistance technique et une formation sur ce sujet, si nécessaire.

- 75.** Les membres employeurs ont rappelé que l'étude d'ensemble de 2005 sur la durée du travail mentionnait déjà que les conventions n°s 1 et 30 ne reflètent pas pleinement la réalité en matière de réglementation du temps de travail et que certains éléments sont clairement dépassés. Depuis lors, il n'y a pas eu de nouvelle ratification de ces conventions. Les dispositions de ces deux conventions sont trop détaillées et trop restrictives, en particulier concernant les points suivants: les définitions trop strictes de la limite maximale à la durée

normale du travail, de sa répartition variable, et des dérogations temporaires ou permanentes possibles; la possibilité de répartir la durée du travail dans des cas exceptionnels uniquement; la réglementation des dérogations à la durée normale du travail, souvent faite par le gouvernement ou les autorités publiques, laisse peu de possibilités aux employeurs et aux travailleurs de conclure des accords collectifs ou individuels; et les dispositions relatives à la compensation des heures supplémentaires indûment restrictives. Les membres employeurs ont estimé que si la santé est un facteur relativement objectif et largement accepté que l'on peut prendre en considération lorsque l'on détermine les limites au temps de travail, on ne peut pas en dire de même en ce qui concerne le «bien-être» et «l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée». Les concepts évoqués dans l'étude d'ensemble sont subjectifs et trop vagues pour pouvoir servir à définir des limites au temps de travail. Ils estiment que le temps de travail n'est pas un bon indicateur de la performance au travail et qu'il faut s'attacher aux résultats. Enfin, ils ont indiqué que la convention n° 47 qui établit le principe des quarante heures de travail hebdomadaire a été ratifiée par 15 pays seulement, ce qui démontre que même 83 ans après son adoption, elle n'est pas acceptée par une large majorité des Etats Membres de l'OIT. Une nouvelle approche plus souple sur la réglementation du temps de travail est nécessaire pour permettre aux employeurs, aux travailleurs et aux institutions de répondre à des besoins dynamiques et pour parvenir à un juste équilibre à tous les stades de la vie professionnelle des travailleurs ou du développement des entreprises.

- 76.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, le Monténégro et la Serbie, a souligné que le nombre d'heures travaillées a une incidence majeure sur la vie des travailleurs, en particulier sur leur santé et leur sécurité et leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La directive de l'UE sur le temps de travail est le principal instrument réglementaire dans ce domaine. Il protège la santé et la sécurité des travailleurs, tout en assurant en même temps des règles du jeu équitables. La protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs, ainsi que le droit à un équilibre entre vie professionnelle

et vie privée, font partie des principes du Socle européen des droits sociaux proclamé en novembre 2017. La législation de l'UE ne permet que certaines dérogations à la réglementation sur la durée du travail, comme l'établissement de périodes de référence longues, par voie de convention collective.

- 77.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Inde et de la République islamique d'Iran ont souligné que le nombre d'heures travaillées ainsi que leur répartition ont des répercussions sur la qualité du travail et sur la vie en dehors du travail, et ont mis en avant l'impact possible d'une durée excessive du travail sur la santé des travailleurs. Parallèlement à cela, la durée du travail est fondamentale pour la productivité et la pérennité de l'entreprise.
- 78.** La membre travailleuse de la République de Corée a indiqué que la déréglementation de la durée du travail et le trop grand nombre de dérogations accordées à l'application des normes sur le temps de travail nuisent à la santé et à la sécurité des travailleurs.
- 79.** Plusieurs membres gouvernementaux ont présenté une vue d'ensemble de leur législation nationale et du respect des dispositions des conventions relatives à la durée du travail. La membre gouvernementale de la République de Corée a indiqué que, en vertu d'un amendement à la loi sur les normes de travail en mars 2018, le nombre d'heures de travail maximales est passé de 68 à 52 heures par semaine.
- 80.** Le membre travailleur du Ghana a indiqué que les travailleurs dans l'économie informelle, qui représentent environ 90 pour cent de la main-d'œuvre totale, travaillent jusqu'à 70 heures par semaine, en dépit de la limite légale qui est de 40 heures. Le membre travailleur des Philippines a indiqué que, malgré des statistiques récentes qui montrent qu'une part importante de la main-d'œuvre est surchargée de travail, le Parlement national a adopté en 2017 une loi sur l'horaire hebdomadaire comprimé qui permettrait de faire passer la durée journalière du travail de 8 heures à 12 heures. La membre travailleuse de la République de Corée a déclaré que chaque année environ 300 travailleurs sont officiellement reconnus comme étant touchés par des maladies liées à une surcharge de travail et qu'un

grand nombre de suicides liés au travail est enregistré. Le membre travailleur de la Suisse a indiqué que le nombre élevé de cas d'épuisement professionnel démontre une durée excessive du travail dans le pays.

Repos hebdomadaire

- 81.** Les membres employeurs ont noté que les taux de ratification des conventions n^{os} 14 et 106 sur le repos hebdomadaire sont plus élevés que ceux des conventions concernant la durée du travail. La convention n^o 14 est un instrument assez souple en ce qu'il permet des dérogations inconditionnelles totales ou partielles au régime normal de repos hebdomadaire, ainsi que des dérogations à la compensation lorsqu'il n'est pas possible d'accorder les jours de repos hebdomadaires. Comme la convention n^o 106 ne prévoit des dérogations au repos hebdomadaire que dans des conditions beaucoup plus strictes, et ne prévoit pas de dérogations à la compensation, son application pourrait être problématique, surtout dans certains secteurs. Selon eux, les employeurs et les travailleurs devraient pouvoir, dans certains cas limités, remplacer le repos compensatoire par des compensations financières. Enfin, il pourrait être intéressant d'envisager d'appliquer à d'autres secteurs l'approche adoptée dans les récents instruments maritimes qui permettent de fixer soit la durée maximale du travail, soit la durée minimale du repos.
- 82.** Les membres travailleurs ont indiqué que, malgré le taux plus élevé de ratification des instruments sur le repos hebdomadaire, de trop nombreux travailleurs ne bénéficient pas du droit à un repos de 24 heures par semaine, en raison d'un recours excessif aux dérogations prévues dans les conventions. Cette situation est particulièrement inquiétante compte tenu des effets du manque de repos hebdomadaire sur la santé et la sécurité des travailleurs, et pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- 83.** Plusieurs gouvernements ont donné un aperçu de leur législation nationale mettant en œuvre les dispositions des conventions. Le membre travailleur de la Suisse a indiqué que les projets d'amendement à la législation du travail actuellement examinés supprimeront dans une large

mesure la durée maximale hebdomadaire du travail et l'interdiction de travailler le dimanche pour les travailleurs occupant des postes de cadres. Une observatrice représentant l'Organisation mondiale des travailleurs a signalé que, en raison de la crise qui frappe la République bolivarienne du Venezuela, de nombreux travailleurs sont obligés de travailler pendant leurs jours de repos pour compenser le faible pouvoir d'achat que leur confère leur salaire, étant donné l'hyperinflation.

Congé annuel payé

84. Les membres travailleurs ont indiqué que, en raison des multiples dérogations à la réglementation prévues dans la convention n° 132, de trop nombreux travailleurs sont privés de leur droit à un congé annuel payé. La situation est préoccupante puisque cela a des conséquences sur leur santé et leur sécurité, et pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
85. Les membres employeurs ont estimé que la convention n° 132 est inutilement détaillée et qu'elle fixe des limites qui semblent loin d'être universellement reconnues. Ils ont noté que cet instrument n'a pas été classé comme étant à jour par le Conseil d'administration. C'est le cas par exemple concernant la limite de six mois pour la période de service minimum ouvrant droit à un congé annuel payé, qui n'est pas respectée dans de nombreux pays. Pour ce qui est de la compensation pécuniaire pour remplacer le congé, ils ont indiqué que la convention ne limite pas cette possibilité aux cas de cessation de la relation de travail comme le suggère l'étude d'ensemble. Une compensation pécuniaire ne concernant pas le congé annuel minimum de trois semaines de travail serait conforme à la convention.
86. La membre gouvernementale de la République de Corée a fait observer que, contrairement à ce qu'indique l'étude d'ensemble, les travailleurs du secteur agricole ont droit à un congé annuel payé. Il faut aussi noter que, conformément à la loi sur les normes du travail, les travailleurs qui ont travaillé sans interruption pendant moins d'un an ont droit à un jour de congé payé par mois complet travaillé, et que les périodes d'absence des travailleurs dues à

une blessure ou à une maladie survenue en dehors du service, ainsi que les congés de maternité et les congés pour s'occuper des enfants, sont considérées comme des périodes de présence au travail aux fins du calcul du droit au congé annuel.

87. Le membre employeur de l'Australie a indiqué que les salariés exigent plus de souplesse dans leur travail et réclament souvent de reporter les jours de congé non pris d'une année à l'autre, et de prendre leur congé annuel sous la forme de journées prises individuellement.

