



Rapport final

Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail
(Genève, 17-21 octobre 2011)

Genève, 2011

Rapport final

Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail
(Genève, 17-21 octobre 2011)

Genève, 2011

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012

Première édition 2012

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

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

Rapport final: Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail, Genève, 17-21 octobre 2011, Bureau international du Travail, Genève, BIT, 2012.

1 v.

ISBN 978-92-2-226097-3 (imprimé)

ISBN 978-92-2-226098-0 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report: Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements*, Geneva, 17–21 October 2011, ISBN 978-92-2-126097-4, International Labour Office, Geneva, ILO, 2012, et en espagnol: *Informe final: Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*, Ginebra, 17-21 de octubre de 2011, ISBN 978-92-2-326097-2, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2012.

aménagement du temps de travail / durée du travail / travail décent / rôle de l'OIT / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / pays développés / pays en développement

13.05.1

Données de catalogage du BIT

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

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

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

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Participants	1
Séance 1: Ouverture de la réunion	1
Séance 2: Tendances, faits nouveaux et effets en ce qui concerne la durée du travail.....	4
Séance 3: Normes existantes sur la durée du travail	9
Séance 4: Tendances, faits nouveaux et effets en ce qui concerne les horaires de travail	15
Séance 5: L'expérience de la crise récente.....	21
Séance 6: Grands enjeux actuels en ce qui concerne la durée du travail.....	26
Conclusions de la réunion tripartite d'experts: Le temps de travail au XXI ^e siècle	33
Liste des participants	37

Introduction

1. A sa 294^e session (novembre 2005), le Conseil d'administration a approuvé en principe la recommandation, formulée par le Comité des questions juridiques et des normes internationales du travail, de convoquer une Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail. A sa 309^e session (novembre 2010), le Conseil d'administration a définitivement arrêté la composition, l'ordre du jour et les dates de la réunion, qui s'est tenue à Genève du 17 au 21 octobre 2011.
2. La réunion avait pour objet d'examiner les aménagements modernes du temps de travail et de formuler des avis à ce sujet, ce qui supposait d'identifier les principaux enjeux qu'il faudrait prendre en compte pour élaborer de futurs principes directeurs de l'OIT visant à promouvoir le travail décent dans le domaine de la durée du travail.
3. Le Bureau avait établi un rapport: *Le temps de travail au XXI^e siècle; rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011)*, qui servirait de base pour les discussions dans le cadre de la réunion. Le rapport, disponible en anglais, en français et en espagnol, s'inspirait des nombreux travaux de recherche menés dans le monde entier pour exposer les tendances, évolutions et effets actuels en ce qui concerne différents aspects de l'organisation du temps de travail, comme la durée du travail et les horaires de travail. Le rapport proposait aussi des points pour la discussion dans le cadre de la réunion.

Participants

4. Dix-huit experts ont participé à la réunion. Six d'entre eux ont été désignés par les gouvernements de l'Afrique du Sud, de l'Allemagne, du Brésil, de la Bulgarie, du Japon et de la Tunisie, six l'ont été après consultation avec le groupe des travailleurs et six après consultation avec le groupe des employeurs.
5. Des représentants de la Confédération syndicale internationale (CSI), de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), de la Commission européenne, de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et du gouvernement de la République de Corée ont aussi participé à la réunion.
6. Une liste complète des participants est jointe au présent rapport.

Séance 1: Ouverture de la réunion

Allocutions d'ouverture et désignation du président et des vice-présidents

7. La réunion a été inaugurée par M^{me} Manuela Tomei, directrice du Département de la protection du travail du BIT et secrétaire générale de la réunion. M^{me} Tomei a souhaité la bienvenue aux participants et a présenté les membres du secrétariat de la réunion.
8. M. Gregory Vines du gouvernement de l'Australie a été désigné à l'unanimité président indépendant de la réunion. M. Vines a remercié les experts de l'avoir désigné et a mis l'accent sur l'importance des questions relatives à la durée du travail. Il a exposé les

objectifs de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail et a souligné combien il importait de s'efforcer de parvenir à un consensus.

9. M. Sandro Blanke (Allemagne), du groupe des gouvernements, M. Kevin Coon (Etats-Unis), du groupe des employeurs, et M. Yves Veyrier (France), du groupe des travailleurs, ont été nommés vice-présidents par leurs groupes respectifs.
10. M^{me} Manuela Tomei, directrice du Département de la protection du travail du BIT et secrétaire générale de la réunion, a rappelé l'importance du temps de travail dans l'histoire de l'OIT. Elle a indiqué que l'établissement d'heures de travail quotidiennes et hebdomadaires maximums avait fait l'objet de la toute première convention de l'OIT: la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919. La récente crise économique ainsi que le Pacte mondial pour l'emploi de 2009 avaient remis à l'ordre du jour les questions relatives à la durée du travail, et la réunion était essentielle pour permettre à l'OIT de répondre aux demandes d'orientations et d'assistance technique formulées par un nombre croissant de ses mandants. Bien que ces questions aient eu une grande importance depuis longtemps, la réunion représentait la première discussion stratégique sur le temps de travail à l'OIT en près de deux décennies. M^{me} Tomei a souligné que la discussion pourrait partir de la constatation que certaines normes minimums concernant le temps de travail étaient des droits de l'homme et n'étaient donc pas assujetties à des considérations économiques. En outre, il fallait s'attacher à trouver un équilibre approprié et largement acceptable entre les besoins des travailleuses et des travailleurs et les exigences des entreprises, tout en prenant aussi en considération les besoins de la communauté.

Introduction par le Bureau

11. M. Jon Messenger, chercheur principal rattaché au Programme des conditions de travail et d'emploi du BIT, a fait un bref exposé introductif dans lequel il a souligné certains des principaux points du rapport de la réunion. M. Messenger a indiqué que le XX^e siècle avait connu une réduction progressive de la durée du travail annuelle dans la plupart des pays développés, qui est passée d'environ 2 600 heures annuelles ou plus à généralement 1 400-1 800 heures à la fin du siècle. A l'échelle mondiale, 85 pour cent des pays avaient institué une semaine de travail légale de 48 heures ou moins (41 pour cent ayant institué une semaine de 40 heures), 97 pour cent avaient établi une période minimum de congé annuel rémunéré, et 80 pour cent avaient établi une limite maximale des heures hebdomadaires, limitant ainsi les heures de travail supplémentaires.
12. Dans les pays développés, les horaires de travail prolongés (supérieurs à 48 heures hebdomadaires) semblaient en régression, tandis qu'ils continuaient d'être fréquents dans les pays en développement, à l'exception des pays en transition. Tant dans les pays en développement que dans les pays développés, et particulièrement dans ces derniers, les travailleurs indépendants étaient plus susceptibles d'avoir des horaires de travail prolongés que les travailleurs salariés. M. Messenger a aussi fait observer que les horaires réduits (moins de 35 heures de travail hebdomadaires) se répandaient dans les pays développés tandis que le rapport n'avait fait apparaître aucune tendance bien nette concernant ces horaires dans les pays en développement.
13. Les données figurant dans le rapport montraient que, même si elle était sur le déclin, la «semaine normale de travail» traditionnelle, de 9 heures à 17 heures, avec des heures de travail quotidiennes fixes sur un nombre de jours fixe, habituellement du lundi au vendredi (pour une semaine de travail normale de 40 heures) ou du lundi au vendredi (pour les semaines de travail normales de plus de 40 heures), demeurait l'horaire de travail dominant dans les économies formelles de la plupart des pays. En même temps, l'aménagement souple du temps de travail devenait de plus en plus fréquent. L'expression englobait à la fois les formes de flexibilité du temps de travail «traditionnelles», telles que les heures

supplémentaires, qui constituent l'écart le plus courant par rapport à la semaine normale de travail, et le travail posté. Cependant, dans bien des cas, de nouvelles formes de flexibilité du temps de travail, telles que l'horaire hebdomadaire comprimé, les horaires fractionnés, les horaires à la carte, les comptes épargne-temps et l'annualisation des heures de travail, devenaient plus largement répandues.