88. La membre travailleuse du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du membre travailleur des Etats-Unis, a indiqué qu'aux Etats-Unis il n'existe pas de loi sur le congé et qu'au Royaume-Uni les travailleurs ne reçoivent souvent pas la rémunération correspondant à leurs congés. Un membre travailleur de la Colombie a signalé que, au vu des conditions d'emploi dans le pays, de nombreux travailleurs n'ont pas bénéficié de congés annuels payés depuis de nombreuses années.

Travail de nuit

89. Les membres employeurs ont déclaré que, selon l'étude d'ensemble, des changements techniques et économiques ont conduit à une augmentation de la demande de certains services 24 heures sur 24. Toutefois, il semble que cette tendance n'ait pas engendré une augmentation globale nette du travail de nuit, et que la proportion des travailleurs de nuit reste relativement basse. Le faible taux de ratification de la convention n° 171 montre que ses dispositions sont trop strictes et qu'elles ne sont pas suffisamment pratiques pour être acceptées par un nombre important de pays. Plus généralement, l'approche consistant à réglementer d'une manière exhaustive dans une convention de l'OIT une forme particulière de travail ou un de ses aspects, comme le travail de nuit, ne semble pas être fructueuse comme le montre les faibles taux de ratification de plusieurs conventions plus récentes. Sous réserve des nouvelles discussions et conclusions du mécanisme d'examen des normes (MEN), les membres employeurs suggèrent la révision de la convention n° 171 dans le contexte d'une consolidation de tous les instruments relatifs au temps de travail. Toute future

norme traitant du travail de nuit devra se limiter à établir un vaste cadre de politique et d'orientation, sans en réglementer tous les aspects. En ce qui concerne le travail de nuit des femmes, la tendance, ces dernières décennies, est à la suppression de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie, compte tenu du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement. Les mesures de protection pour les travailleuses de nuit devraient normalement se limiter à la protection de la maternité.

- 90.** Les membres travailleurs ont indiqué qu'il ressort de l'étude d'ensemble une tendance à la hausse du travail de nuit alors que, dans le même temps, de plus en plus d'études scientifiques démontrent les effets négatifs du travail de nuit sur la santé des travailleurs concernés. L'étude d'ensemble souligne également les risques pour les femmes enceintes et l'absence de services sociaux disponibles pour les travailleurs de nuit.
- 91.** Le membre gouvernemental de l'Inde a indiqué qu'il convient d'examiner l'interdiction du travail de nuit pour les femmes à la lumière des limites que cela impose aux possibilités d'emploi des femmes. Il faudrait autoriser le travail de nuit des femmes en l'accompagnant de mesures de sécurité appropriées, de moyens de transport et de services médicaux et d'un environnement sain garantissant leur protection. La législation nationale et les instruments internationaux devraient être révisés en conséquence. Le membre employeur de l'Inde a déclaré que la levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes est actuellement recommandée pour des raisons économiques et sociales. Le membre gouvernemental des Philippines a mentionné l'adoption d'une réglementation sur le travail de nuit en réponse à la hausse du travail de nuit et à la nécessité de fournir les protections nécessaires aux salariés qui travaillent de nuit et font face à des perturbations considérables dans leur vie familiale et leurs activités sociales, à de la fatigue et de l'anxiété, et souffrent de dépression et d'effets cardiovasculaires néfastes.

Travail à temps partiel

92. Les membres employeurs ont relevé que le travail à temps partiel est devenu une forme d'emploi normal partout dans le monde. Le recueil de données statistiques pourrait aider à mieux comprendre l'évolution des besoins des travailleurs et des employeurs en matière de travail en général et de travail à temps partiel en particulier. Notant le faible taux de ratification de la convention n° 175, ils ont rappelé son processus d'adoption controversé au cours duquel les employeurs ont estimé que la convention restreint indûment la flexibilité nécessaire du travail à temps partiel et, par conséquent, restreint aussi son potentiel de création d'emplois. Ils ont contesté l'opinion rapportée dans l'étude d'ensemble selon laquelle les bas salaires constituent la principale motivation des entreprises à engager des travailleurs à temps partiel. Le travail à temps partiel est avant tout un moyen pour les entreprises de disposer d'une certaine flexibilité opérationnelle et de conserver les travailleurs qui souhaitent travailler à temps partiel. Cette forme d'emploi offre la souplesse nécessaire aux employeurs et aux travailleurs pour répondre aux besoins de l'économie et du marché du travail et permet l'entrée ou le retour sur le marché de certaines catégories de travailleurs, par exemple, les femmes et les personnes qui ont des problèmes de santé. En moyenne, les travailleurs à temps partiel travaillent assez pour gagner un revenu suffisant. Les membres employeurs ont également relevé que la convention ne prévoit pas un droit de passage du travail à plein temps au travail à temps partiel, et vice versa, mais prévoit seulement qu'un tel transfert est possible sur une base volontaire et, lorsque c'est approprié, ce qui signifie que ce passage ne peut être envisagé que dans les limites des possibilités de l'entreprise.

93. Le membre gouvernemental du Brésil a fait valoir les récentes modifications apportées à la législation du travail, en vertu desquelles tous les travailleurs à temps partiel bénéficient de 30 jours de congé payé, indépendamment de leur horaire de travail hebdomadaire, alors qu'ils bénéficiaient avant la réforme de 18 jours au maximum. Le membre gouvernemental de l'Algérie a indiqué que le travail à temps partiel répond souvent à la nécessité de mieux

concilier le travail et les responsabilités familiales, ce qui a un effet positif sur l'emploi, en particulier pour les femmes.

94. La membre travailleuse de l'Italie a indiqué que, étant donné la répartition traditionnelle des responsabilités familiales, les trois quarts des salariés à temps partiel sont des femmes. Pour nombre d'entre elles, le temps partiel n'est pas un choix. Le membre travailleur du Brésil a indiqué que les réformes législatives adoptées en 2017 ont introduit plusieurs dispositions en contradiction avec les principes du temps de travail décent, dont le contrat de travail dit intermittent.

Temps de travail dans les formes non traditionnelles d'organisation du travail

95. Plusieurs membres de la commission ont souligné l'importance de réfléchir à des modalités d'aménagement du temps de travail, dans le contexte des formes non traditionnelles d'organisation du travail.
96. Les membres employeurs ont indiqué que les transformations économiques et sociales intervenues ces dernières décennies ont conduit à des aménagements du temps de travail de plus en plus divers. Les aménagements souples du temps de travail ont été adoptés autant pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'éducation et une plus forte participation, que pour des raisons liées à la gestion de l'entreprise. Dans la mesure où ces nouvelles réalités peuvent engendrer de nouvelles difficultés, il conviendrait de mener une recherche sur les facteurs qui influent sur le développement de différentes modalités d'aménagement du temps de travail. Il conviendrait aussi d'y inclure un examen des questions spécifiquement liées aux travailleurs handicapés.
97. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, Monténégro et la Serbie, a considéré que, avec les nouvelles difficultés découlant des évolutions économiques, démographiques et technologiques, les aménagements du temps de travail et leur

réglementation, ainsi que les questions relatives au contrôle de leur application, nécessitent une attention constante. Les références positives que fait l'étude d'ensemble aux dispositions de la législation de l'UE sur le travail posté et les heures d'astreinte ont été saluées.

98. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a indiqué qu'il conviendrait d'examiner les évolutions et les tendances dans le monde du travail, ainsi que les répercussions des nouvelles technologies, à la lumière des pressions découlant de la mondialisation, des questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et de l'essor de la «gig economy» et de l'économie des soins à la personne qui nécessitent souvent de travailler 24 heures sur 24.

99. Plusieurs autres membres gouvernementaux, à savoir l'Inde, la République islamique d'Iran et le Kenya, ont noté qu'il convient d'examiner les répercussions des nouvelles formes de travail sur le temps de travail, comme les contrats «zéro heure» et autres formes de travail à la demande, ainsi que le télétravail.

Aménagements souples du temps de travail dans la législation nationale et dans la pratique

100. Les membres travailleurs ont indiqué que les systèmes de variations dans la répartition de la durée du travail, appliqués sur une trop longue période, risquent de mettre en péril la santé et le bien-être des travailleurs, ainsi que leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

101. Le membre gouvernemental des Philippines a fait référence à la réglementation nationale sur la mise en œuvre de l'horaire hebdomadaire comprimé qui encourage les employeurs et les travailleurs à convenir volontairement d'un système d'horaire hebdomadaire comprimé mutuellement acceptable.

102. La membre travailleuse de l'Italie a mentionné l'accord d'Amazon sur l'organisation du travail posté adopté en mai 2018, qui est le premier accord de ce type que l'entreprise signe avec des organisations syndicales.

- 103.** Les membres travailleurs ont considéré qu'il n'est pas acceptable que les plates-formes numériques imposent aux travailleurs de signer des contrats qui ne sont pas des contrats de travail, avec pour objectif de contourner la législation du travail. Ils ont rappelé que la recommandation n° 198 a établi le principe de «la primauté des faits» en application duquel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits ayant trait à l'exécution du travail et non par la manière dont la relation de travail est convenue entre les parties.
- 104.** Les membres employeurs ont considéré que les nouvelles formes de travail, comme le travail sur appel ou à la demande et le télétravail traitées dans l'étude d'ensemble, ont peu de rapport avec les normes à l'examen qui ne portent pas sur ces questions. Ces nouvelles formes de travail ont en commun de conférer davantage d'autonomie et de souplesse, y compris dans l'organisation du temps de travail, ce qui a conduit à estomper la frontière entre relation de travail et emploi indépendant. La classification d'activités en tant que relation de travail ou emploi indépendant doit être un processus ouvert, pour lequel il convient de surveiller en permanence le développement des activités concernées afin d'adapter, si nécessaire, les critères de démarcation. Toutefois, les membres employeurs ont mis en garde contre la tendance à vouloir imposer mécaniquement aux nouvelles formes d'activités un modèle de relation traditionnelle de travail et les réglementer comme telles, étant donné que cela pourrait freiner la création de nouvelles opportunités d'emploi. Ils ont souligné que, si l'OIT est une instance compétente concernant les relations de travail, elle n'est pas compétente en ce qui concerne les contrats commerciaux ou les travailleurs indépendants. Les nouvelles formes de travail apportent des avantages aux entreprises et aux travailleurs. Les avantages du télétravail pour les travailleurs sont entre autres une réduction du temps de trajet entre le domicile et le travail, une plus grande autonomie et une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une plus forte productivité. Cette forme de travail peut aussi présenter certains

inconvenients, comme la tendance à l'augmentation de la durée du travail; le chevauchement entre la vie professionnelle et la vie privée (flou dans la démarcation entre le travail et la vie privée) et l'intensification du travail. Toutefois, ils estiment que ces éventuels inconvenients dépendent dans une large mesure des perceptions et préférences individuelles. En ce qui concerne la démarcation entre le travail et la vie privée, et la question de savoir s'il faut créer un «droit à la déconnexion», il semblerait que les perceptions sur ce point changent avec les générations.

105. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, Monténégro et la Serbie, a déclaré que, en ce qui concerne la «gig economy» et le travail à la demande, la commission d'experts a indiqué qu'il conviendrait de prendre en considération la recommandation (n° 198) de l'OIT sur la relation de travail, 2006. Il a été reconnu qu'il faut protéger les travailleurs se trouvant dans des situations dans lesquelles leurs arrangements contractuels ont pour effet de les priver de la protection à laquelle ils ont droit. Pour donner suite au Socle européen des droits sociaux, l'UE envisage actuellement une nouvelle législation possible pour établir le droit fondamental des travailleurs à la prévisibilité du travail, et pour garantir le contrôle efficace du respect du droit des travailleurs à être informés sur leurs conditions de travail.

106. Le membre gouvernemental du Sénégal a noté que les nouvelles modalités de travail apparues sous l'ère numérique modifient les relations de travail et la réglementation sur le temps de travail. Les nouvelles modalités de travail, comme le télétravail, soulèvent des difficultés liées à la protection des travailleurs, la prévisibilité des heures de travail et l'insécurité du revenu. Les travailleurs concernés sont souvent considérés comme des entrepreneurs indépendants et ne bénéficient pas des mêmes droits que ceux des travailleurs engagés dans une relation de travail traditionnelle. En même temps, ces modalités peuvent permettre une certaine souplesse dans le temps de travail.

107. La membre travailleuse du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du membre travailleur des Etats-Unis, a indiqué que l'augmentation du travail précaire crée de nouvelles difficultés aux travailleurs, par exemple le contrat «zéro heure», le travail intérimaire et le travail indépendant faiblement rémunéré. L'imprévisibilité des horaires de travail fait qu'il est impossible d'organiser la garde des enfants, et l'incertitude concernant la rémunération effectivement perçue met les travailleurs en difficulté pour le paiement des factures du ménage. Les travailleurs sous contrat «zéro heure» ne bénéficient pas non plus de la protection fondamentale nécessaire pour faire face aux mauvaises pratiques au travail et sont sujets à l'intimidation et au traitement dégradant. Dans certains secteurs de la «gig economy», les travailleurs sont soumis à une surveillance excessive et à une intensification du travail, sans bénéficier de congés payés.

108. Le membre travailleur de l'Uruguay a fait valoir que la technologie a permis d'accroître la productivité. Néanmoins, les changements dans l'organisation du travail, facilités par la technologie, ont conduit à un manque de protection des travailleurs. Les travailleurs sont plus isolés et il n'y a pas de syndicat pour les défendre. Au cours du processus de plusieurs réformes, en France, au Brésil ou en Argentine par exemple, les travailleurs n'ont pas été consultés. Dans le cadre du Mercosur, la Déclaration sociale et du travail devrait primer sur les réformes menées dans la région. Un exemple de bonnes pratiques dans ce domaine est la réduction de la durée journalière du travail dans le secteur métallurgique de l'Uruguay, où le travail a été partagé grâce à la technologie.

109. La membre travailleuse de la France a déclaré que les nouveaux outils numériques ont estompé les frontières entre temps de travail et vie privée. Dans l'économie numérique, la réglementation des conditions de travail devrait être renforcée afin d'éviter les abus au nom de la flexibilité. Le droit à la déconnexion est essentiel pour garantir les limites entre vie privée et vie professionnelle. Les frontières s'estompent également entre travailleurs et employeurs puisqu'il existe des zones grises où les travailleurs deviennent indépendants,

sans avoir accès aux droits des travailleurs. C'est aussi une façon d'empêcher les travailleurs de s'organiser collectivement pour lutter contre des conditions de travail régressives.

110. La membre travailleuse des Pays-Bas a fait référence à plusieurs modalités de temps de travail souples, dont l'élément commun est l'imprévisibilité des heures de travail et l'absence de frontières claires entre temps de travail et temps de repos. La rupture des modèles de travail, les contrats «zéro heure», l'évolution des nouvelles technologies de l'information et de la communication et les horaires souples que l'on observe dans la «gig economy» font que l'aménagement du temps de travail est désormais imprévisible et non défini, et il est dès lors très difficile de combiner travail et responsabilités des soins.

111. La membre travailleuse de l'Italie a indiqué que la législation récente sur le télétravail et le travail intelligent (*smart work*) a une incidence importante sur l'organisation du travail et contribue à démanteler progressivement la protection assurée par une relation de travail traditionnelle. Le remplacement des travailleurs par des robots ou l'intelligence artificielle soulève la question de la redistribution des travaux restants. Un membre travailleur de la Colombie a exprimé sa préoccupation concernant la généralisation des formes atypiques d'emplois. Un observateur représentant la Fédération internationale des ouvriers du transport a indiqué que, même si les tribunaux ont statué à juste titre que les chauffeurs à la demande qui travaillent sur des plates-formes ne sont pas véritablement des travailleurs indépendants, la nature du travail via des plates-formes pose la question de savoir ce qui est réellement compté en temps de travail. La question pourrait être réglée en étendant les principes généraux relatifs au temps de travail au travail via des plates-formes.

112. Le membre employeur de l'Australie a estimé que certaines formes légales et totalement légitimes de travail, qui permettent à la fois une souplesse et des emplois, sont délibérément calomniées et déformées. Ces différentes formes de travail sont cruciales pour pouvoir répondre aux préférences individuelles de plus en plus diversifiées des travailleurs en matière de temps de travail.

Dialogue social et négociation collective

113. Les membres travailleurs ont indiqué que l'étude d'ensemble montre l'importance du dialogue social, notamment pour ce qui est de limiter la durée du travail et d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des accords entre les organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient par exemple fixer la période de référence pour répartir les heures de travail hebdomadaires ou déterminer les circonstances dans lesquelles les heures supplémentaires sont possibles. Plus généralement, le dialogue social devrait protéger les travailleurs en cas de dérogation aux règles de base. Etant donné que plusieurs catégories de travailleurs n'ont pas la possibilité de participer au processus de dialogue social ou de désigner démocratiquement leurs représentants, nombre de travailleurs se trouvent dans une position de faiblesse vis-à-vis des employeurs pour réclamer une flexibilité. La situation est souvent difficile dans les plus petites entreprises, où il n'y a pas de syndicat. Dans le cas du travail à la demande ou de la «gig economy», la présence syndicale est aussi limitée. L'étude d'ensemble souligne l'importance et la contribution significative des conventions collectives dans la protection de la santé et du bien-être des travailleurs, et pour renforcer la cohésion sociale.