14. La crise récente avait démontré le potentiel du recours aux formes d'ajustement du temps de travail comme stratégie pour la préservation des emplois. Notamment, la mise en œuvre du partage du travail – une réduction de la durée du travail afin de répartir un volume de travail réduit sur le même nombre de travailleurs pour éviter les licenciements – avait donné des résultats positifs tant dans des pays développés que dans des pays en développement à l'exemple de l'Allemagne et de la Turquie. M. Messenger a souligné que le partage du travail offrait une situation potentielle «gagnant-gagnant-gagnant», dans laquelle les travailleurs pouvaient conserver leurs emplois, les employeurs pouvaient conserver une main-d'œuvre qualifiée et donc être préparés à répondre immédiatement à l'augmentation de la demande une fois que l'économie se redresserait, et les gouvernements pouvaient réduire au minimum les conséquences sociales et économiques de la hausse du chômage.
15. M. Messenger a conclu son exposé en appelant l'attention des participants sur les points pour la discussion définis dans le rapport en fonction desquels l'ordre du jour de la réunion avait été établi, et en indiquant que les résultats de la réunion orienteraient les travaux futurs de l'OIT dans le domaine du temps de travail dans les prochaines années.

Déclarations liminaires

16. Le vice-président des employeurs, prenant la parole au nom du groupe, a insisté sur l'importance des questions relatives au temps de travail, qui étaient le pivot des législations du travail et des relations professionnelles dans le monde entier. Il s'agissait donc d'une question essentielle mais très difficile pour les discussions tripartites. Le fait de relier effectivement les heures ouvrées aux résultats produits garantissait la productivité et la viabilité des entreprises. Selon lui, l'OIT pouvait jouer différents rôles à cet égard, par exemple fournir des produits comme les normes et les recueils de directives pratiques qui pouvaient influencer sur les préoccupations de politique des pays. Cependant, nombre des questions liées à l'organisation du temps de travail étaient efficacement traitées au niveau local, là où il y avait de bonnes chances de conclure des accords productifs entre les travailleurs et les employeurs. En revanche, il serait beaucoup plus difficile de parvenir à un consensus dans le cadre de discussions de haut niveau axées sur la réglementation générale du temps de travail. Par conséquent, le groupe des employeurs s'efforcerait d'indiquer clairement ce que les employeurs considèrent et ne considèrent pas comme de grands enjeux qui devraient être pris en compte dans les travaux futurs de l'OIT, et pourquoi. Ce faisant, le groupe des employeurs souhaitait que la réunion ne donne pas lieu à une discussion générale sur la durée du travail ou à un commentaire général et abstrait sur les évolutions récentes.
17. Le vice-président du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a insisté sur les effets de la crise récente, notamment la hausse du chômage qui touchait en particulier des groupes comme les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés. Dans ce contexte, la réduction de la durée du travail demeurerait une question importante. Pour le groupe des travailleurs, les conventions de l'OIT sur la durée du travail conservaient leur importance capitale en tant que points de référence et lignes directrices à l'échelle mondiale, mais aussi pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ainsi, toute discussion sur l'aménagement du temps de travail devait s'inscrire dans le cadre des conventions existantes, y compris les conventions n^{os} 1 et 30. Beaucoup de pays maintenaient encore une norme d'horaires hebdomadaires de travail supérieurs à

40 heures, voire à 48 heures dans certains cas. Plusieurs catégories de travailleurs, comme ceux qui travaillaient dans le secteur de l'agriculture ou celui de la restauration, n'étaient pas couvertes par ces deux conventions et avaient donc besoin d'une protection améliorée. La législation était essentielle pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et pouvait seulement être remplacée dans une certaine mesure par la négociation collective, ou être associée à celle-ci. Une autre question importante pour les travailleurs était la protection contre les pratiques déloyales locales, à savoir les employeurs qui menaçaient les travailleurs de délocaliser pour les forcer à accepter des formes d'organisation du temps de travail plus flexibles. Par ailleurs, il convenait d'examiner de plus près les conséquences des nouvelles technologies, un facteur qui était susceptible de remettre en cause la définition du temps de travail. En effet, les travailleurs, même s'ils n'étaient pas sur leur lieu de travail et n'étaient donc théoriquement pas «au travail», pourraient demeurer tenus, par exemple, de répondre à des courriers électroniques. Le vice-président a conclu en déclarant qu'au XXI^e siècle, la réglementation de la durée du travail demeurerait nécessaire pour favoriser un bon équilibre vie professionnelle-vie privée, et donc la qualité de la vie.

18. Le vice-président du groupe des gouvernements s'est félicité du rapport de la réunion et a complimenté les partenaires sociaux. Il a aussi indiqué qu'en Allemagne la journée de huit heures avait été introduite en 1919 en même temps que la démocratisation, puis les instruments relatifs à la flexibilité du temps de travail avaient été mis en place en 1921.
19. Le vice-président a remercié les intervenants précédents pour leurs déclarations et a ajouté que même si elles semblaient plus ou moins concorder, il y avait encore des différences importantes qu'il faudrait aplanir au cours de la réunion.