114. Les membres employeurs ont noté que la plupart des conventions de l'OIT sur le temps de travail requièrent des consultations avec les partenaires sociaux pour la mise en œuvre de leurs dispositions dans la législation nationale et dans la pratique. Plusieurs conventions prévoient aussi une mise en œuvre par voie de conventions collectives. Les partenaires sociaux jouent donc un rôle essentiel dans la réglementation et l'organisation du temps de travail. Ils ont salué la tendance observée dans beaucoup de pays à décentraliser la négociation collective au niveau de l'entreprise, y compris concernant les aspects liés au temps de travail, et pour permettre aux accords d'entreprise de déroger aux conventions collectives de plus haut niveau. Cette approche permet aux parties au niveau de l'entreprise de déterminer des solutions en matière de temps de travail qui sont mieux adaptées à leurs besoins. Afin de laisser l'espace suffisant pour conclure des accords au niveau de

l'entreprise, le cadre réglementaire doit être suffisamment souple. S'ils conviennent que la législation nationale et la pratique, y compris les conventions collectives, doivent être conformes aux conventions ratifiées, ils ont rappelé que l'obligation de respecter ces conventions incombe uniquement au gouvernement et non aux parties à une convention collective.

115. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, le Monténégro et la Serbie, s'est félicitée du fait que l'étude d'ensemble reconnaisse l'importance du dialogue social et de la négociation collective pour réglementer le temps de travail. Un dialogue social efficace est la pierre angulaire du modèle social européen ainsi qu'une condition préalable au bon fonctionnement de l'économie sociale de marché de l'Europe. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont été consultés sur l'orientation et le contenu des instruments envisagés par l'UE dans le domaine de la politique sociale. En conséquence, plusieurs accords, y compris la directive sur le travail à temps partiel et la plupart des directives sectorielles sur le temps de travail, ont été conclus directement entre les partenaires sociaux.

116. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a indiqué que, dans ces pays, le temps de travail est réglementé dans une large mesure par des conventions collectives entre les partenaires sociaux. Il existe peu de règles obligatoires sur le sujet. La réglementation du temps de travail est une question complexe et qui demande de trouver un équilibre, pour la protection des travailleurs et la promotion de la pérennité des entreprises. En vertu de la législation du travail et des modèles du marché du travail, l'essentiel de cette réglementation doit être négocié entre les partenaires sociaux, à l'exception des limites maximales et minimales de la durée du travail, des périodes de repos et du congé payé.

117. La membre gouvernementale de l'Argentine a déclaré que la durée du travail est déterminée par voie de convention collective, ce processus étant essentiel pour garantir la satisfaction

des besoins de toutes les parties. Le membre gouvernemental de l'Algérie a relevé que le dialogue social, que ce soit au niveau national, de la branche d'activité ou de l'entreprise, joue un rôle important dans la réglementation du temps de travail. Le membre gouvernemental du Kenya a indiqué que, avec la transformation que connaît actuellement le monde du travail, la réglementation du temps de travail est d'autant plus importante et doit se faire en adoptant une législation et des politiques nationales, ou en les renforçant, et en garantissant le droit à la liberté syndicale et la négociation collective, de manière à répondre aux intérêts de toutes les parties prenantes. Le membre gouvernemental du Sénégal a souligné le caractère central de la négociation collective dans le processus de conception de la réglementation sur le temps de travail.

118. Le membre employeur de l'Australie a estimé qu'il faut encourager davantage le recours à la négociation collective pour apporter des innovations dans l'organisation du temps travail dans le pays. Cela contribuerait à améliorer la productivité et l'efficacité d'un plus grand nombre d'entreprises, et à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'un plus grand nombre de travailleurs. La législation nationale échoue toujours plus à exploiter le pouvoir des relations positives entre employeurs et travailleurs. Cela est source de préoccupation dans la mesure où l'application de plus en plus technique des lois sur le travail complexes risquerait de mettre en péril la flexibilité et la confiance entre les partenaires sociaux.

119. La membre travailleuse de l'Italie a indiqué que dans son pays la négociation collective joue un rôle central dans la définition de la plupart des horaires de travail, et est reconnue comme étant une source de droit dans le système national des relations professionnelles. Les conventions collectives au niveau national précisent généralement les secteurs d'aménagement du temps de travail et la flexibilité déléguée à la négociation collective territoriale et à la négociation collective de l'entreprise. Le membre travailleur de l'Inde a indiqué que l'augmentation des formes précaires d'emploi a eu un impact négatif sur la possibilité de négocier collectivement les conditions d'emploi. Un membre travailleur de la

Colombie a considéré que la négociation collective est le moyen approprié pour fixer les règles en matière de temps de travail.

Mesures prises pour garantir le respect de la législation et de la réglementation nationales sur le temps de travail

120. Les membres employeurs ont indiqué que le contrôle de l'application inclut une variété de mesures, telles que la tenue de registres sur le temps de travail, l'inspection du travail, la nécessité d'obtenir les autorisations des autorités compétentes, la participation des partenaires sociaux, et les sanctions pour non-respect. Ils ont estimé que rationaliser la réglementation de l'Etat, y compris en la limitant à ce qui est d'intérêt public (comme la protection de la santé des travailleurs), par opposition à l'adoption de réglementations visant par ailleurs à parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou à améliorer le bien-être des travailleurs, permettrait de réduire les efforts requis pour assurer le contrôle du respect de cette réglementation et ainsi permettre un meilleur respect de ces réglementations. Il conviendrait d'examiner les possibilités de déléguer l'application de la réglementation aux partenaires sociaux, par des accords individuels ou autres mécanismes. Le contrôle de l'application de certaines dispositions relatives au temps de travail par les autorités publiques n'est peut-être pas toujours nécessaire, dès lors que les travailleurs peuvent mener une action judiciaire. En outre, les mesures de contrôle par les autorités compétentes pourraient être concentrées dans les secteurs où les infractions pourraient avoir des effets particulièrement nuisibles et où le contrôle est généralement difficile, comme dans le secteur informel et l'agriculture. Ils ont indiqué que seules les conventions n^{os} 1 et 30 nécessitent d'être mise en œuvre par l'adoption de sanctions. Mais, comme ces deux instruments contiennent un grand nombre de dispositions dépassées ou inappropriées relatives au temps de travail, il semble problématique d'insister sur les sanctions pour les faire appliquer. Les conventions plus récentes sur le temps de travail ne prescrivent pas spécifiquement de sanctions, mais permettent d'autres moyens de faire appliquer la réglementation. Cela montrerait un changement de perception en vertu duquel les sanctions

ne seraient plus considérées comme étant indispensables en cas d'infraction à la législation sur le temps de travail, et qu'il existe souvent d'autres moyens de contrôle de l'application plus appropriés. Enfin, notant que l'étude d'ensemble a souligné que les sanctions doivent être dissuasives, les membres employeurs font observer que les sanctions, si elles sont imposées, ne doivent pas être disproportionnées. Plus particulièrement, les peines de prison ne devraient être imposées qu'à titre strictement exceptionnel, dans les cas de délits extrêmes.

- 121.** Les membres travailleurs ont noté que la meilleure législation est sans effet si elle ne s'accompagne pas d'un mécanisme de contrôle qui garantit son application, la rend contraignante et, si nécessaire, impose des sanctions en cas d'infractions graves. Cela est aussi dans l'intérêt des employeurs car, en l'absence d'un tel mécanisme, ces derniers pâtiraient d'une concurrence déloyale de la part d'employeurs sans scrupules au regard de l'application de la réglementation. Il ressort de l'étude d'ensemble que le manque de personnel et de ressources consacrées aux services d'inspection est un problème récurrent dans toutes les régions du monde. En outre, il est impossible de surveiller le respect des normes applicables s'il n'existe pas de système fiable de notification et d'enregistrement des horaires de travail et des périodes de repos.
- 122.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, le Monténégro et la Serbie, a souligné l'importance de mener des activités à la fois de prévention et de contrôle pour faire appliquer les dispositions légales liées au temps de travail.
- 123.** La membre gouvernementale de l'Egypte s'est dite en faveur de l'adoption de nouveaux mécanismes et de nouvelles techniques pour faire appliquer les dispositions relatives au temps de travail, via l'inspection du travail et l'imposition de sanctions dissuasives. La membre gouvernementale de l'Argentine a indiqué qu'il est essentiel de tenir rigoureusement des registres du temps de travail et de procéder à des inspections en temps

opportun. A cet effet, les pays devraient faire usage des nouvelles technologies. Le membre gouvernemental du Sénégal a fait observer que les inspecteurs du travail ont un rôle fondamental à jouer dans le contrôle de l'application des dispositions relatives au temps de travail au niveau national. Le gouvernement a donc lancé une politique visant à renforcer les services d'inspection du travail en termes de ressources humaines, et de moyens financiers et matériels. Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a indiqué que c'est le Département de l'inspection du travail qui assure régulièrement le respect des dispositions visant à garantir un temps de travail décent, et que les contrôles portent en particulier sur le respect des principes de 8 heures de travail journalier et du repos hebdomadaire, sur l'interdiction du travail de nuit pour certaines catégories de travailleurs, sur les besoins des travailleurs handicapés et sur toutes les activités qui mettent en péril la santé et la sécurité des travailleurs.

124. La membre travailleuse du Royaume-Uni, s'exprimant aussi au nom du membre travailleur des Etats-Unis, a indiqué que le faible respect de la réglementation sur le temps de travail signifie que des entreprises qui respectent la loi font face à une concurrence déloyale de la part d'entreprises qui contournent la loi ou font relever de façon erronée certaines personnes de la catégorie des travailleurs indépendants.

125. Des difficultés particulières ont également été soulignées en ce qui concerne le contrôle de l'application des dispositions relatives au temps de travail, dans l'économie informelle, notamment par les membres travailleurs de la Colombie.

Difficultés dans la mise en œuvre des instruments dans des secteurs particuliers

126. Plusieurs membres de la commission ont souligné les difficultés concernant le temps de travail actuellement rencontrées dans l'économie informelle. Ils ont également mentionné les difficultés rencontrées dans certains secteurs, notamment de la santé, du transport, du travail domestique, de l'industrie manufacturière et de la sécurité.

Economie informelle

- 127.** Le membre travailleur du Ghana a souligné que les travailleurs de l'économie informelle représentent 90 pour cent de la main-d'œuvre et que leur situation précaire et leurs faibles salaires font qu'il est difficile pour eux de réclamer une durée de travail raisonnable ainsi qu'un temps de repos. Un membre travailleur de la Colombie a fait valoir que l'informalité est un obstacle à l'application de la réglementation sur la durée du travail. Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI) a indiqué que les travailleurs de l'économie informelle ont des horaires de travail irréguliers et que les employeurs refusent souvent de rémunérer les heures supplémentaires.
- 128.** Les membres employeurs ont indiqué que les autorités compétentes pourraient concentrer leurs efforts de contrôle de l'application de la réglementation sur certaines situations où les infractions sont particulièrement nuisibles et où le contrôle est difficile, telles que l'économie informelle.
- 129.** La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a souligné que la progression de l'économie informelle devait être gardée à l'esprit pour aborder la question du temps de travail. Le membre gouvernemental des Philippines a relevé que la législation sur le temps de travail ne s'applique souvent pas à l'économie informelle et espère que la discussion se poursuivra sur cette question.

Secteur de la santé

- 130.** En ce qui concerne les services de santé, le membre travailleur du Togo a rappelé que l'activité dans ce secteur est sans interruption, ce qui implique de longues heures de travail et le travail de nuit. Etant donné que ce secteur est en proie à des pénuries de main-d'œuvre, les travailleurs n'ont pas la possibilité de prendre du repos ni de congés, au détriment de leur santé et de leur vie familiale. L'accumulation de fatigue des travailleurs médicaux met, en outre, la vie des patients en danger. Un nouvel instrument international du travail est nécessaire pour garantir un temps de travail décent dans le secteur de la santé. Un membre

travailleur de la Colombie a souligné que, en plus des heures réellement travaillées, les travailleurs médicaux doivent souvent rester d'astreinte.

Transport

131. Le membre travailleur des Philippines a souligné l'importance du temps de travail dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme le transport. Un membre travailleur de la Colombie a mentionné la situation des pilotes qui doivent travailler de longues heures et restent ensuite d'astreinte. Un observateur représentant la Fédération internationale des ouvriers du transport a souligné que les normes internationales du travail relatives au temps de travail restent pertinentes pour les travailleurs du transport. Un nombre suffisant d'aires de repos pour les camionneurs ainsi qu'un taux de rémunération standard des chauffeurs sont des mesures importantes pour protéger les travailleurs et réduire la pression découlant d'une durée de travail excessive. Dans certains cas, des heures supplémentaires excessives conduisent au fonctionnement ininterrompu des infrastructures, comme dans le Canal de Panama. Les travailleurs de la pêche commerciale sont souvent aussi exposés à des heures de travail excessives.

Travailleurs domestiques

132. Le membre employeur de l'Inde a souligné que les travailleurs domestiques, qui travaillent souvent pour plusieurs employeurs, doivent faire l'objet d'une attention particulière. Un observateur représentant la CSI a attiré l'attention sur les difficultés rencontrées par les travailleurs domestiques, souvent occupés dans l'économie informelle. Ils n'ont pas d'horaires de travail fixes et travaillent parfois 24 heures sur 24. Généralement, ils ne bénéficient pas de congés annuels et sont payés en dessous du salaire minimum, et sont licenciés sans préavis.

Secteur manufacturier

133. Un observateur représentant la CSI a indiqué que les travailleurs dans le secteur manufacturier n'ont pas d'horaires fixes et que leurs heures supplémentaires ne sont pas

payées. Un observateur représentant IndustriALL Global Union a souligné que l'on constate des difficultés importantes concernant le temps de travail dans le secteur manufacturier liées au modèle de fonctionnement des entreprises, qui est fondé sur l'externalisation de la production. Cela crée une course mondiale vers le bas dans les conditions de travail pour attirer les investissements étrangers, au détriment des travailleurs. Les gouvernements n'assument pas la responsabilité des activités de leurs entreprises à l'étranger et les autorités locales n'ont souvent pas la volonté ou sont dans l'incapacité de faire appliquer la législation sur le temps de travail. Une réglementation et des accords contraignants sont nécessaires pour renforcer la traçabilité et la responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement, et pour garantir le respect des normes fondamentales du travail. Dans beaucoup de pays de production, les dispositions relatives au repos hebdomadaire et aux congés annuels n'existent pas. En outre, les heures supplémentaires cumulées sont payées aux travailleurs en dessous du taux obligatoire, et les heures supplémentaires enregistrées ne correspondent pas au nombre d'heures réellement travaillées. Etant donné les longues heures de travail, les travailleurs dans ces secteurs accumulent de la fatigue et sont exposés à des risques élevés de lésions imputables au travail. D'autres difficultés concernent l'incapacité des travailleurs à exercer leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. La situation des travailleurs dans les zones franches d'exportation est particulièrement préoccupante. Des mesures doivent être prises pour rendre le lieu de travail plus conforme à la législation nationale et aux conventions collectives relatives au temps de travail dans le secteur de l'habillement.

Secteur de la sécurité

- 134.** Un membre travailleur de la Colombie a indiqué que les membres du personnel pénitentiaire doivent travailler plus de 80 heures par semaine, ce qui a de graves conséquences sur leur santé. Un observateur représentant la CSI a souligné que les membres du personnel pénitentiaire n'ont pas d'horaires fixes et que leurs heures supplémentaires ne sont pas payées.

Moyens d'action possibles de l'OIT

135. Les membres de la commission ont indiqué les moyens d'action possibles que l'OIT pourrait entreprendre pour assurer le suivi de l'étude d'ensemble.

1. Action normative

136. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, Monténégro et la Serbie, a indiqué attendre avec intérêt l'examen par les mandants tripartites de l'OIT des mesures qui pourraient être prises pour promouvoir les conventions examinées et réaliser leur plein potentiel, et, le cas échéant, les consolider et les actualiser sans abaisser le niveau de protection qu'elles prévoient. Il est à espérer que la discussion de l'étude d'ensemble apporte une contribution utile à la réunion tripartite d'experts sur la durée du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à la réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes.

137. La membre gouvernementale du Maroc a souligné l'importance d'actualiser les normes de l'OIT sur le temps de travail en les consolidant dans un nouvel instrument qui tiendrait compte de l'évolution du monde du travail, et en adoptant de nouveaux instruments pour réglementer les nouvelles formes de travail, comme le télétravail. Le membre gouvernemental du Kenya s'est dit en faveur de l'élaboration d'un instrument consolidé qui prendrait en considération tous les éléments fondamentaux contenus dans l'étude d'ensemble, notamment l'égalité entre travailleurs et travailleuses, afin de garantir que les normes relatives au temps de travail contribuent à adopter une approche fondée sur les droits de l'homme de la réglementation de ces questions, et permettent aux travailleurs de concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a estimé que la discussion de l'étude d'ensemble apportera une contribution précieuse à la réunion tripartite d'experts sur le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'aux travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes.