Séance 2: Tendances, faits nouveaux et effets en ce qui concerne la durée du travail

Exposé par le Bureau

20. M. Jon Messenger, chercheur principal rattaché au Programme des conditions de travail et d'emploi du BIT, a ouvert la séance avec un bref exposé sur la situation actuelle dans le monde en ce qui concerne la durée du travail. M. Messenger a souligné que, si les horaires de travail prolongés étaient en régression dans les pays développés, dans les pays en développement, la proportion de la main-d'œuvre qui travaillait selon de tels horaires supérieurs à 48 heures hebdomadaires demeurait importante, sauf dans les pays en transition. En règle générale, les hommes étaient aussi plus susceptibles que les femmes d'avoir des horaires de travail prolongés dans le cadre du travail rémunéré.
21. S'agissant des horaires de travail réduits, inférieurs à 35 heures hebdomadaires, les données présentées dans le rapport montraient qu'un nombre croissant de travailleurs avaient des horaires de travail réduits (à temps partiel) dans les pays développés, tandis qu'il n'y avait pas de tendance nette dans les pays en développement et les pays en transition. Globalement, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir des horaires réduits dans les pays en développement que dans les pays développés.
22. Au plan des effets de la durée du travail, M. Messenger a indiqué que si les horaires journaliers prolongés allaient de pair avec les effets aigus de la fatigue, par exemple l'accroissement des risques en matière de sécurité, les horaires hebdomadaires prolongés allaient généralement de pair avec une fatigue aiguë et chronique qui était susceptible de se traduire par des problèmes de santé comme les maladies cardiovasculaires. Des études avaient aussi montré que les horaires de travail prolongés réguliers étaient un facteur prédictif important du conflit entre le travail et la vie privée. M. Messenger a relevé que la

productivité horaire n'augmentait pas nécessairement quand les horaires étaient prolongés, tandis que les horaires réduits allaient de pair avec une productivité horaire accrue. En outre, les réductions de la durée du travail excessive, les réductions progressives et accélérées de la durée normale et les options individualisées en matière de réduction du temps de travail pouvaient toutes avoir des conséquences positives sur la productivité des individus et de l'entreprise.

Tendances et faits nouveaux en ce qui concerne la durée du travail

23. Le vice-président du groupe des employeurs, prenant la parole au nom du groupe, a fait valoir que les travailleurs et les employeurs dans le monde entier géraient efficacement les questions relatives au temps de travail au niveau local. Les modifications de l'organisation du temps de travail constituaient pour les employeurs un outil important qui leur permettait de répondre à l'évolution de la demande de la clientèle, mais en même temps, il y avait aussi de plus en plus de demandes de la part des employés visant à ce que les heures de travail soient individualisées afin de mieux correspondre à leurs situations personnelles. C'est pourquoi se profilait une nouvelle relation entre les employeurs et les employés de la nouvelle génération, en particulier dans les pays développés. Elle se caractérisait par une plus grande confiance, une moindre surveillance de la durée du travail et plus de flexibilité et de délégation dans la gestion du temps de travail.
24. Le vice-président du groupe des employeurs a aussi souligné que les données relatives à la durée du travail présentées dans le rapport de la réunion témoignaient d'une expérience continue réussie, la tendance sur le long terme étant à la diminution de la durée régulière et excessive du travail. Par conséquent, la réduction des heures n'était pas une priorité de la politique actuelle d'une manière générale, et en particulier pour l'OIT. Il fallait que l'aménagement du temps de travail soit délégué au niveau de l'entreprise et des individus afin de répondre au mieux aux besoins des employeurs et des employés. Autrement dit, la négociation collective avait un rôle à jouer, mais elle ne pouvait pas être la seule mesure en matière de gestion du temps de travail. Compte tenu du fait que l'aménagement du temps de travail était plus individualisé, les limites ou «plafonds» des heures de travail ou des heures supplémentaires n'étaient plus d'actualité car elles compliquaient la gestion du temps de travail. Il fallait que la réglementation moderne du temps de travail soit plus flexible afin de répondre aux exigences du travail par la voie d'accords.
25. Concernant le travail à temps partiel, l'intervenant a fait observer que les femmes y avaient souvent recours pour préserver un équilibre entre leur travail et les exigences de la vie familiale; il s'agissait donc en partie d'une question de choix personnels. Il a fait valoir que l'OIT devrait promouvoir les avantages du travail à temps partiel, afin de passer en revue et d'éliminer les obstacles à ce type d'aménagement, en particulier dans les pays en développement et les pays en transition.
26. Le vice-président du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a souligné que les normes internationales du travail ainsi que les législations nationales indiquaient clairement que le dialogue social et la négociation collective étaient des outils essentiels pour traiter les questions relatives au temps de travail d'une manière qui répondait aux besoins tant des entreprises que des travailleurs, même s'il y avait une différence entre pays développés et pays en développement du point de vue du rôle que ces instruments étaient susceptibles de jouer. De même, il y avait aussi des différences entre les grandes entreprises et les petites et moyennes entreprises, et entre le secteur formel et le secteur informel pour ce qui était des possibilités de recours à la négociation collective. D'une manière générale, les conventions collectives étaient de plus en plus remplacées par les négociations au niveau local ou à celui des individus. Cela posait un problème car ces types de négociations pouvaient pousser les travailleurs à accepter certaines dispositions