138. Les membres employeurs ont souligné la nécessité de se pencher sur le manque de pertinence et d'acceptation des normes examinées relatives au temps de travail. Les conventions n^{os} 1 et 30 sont plus ou moins «dépassées». La convention n^o 47 a été ratifiée par 15 pays seulement. En outre, le fait que les conventions sectorielles précédentes sur la durée maximale du travail dans des secteurs spécifiques, comme le textile et les mines de charbon, n'ont jamais été ratifiées et ont été retirées par la Conférence, démontre l'échec de l'établissement de normes de l'OIT en matière de durée maximale du travail. Les deux conventions les plus récentes examinées, à savoir les conventions n^{os} 171 et 175, n'ont pas remporté un nombre élevé de ratification, et l'on peut alors douter de leur pertinence actuelle. Ils ont également estimé que l'approche d'établissement de normes sur des aspects spécifiques du temps de travail, comme le travail de nuit et le travail à temps partiel, a conduit à une impasse. En outre, la convention n^o 132, n'enregistre pas un nombre élevé de ratification et n'a pas été considérée comme étant à jour par le Conseil d'administration. La convention n^o 14 a attiré un nombre relativement important de ratifications, ce qui pourrait indiquer que les normes relatives aux périodes de repos minimales sont plus largement acceptées que les normes sur la durée maximale du travail. Ils ont terminé en concluant que le rôle des normes internationales du travail dans le domaine du temps de travail est probablement beaucoup plus limité qu'il n'a pu l'être jusqu'à présent.

139. Les membres travailleurs se sont opposés aux propositions de dilution des normes minimales existantes à travers un quelconque processus de consolidation ou de révision, ces normes étant extrêmement flexibles et autorisant des exceptions qui permettent de tenir pleinement compte des situations nationales. Au vu des défis que posent les conventions existantes, qui consacrent pourtant des principes de base clairs et protecteurs importants pour tous les travailleurs, il serait inutile de consacrer du temps à élaborer un nouvel instrument. L'approche retenue pour les conventions sectorielles telles que la convention (n^o 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, et la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, qui ont permis de renforcer les principes généraux sur le

temps de travail dans des instruments adaptés à des secteurs spécifiques, reste toujours valable.

2. Coopération pour le développement et assistance technique

140. Les membres travailleurs ont encouragé l'OIT à lancer une campagne visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre efficace des conventions couvertes par l'étude d'ensemble, et à fournir des éclaircissements juridiques, une assistance technique et une formation si nécessaire. Le Bureau devrait renforcer son assistance technique, en particulier en matière de renforcement des capacités et de soutien politique.

141. Le membre gouvernemental du Kenya a indiqué qu'une assistance technique serait nécessaire pour assurer l'application des dispositions relatives au temps de travail et le recours aux nouvelles technologies pour mesurer la durée du travail.

Remarques finales

142. Les employeurs ont indiqué que 12 instruments concernant le temps de travail font partie du programme initial des travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN). Lorsqu'il se penchera sur les questions examinées, le Groupe de travail tripartite du MEN sera chargé d'évaluer la valeur ajoutée des normes dans ce domaine, et d'envisager une meilleure synchronisation et répartition des rôles avec d'autres moyens d'action de l'OIT, notamment les documents d'orientation. Il conviendra de prendre en considération l'architecture générale des futures normes de l'OIT. Puisqu'il ressort de l'étude d'ensemble que la plupart des normes relatives au temps de travail ne sont pas universellement acceptées, il ne semble pas judicieux de réviser ces normes individuellement, car on aborderait alors des aspects spécifiques du temps de travail de manière isolée. L'une des voies possibles serait d'adopter un instrument cadre, séparé ou faisant partie des conditions de travail en général, qui porterait sur les politiques et les principes relatifs au temps de travail. Plutôt que de fixer des limites maximales ou minimales à la durée du travail, cet instrument pourrait préciser les éléments qu'il convient de prendre

en compte pour fixer ces limites, comme les besoins des employeurs en matière de flexibilité, les besoins des travailleurs relativement à leur protection et les besoins des gouvernements pour pouvoir obtenir des résultats sur le marché du travail. L'instrument cadre devrait pouvoir s'adapter aux évolutions dans le domaine du temps de travail et être facilement ajustable. Il pourrait s'accompagner de documents d'information sur des aspects spécifiques du temps de travail, par exemple, recueils de directives pratiques, manuels, études de cas et base de données sur la réglementation sur le temps de travail. Un instrument cadre de l'OIT remplaçant tous les instruments existants dans le domaine du temps de travail pourrait devenir un instrument phare qui reflète et regroupe les compétences de l'OIT dans ce domaine.

143. Les membres employeurs ont estimé que, dans l'attente de l'examen du Groupe de travail tripartite du MEN et de toute action donnant suite aux recommandations de ce dernier, certaines mesures provisoires semblent nécessaires. En ce qui concerne les conventions n^{os} 1 et 30, la situation est particulièrement problématique, étant donné que les pays ayant ratifié ces conventions tentent probablement discrètement de contourner certaines obligations découlant des conventions, et que les organes de contrôle de l'OIT peuvent être dans une situation embarrassante puisqu'ils sont obligés de critiquer des pratiques acceptables non conformes aux dispositions dépassées des conventions dans le domaine du temps de travail. Cela pourrait nuire à la crédibilité des normes de l'OIT en général. En conséquence, les membres employeurs ont proposé, à titre de mesure provisoire, de mettre à l'écart ces deux conventions et que les pays envisagent leur dénonciation. En ce qui concerne les autres conventions examinées dans l'étude d'ensemble, ils ont estimé qu'il faudrait se pencher sur les moyens d'axer les rapports sur les dispositions fondamentales et de regrouper leur supervision.

144. Les membres travailleurs ont encouragé l'OIT à lancer d'urgence une campagne intensive visant à promouvoir la ratification et l'application effective des instruments couverts par l'étude d'ensemble, et à fournir des explications juridiques, une assistance technique et une

formation sur ce sujet, lorsque nécessaire. Un rôle proactif des instances compétentes de l'OIT est également nécessaire afin d'éclaircir les malentendus rapportés par la commission d'experts sur les 16 instruments. Rappelant que la réglementation du temps de travail est un outil essentiel pour parvenir à la justice sociale, ils ont salué la reconnaissance des limites de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine. Notant que la portée des conventions présente une flexibilité considérable qui permet aux pays d'exclure certaines catégories de travailleurs des définitions et de l'application de dispositions importantes, ils se sont dits préoccupés par le grand nombre des dérogations excessives aux normes fixées dans les conventions et ont rappelé l'importance de consulter les partenaires sociaux avant d'établir tout régime spécial ou dérogatoire. Les accords collectifs ont un rôle important pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs et renforcer la cohésion sociale. Des heures supplémentaires et autres formes de flexibilité mettent en danger la santé et le bien-être des travailleurs ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les membres travailleurs ont souligné que le manque d'effectifs et de moyens des services d'inspection est un problème récurrent dans toutes les régions du monde. Pour contrôler le respect des normes applicables, il faut que des mécanismes fiables de notification et d'enregistrement de la durée de travail et des périodes de repos soient en place. Il importe que les autorités veillent à mettre en place des mécanismes efficaces de contrôle des dispositions sur le temps de travail, principalement par le biais de l'inspection du travail, en imposant des sanctions dissuasives en cas de violation.

- 145.** Les membres travailleurs ont rappelé qu'ils sont opposés aux propositions de dilution des normes minimales existantes à travers un quelconque processus de consolidation ou de révision, ces normes étant extrêmement flexibles et autorisant des exceptions qui permettent de tenir pleinement compte des situations nationales. Ils ont soutenu l'organisation d'une réunion tripartite approfondie sur les questions de conformité avec les instruments relatifs au temps de travail.

* * *

Résultat de la discussion de l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail

146. La commission a examiné le projet de résultat de sa discussion de l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail.

147. La commission a approuvé le résultat de sa discussion, tel que reproduit ci-après.

D. Exécution d'obligations spécifiques

1. Cas de manquements graves des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes

148. Au cours d'une séance dédiée à cet effet, la commission a examiné les cas de manquement graves des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes ⁵. Comme cela est indiqué dans la partie V du document D.1, les critères suivants sont appliqués: manquement à l'envoi des rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées depuis deux ans ou plus, manquement à l'envoi d'informations en réponse à la totalité ou à la plupart des commentaires de la commission d'experts, manquement à l'envoi de rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, défaut de soumission des instruments adoptés au cours d'au moins sept sessions de la Conférence et défaut, au cours des trois dernières années, d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations adressés au Bureau au titre des articles 19 et 22. La présidente a expliqué les méthodes de travail de la commission pour la discussion de ces cas.

⁵ Les discussions détaillées de ces cas figurent dans la section A de la Partie II de ce rapport.

149. Les membres employeurs ont rappelé que le fonctionnement du système de contrôle repose principalement sur les informations que les gouvernements fournissent dans leurs rapports. Le respect des obligations de faire rapport est donc essentiel pour que le contrôle de l'application des normes de l'OIT soit pertinent et efficace. Le nombre de rapports soumis au titre de l'article 22 de la Constitution et reçus au 1^{er} septembre 2017 reste peu élevé, et le nombre de cas dans lesquels aucune information n'a été fournie suite aux commentaires de la commission d'experts demeure élevé. Les membres employeurs ont regretté le fait qu'il n'y a eu aucune avancée notable sur ces problèmes qui durent depuis longtemps, malgré tous les efforts déployés. Les observations envoyées par les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent enrichir l'ensemble de données factuelles et permettre un examen objectif, mais ne peuvent remplacer les rapports des gouvernements. Si le Bureau, dans le cadre des ressources humaines et financières dont il dispose actuellement, doit continuer d'apporter une assistance aux gouvernements pour qu'ils s'acquittent de leur obligation de faire rapport, cette obligation incombe fondamentalement aux gouvernements. Ce sont eux qui décident de ratifier une convention, et toute ratification implique l'obligation de faire rapport. Les membres employeurs ont noté avec préoccupation que 15 pays n'ont envoyé aucun rapport depuis deux ans ou plus. En outre, 61 des 95 premiers rapports dus ont été reçus après la fin de la session de la commission d'experts, et 13 Etats Membres n'ont pas envoyé leur premier rapport depuis deux ans ou plus, même si les conditions d'un dialogue régulier entre la commission d'experts et les Etats Membres sur l'application de la convention ratifiée étaient remplies. Les membres employeurs ont invité les gouvernements concernés à demander l'assistance technique du Bureau et à soumettre leurs premiers rapports sans délai. Ils ont salué le fait que la commission d'experts a décidé, sur proposition des membres employeurs, d'instituer une pratique consistant à lancer des «appels d'urgence» pour les cas remplissant certains critères relevant des manquements graves à l'obligation de faire rapport et d'appeler l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas afin que les gouvernements puissent être invités à se présenter devant la Commission de la Conférence et que, en l'absence de rapport, la commission d'experts puisse examiner la

question quant au fond à sa session suivante. En ce qui concerne les rapports attendus au titre de l'article 19 de la Constitution, 38 pays n'ont pas envoyé de rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations depuis cinq ans, malgré l'importance que ces rapports revêtent pour que les études d'ensemble soient exhaustives. Concernant la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence, les membres employeurs ont noté avec préoccupation que 31 Etats Membres ne se sont pas acquittés de cette obligation constitutionnelle. Ils ont cependant salué les efforts déployés par plusieurs pays pour rattraper leur retard en matière de soumission de rapport.

- 150.** Les membres travailleurs ont indiqué la nécessité de tenir cette séance spéciale, car elle met en lumière le grand nombre de pays qui ne respectent pas leurs obligations constitutionnelles. Ces manquements mettent en péril le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT. Cette séance donne l'occasion d'inviter les pays qui ne respectent pas leurs obligations à le faire. La diminution du nombre de rapports reçus comparé à l'année dernière se confirme. Par ailleurs, 15 pays n'ont pas fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus, et 13 pays n'ont pas fourni de premier rapport depuis deux ans ou plus. Les premiers rapports dus à la suite d'une ratification sont d'une grande importance puisqu'ils permettent une première évaluation de l'application des conventions concernées. En outre, 43 pays n'ont pas répondu aux observations et aux demandes directes formulées par la commission d'experts. Cette négligence a un impact négatif sur le travail des organes de contrôle. Les membres travailleurs invitent les gouvernements concernés à transmettre toutes les informations demandées. La réalisation des études d'ensemble repose également sur les rapports fournis par les Etats Membres de l'OIT. Il est donc primordial qu'ils transmettent leurs rapports pour que la commission puisse avoir un aperçu global de l'application, en droit comme en pratique, des instruments de l'OIT, même dans les pays n'ayant pas ratifié les conventions concernées. A cet égard, les membres travailleurs ont regretté que 38 pays ne fournissent aucune information depuis au moins cinq années aux fins des études d'ensemble. Ces Etats auraient ainsi contribué à enrichir les études d'ensemble. Les membres travailleurs ont

demandé que les initiatives positives, déjà prises par le Bureau afin d'assurer un meilleur suivi des pays qui ont gravement manqué à leurs obligations constitutionnelles, soient renforcées pour inverser la tendance négative observée cette année.

151. S'agissant de l'obligation constitutionnelle d'indiquer les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles les copies des rapports sur les conventions ratifiées ont été communiquées, les membres travailleurs ont tenu à rappeler aux deux Etats concernés qu'il est essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail dans leur pays. S'agissant des cas de manquement grave à l'obligation de soumission, les membres travailleurs ont rappelé qu'il est essentiel d'assurer, au niveau national, une participation tripartite au processus normatif de l'OIT. Les membres travailleurs ont regretté dans leurs remarques conclusives que seuls une vingtaine de pays Membres, sur les 66 pays invités à s'exprimer, ne se soient présentés devant la commission afin de fournir des informations au sujet des manquements graves qui leur sont reprochés. Ils ont également pris note des difficultés pratiques rencontrées par certains pays Membres pour remplir leurs obligations. A cet égard, le Bureau devrait assurer une action continue et attentive auprès des pays Membres en vue de leur fournir toute l'assistance nécessaire à la réalisation de leurs obligations. Les membres travailleurs ont également noté le besoin de formation manifesté par certains pays Membres et appellent le Bureau à s'engager à renforcer les offres de formation en la matière. Les membres travailleurs ont conclu en lançant un appel à tous les gouvernements concernés afin qu'ils mettent fin dans les plus brefs délais aux manquements graves à leurs obligations constitutionnelles.

1.1. *Défaut de soumission des conventions, protocoles et recommandations aux autorités compétentes*

152. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les mesures prises en vertu de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution de l'OIT. Ces dispositions prévoient que les Etats Membres soumettent, dans le délai douze mois ou, par suite de circonstances

exceptionnelles, de dix-huit mois, à partir de la clôture de la session de la Conférence, les instruments adoptés au cours de cette session à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre, et informent le Directeur général du BIT des mesures prises à cet effet en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes.

- 153.** La commission a noté que, afin de faciliter son travail, le rapport de la commission d'experts fait mention uniquement des gouvernements qui n'ont fourni aucune information sur la soumission aux autorités compétentes pour les instruments adoptés par la Conférence au cours d'au moins sept sessions (de la 95^e session (2006) jusqu'à la 104^e session (2015)) puisque la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97^e (2008), 98^e (2009), 102^e (2013) et 105^e (2016) sessions). Cette période est considérée comme suffisamment longue pour inviter les gouvernements à la séance dédiée de la commission afin de fournir des explications sur les délais dans la soumission.
- 154.** La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole. La commission a pris note des difficultés spécifiques évoquées par certaines délégations, et en particulier de l'engagement de certains gouvernements de respecter au plus vite l'obligation de soumettre les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes. Certains gouvernements ont demandé l'assistance du BIT pour clarifier la marche à suivre et compléter la procédure de soumission aux parlements nationaux, en consultation avec les partenaires sociaux.
- 155.** La commission a exprimé sa profonde préoccupation face au non-respect de l'obligation de soumettre les conventions, les protocoles et les recommandations aux autorités compétentes. La commission rappelle que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, les protocoles et les recommandations aux autorités compétentes nationales est une exigence de

la plus grande importance pour garantir l'efficacité des activités normatives de l'OIT. Elle a également rappelé que les gouvernements peuvent recourir à l'assistance technique du Bureau pour surmonter les difficultés qu'ils rencontrent à cet égard.

- 156.** La commission a relevé que les pays qui sont toujours concernés par ce grave manquement à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés par la Conférence sont: **Azerbaïdjan, Bahamas, Bahreïn, Belize, Comores, Croatie, Dominique, El Salvador, Fidji, Gabon, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Iles Salomon, Kirghizistan, Kiribati, Koweït, Libéria, Libye, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Samoa, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, République arabe syrienne et Vanuatu.** La commission a exprimé le ferme espoir que les gouvernements concernés prendront les mesures appropriées de manière à remplir leur obligation constitutionnelle de soumission.

1.2. *Manquements à l'envoi de rapports et d'informations sur l'application des conventions ratifiées*

- 157.** La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole durant la séance dédiée. Certains gouvernements ont demandé l'assistance technique du BIT. La commission a rappelé que l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale pour le système de contrôle. La commission a également rappelé que l'envoi des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées revêt une importance particulière. La commission a souligné l'importance que revêt le respect des délais prescrits pour l'envoi des rapports. Par ailleurs, la commission a souligné l'importance fondamentale de soumettre des informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts afin de permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés. A cet égard, la commission a exprimé sa profonde préoccupation face au non-respect de ces obligations et a rappelé que le BIT peut apporter son assistance technique en vue de contribuer à leur respect.

158. La commission a noté que, à la date de la réunion de la commission d'experts de 2017, la proportion de rapports reçus (article 22 de la Constitution) s'élevait à **66,5** pour cent (69,5 pour cent pour la session de 2016). Depuis lors, d'autres rapports ont été reçus, portant le chiffre à **74,1** pour cent (comparé à 77,3 pour cent en juin 2017).