concernant la durée du travail afin de préserver leurs emplois. En règle générale, les travailleurs indépendants constituaient l'une des catégories de travailleurs pour lesquelles la durée du travail était la plus longue. Par conséquent, pour le groupe des travailleurs, il importait de s'assurer que les personnes établies à leur propre compte l'étaient réellement de par leur propre volonté et que leur situation ne leur avait pas été imposée. La situation des travailleurs à temps partiel était similaire, car une grande partie du travail à temps partiel pouvait être involontaire, les travailleurs préférant un emploi à temps complet pour s'assurer un revenu décent.

27. Le vice-président du groupe des gouvernements, prenant la parole au nom du groupe, a fait valoir que les tendances et les faits nouveaux concernant la durée du travail mis en évidence dans le rapport correspondaient à ce qui avait été observé dans les pays représentés par le groupe. Selon lui, la négociation collective était une importante sauvegarde pour les travailleurs et la méthode de prédilection par rapport à la négociation d'accords individuels.
28. La représentante du gouvernement du Japon a souligné que la durée du travail dans son pays avait toujours été longue et que le gouvernement japonais s'était employé à la réduire. La législation sur le temps de travail était importante au Japon, en particulier la législation qui avait réduit la semaine de travail de 48 heures à 40 heures. Cependant, l'intervenante a affirmé que les horaires prolongés étaient encore courants, en particulier dans les secteurs du transport et des communications.
29. Les experts de tous les groupes ont reconnu que l'utilisation des nouveaux outils technologiques pour l'exécution des tâches loin du lieu de travail devenait de plus en plus fréquente, en particulier dans les pays développés.
30. Le vice-président du groupe des employeurs a répondu aux observations des travailleurs et des gouvernements. Il a fait valoir que des facteurs comme la mondialisation et la crise économique récente avaient influé sur les façons classiques de considérer la durée du travail. Du fait que les entreprises exerçaient leurs activités dans un environnement international avec un cycle ininterrompu de demandes de la clientèle, l'accroissement de la flexibilité pour ce qui était du temps de travail devenait une question urgente. De ce point de vue, les «plafonds» limitant la durée journalière et hebdomadaire du travail étaient contreproductifs et constituaient un obstacle aux accords négociés localement entre les employeurs et les employés. La mesure dans laquelle les conventions collectives pouvaient être une méthode efficace pour réglementer la durée du travail dépendait des conditions locales; dans les cas où les travailleurs n'étaient pas organisés ou lorsque les petites et moyennes entreprises devaient négocier avec les syndicats, ce n'était pas une méthode utile. Les entreprises voulaient une plus grande flexibilité pour des raisons liées à leurs activités, mais les travailleurs bénéficiaient aussi de cette évolution car cela pouvait leur permettre de conjuguer plus facilement leur travail et leur vie de famille.
31. Le vice-président du groupe des travailleurs a répondu aux observations du vice-président du groupe des employeurs, en insistant sur le fait que la réglementation de la durée du travail avait été une question importante depuis la création de l'OIT. Il a émis des doutes au sujet de la mesure dans laquelle l'OIT avait réussi à réduire effectivement la durée excessive du travail et a fait valoir qu'il fallait entreprendre plus de travaux de recherche dans ce domaine. S'agissant de la question de la flexibilité, l'intervenant a indiqué que les horaires à la carte constituaient une manière de répondre au besoin de variation de la durée du travail, c'est-à-dire lorsque les travailleurs avaient un horaire de base mais avaient la possibilité de commencer et de finir à des heures différentes.
32. L'expert allemand du groupe des travailleurs a indiqué qu'en Allemagne il y avait effectivement deux types de marchés du travail, l'un pour les travailleurs à temps complet et l'autre pour les travailleurs à temps partiel. Par conséquent, il fallait veiller à ce que les