159. La commission a noté qu'aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis deux ans ou plus par les Etats suivants: **Dominique, Gambie, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Iles Cook, Iles Salomon, Malaisie (Sabah), Sainte-Lucie, Somalie, Timor-Leste et Vanuatu.**

160. La commission a également noté que des premiers rapports dus sur les conventions ratifiées n'avaient pas été fournis par les Etats suivants depuis deux ans ou plus: **Belize, Comores, Congo, Gabon, Guinée équatoriale, Guyana, Iles Cook, République des Maldives, Nicaragua, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Serbie et Somalie.**

161. La commission note qu'aucune information n'a encore été reçue en ce qui concerne la plupart ou l'ensemble des observations et demandes directes de la commission d'experts pour lesquelles une réponse était demandée pour la période se terminant en 2017 de la part des pays suivants: **Barbade, Belize, Botswana, Brunéi Darussalam, Djibouti, Dominique, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Iles Salomon, Kirghizistan, Kiribati, Libéria, Malaisie, Malaisie (Malaisie péninsulaire, Sabah et Sarawak), Malawi, Mozambique, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (Curaçao), Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sierra Leone, Singapour, Somalie, Tchad, Timor-Leste, Trinité-et-Tobago, Vanuatu et Yémen.**

1.3. *Envoi des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations*

162. La commission a souligné l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. De tels rapports permettent en effet une meilleure évaluation de la situation dans le cadre des études

d'ensemble de la commission d'experts. A cet égard, la commission a exprimé sa profonde préoccupation face au non-respect de cette obligation et a rappelé que le Bureau peut apporter son assistance technique en vue de contribuer à son respect.

163. La commission a noté que, au cours des cinq dernières années, aucun des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations, demandés au titre de l'article 19 de la Constitution, n'avait été fourni par les pays suivants: **Afghanistan, Angola, Arménie, Belize, Botswana, Congo, Dominique, Emirats arabes unis, Eswatini, Grenade, Guinée-Bissau, Guyana, Haïti, Iles Cook, Iles Marshall, Iles Salomon, Irlande, Kiribati, Libéria, Libye, République des Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.**

1.4. *Communication de copies des rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs*

164. La commission a noté qu'aucune information n'a encore été reçue de la part de l'**Etat plurinational de Bolivie** et du **Rwanda** concernant le nom des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, copies des informations et rapports transmis au Bureau en vertu des articles 19 et 22 ont été communiquées depuis les trois dernières années. La commission a rappelé que le respect de l'obligation des gouvernements de communiquer rapports et informations aux organisations des employeurs et des travailleurs était une exigence de la plus haute importance pour garantir leur participation aux mécanismes de contrôle de l'OIT.

2. Application des conventions ratifiées

165. La commission a noté avec intérêt les informations contenues au paragraphe 54 du rapport de la commission d'experts concernant de nouveaux cas dans lesquels la commission a exprimé sa satisfaction relative aux mesures prises par un gouvernement, suite aux commentaires qu'elle a formulés sur le degré de conformité des législations ou pratiques

nationales avec les dispositions d'une convention ratifiée. En outre, la commission d'experts a mentionné, au paragraphe 57 de son rapport, les cas dans lesquels elle a noté avec intérêt certaines mesures prises pour assurer une meilleure application des conventions ratifiées. Ces résultats constituent des preuves tangibles de l'efficacité du système de contrôle.

166. Au cours de la présente session, la commission a examiné 23 cas individuels concernant l'application de diverses conventions ⁶.

2.1. Cas spéciaux

167. La commission rappelle que ses méthodes de travail prévoient la possibilité d'attirer l'attention de la Conférence sur les discussions qu'elle a tenues au sujet de cas dont le compte rendu complet figure dans la deuxième partie du présent rapport. Elle n'a pas fait usage de cette possibilité cette année.

2.2. Défaut continu d'application

168. La commission rappelle que ses méthodes de travail prévoient d'énumérer les cas de défaut continu d'éliminer de sérieuses carences, pendant plusieurs années, dans l'application des conventions ratifiées dont elle avait antérieurement discuté. Elle n'a pas eu à mentionner de tels cas cette année.

3. Participation aux travaux de la commission

169. La commission tient à exprimer son appréciation aux **45** gouvernements qui ont collaboré avec elle en lui fournissant des informations sur la situation dans leur pays et en participant aux discussions des cas individuels.

170. La commission a cependant regretté que les gouvernements des Etats suivants n'aient pas pris part aux discussions concernant leur pays au sujet de l'exécution de leurs obligations de

⁶ La section B de la Partie II du présent rapport contient un résumé des informations fournies par les gouvernements, des discussions et des conclusions concernant l'examen des cas individuels.

faire rapport et leurs autres obligations liées aux normes: **Afghanistan, Arménie, Azerbaïdjan, Barbade, Botswana, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Croatie, Djibouti, Guinée équatoriale, Fidji, Gabon, Koweït, Libye, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Seychelles, Somalie, République arabe syrienne, Tchad et Trinité-et-Tobago.**

171. Le président a annoncé que, comme précisé dans la partie VII du document D.1, le dernier jour de la discussion des cas individuels, la commission traite des cas au sujet desquels les gouvernements n'ont pas répondu à l'invitation. Le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de la commission est un sérieux obstacle à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail. Dans les cas des gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne discutera pas des cas quant au fond, mais fera ressortir dans le rapport l'importance des questions soulevées. Dans une telle situation, l'accent doit être mis particulièrement sur les mesures à prendre pour renouer le dialogue. La représentante du Secrétaire général a informé la commission que la délégation gouvernementale du Samoa n'est pas accréditée à la Conférence cette année. Le gouvernement a envoyé une communication à l'attention de la commission d'experts relative à son respect de la convention n° 182 dans laquelle il explique également que l'absence de sa délégation à la 107^e session de la Conférence internationale du Travail est imputable à des difficultés financières. Le gouvernement y fait aussi part de son engagement à fournir un rapport complet à la commission d'experts d'ici à la fin du mois d'août de cette année.

172. Les membres travailleurs ont regretté l'absence de la délégation gouvernementale à la présente session de la Conférence internationale du Travail, ce qui a empêché la commission d'examiner le cas. La participation des gouvernements à la Conférence est essentielle pour veiller à l'efficacité du fonctionnement du système de contrôle de l'OIT. Les membres travailleurs ont souligné les points essentiels des commentaires de la commission d'experts exigeant des mesures de suivi de la part du gouvernement pour remédier au problème du travail des enfants dans le pays. Une étude pilote de l'OIT a mis au jour que, au Samoa, environ 38 pour cent des enfants qui travaillent ont moins de 15 ans, une situation qui

compromet le développement des enfants et remet en cause la capacité et l'engagement du gouvernement à combattre les pires formes de travail des enfants. Les lois relatives à la protection de l'enfance sont inadaptées, et l'absence de protection des adolescents de 16 à 18 ans les expose particulièrement au risque d'exploitation. Les institutions de protection de l'enfance ne fonctionnent pas comme il se doit, et les réformes législatives sont au point mort. Le processus législatif ne progresse en effet pas, comme dans le cas des projets de loi relatifs aux protocoles facultatifs à la Convention des Nations Unies relative aux droits des enfants, que le gouvernement a ratifiés en 2016. Davantage doit être entrepris pour répondre aux préoccupations relatives aux pires formes de travail des enfants. Les membres travailleurs ont instamment prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur l'application de la convention pour la prochaine session de la commission d'experts. Le gouvernement devrait se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de satisfaire à ses obligations de faire rapport et pour lutter contre les pires formes de travail des enfants.

173. Les membres employeurs ont rejoint la position des membres travailleurs et ont dit regretter l'absence du gouvernement à la Conférence. Le manque de respect de la convention soulève de vives préoccupations, et la commission d'experts a identifié trois points essentiels à ce propos: l'écart entre la ratification des protocoles facultatifs à la Convention des Nations Unies relative aux droits des enfants et la protection dont jouissent réellement les enfants dans le pays; l'absence d'une liste de travaux dangereux auxquels il est interdit d'occuper des adolescents; et le nombre d'enfants de moins de 15 ans exploités en tant que vendeurs ambulants et soumis à d'autres pratiques abusives. Il est particulièrement inquiétant que, indépendamment de son absence à la Conférence, le gouvernement n'ait pas fait part de sa réaction sur ces points à la commission. Les membres employeurs ont instamment prié le gouvernement de fournir des réponses et de s'engager à participer intégralement à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail.

174. La commission a noté avec regret que les gouvernements des Etats suivants qui n'étaient pas représentés à la Conférence n'ont pas été en mesure de participer aux discussions concernant

leur pays au sujet de l'exécution de leurs obligations de faire rapport et de leurs autres obligations liées aux normes: **Belize, Dominique, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guyana, Iles Cook, Iles Marshall, Iles Salomon, Kirghizistan, République des Maldives, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Samoa, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu et Vanuatu.**

E. Adoption du rapport et remarques finales

175. Le rapport de la commission a été adopté tel qu'amendé.

Genève, le 7 juin 2018

(Signé) M. Rorix Núñez Morales
Président

M. Patrick Rochford
Rapporteur