travailleurs à temps partiel reçoivent le même salaire horaire et les mêmes avantages au prorata que les travailleurs à temps complet.

Effets en ce qui concerne la durée du travail

33. Le vice-président du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a insisté sur le fait qu'il y avait des liens bien nets entre les différents aménagements du temps de travail et les conséquences qu'ils avaient pour les travailleurs. Compte tenu de ces conséquences, on ne pouvait pas considérer que les limites légales de la durée du travail étaient obsolètes. En témoignait le fait que beaucoup de pays avaient ratifié les conventions de l'OIT relatives à la durée du travail et, même parmi les pays qui ne l'avaient pas fait, certaines parties du cadre des conventions avaient été incorporées dans la législation nationale. Il était à noter que les pays du G8 n'avaient pas ratifié les conventions qui établissaient des plafonds, mais leur propre législation nationale prévoyait des plafonds correspondant à ce qu'elles prescrivaient. L'intervenant a ajouté qu'il fallait d'autres travaux de recherche sur les aspects de la durée du travail qui concernaient la santé et la sécurité, surtout les effets des horaires de travail prolongés.
34. L'experte sud-africaine du groupe des employeurs, prenant la parole au nom du groupe, a exprimé des doutes au sujet des corrélations entre la durée du travail et les différents effets, par exemple les résultats sur la santé des travailleurs, exposés dans le rapport. L'intervenante a fait valoir que, lorsque les chercheurs s'égarèrent dans des analyses scientifiques et médicales qui échappaient à leur domaine de compétence et, sur la base de ces analyses, faisaient de grandes généralisations, cela ne manquait pas de compliquer les choses. Par exemple, le sommeil et la fatigue étaient des domaines particulièrement complexes dans lesquels il était difficile de faire des généralisations car les individus avaient chacun une expérience différente de la fatigue. Elle a aussi souligné qu'il fallait éviter le paternalisme et qu'il ne convenait pas de dire aux travailleurs ce qui était dans leur intérêt tout en ignorant volontairement la manière dont ils souhaitaient organiser leur temps. Il fallait que la flexibilité s'exerce dans les deux sens pour permettre aux employés et aux employeurs d'en retirer des avantages.
35. Cela étant dit, l'experte du groupe des employeurs a néanmoins reconnu qu'il y avait manifestement une association intuitive entre les horaires de travail prolongés, la fatigue et l'accroissement des risques pour la sécurité. Cependant, elle a fait valoir qu'il n'y avait pas d'éléments de preuve scientifiques irréfutables établissant l'existence du lien entre les différents aménagements du temps de travail et les conséquences négatives pour la santé. Il en allait ainsi parce qu'il était difficile de dissocier les effets négatifs résultant d'un aménagement particulier du temps de travail des effets négatifs dus aux expédients auxquels avaient recours les travailleurs soumis à certains types d'horaires, par exemple l'excès de caféine, de tabac et de boisson. Il fallait donc plus de travaux de recherche concernant les effets des horaires de travail prolongés sur la santé et la sécurité.
36. Le vice-président du groupe des gouvernements, prenant la parole au nom du groupe, a souscrit aux propos du vice-président du groupe des travailleurs selon lesquels les limitations légales de la durée du travail n'étaient pas obsolètes. En réponse à l'intervention précédente de l'experte sud-africaine du groupe des employeurs, il a souligné qu'il y avait des constatations empiriques crédibles et détaillées qui relient certains types d'aménagement du temps de travail, comme le travail posté et le travail de nuit, aux conséquences négatives sur la santé.
37. S'agissant de la ratification des normes existantes, il a fait valoir que, même s'il y avait beaucoup de pays dans le monde qui n'avaient pas ratifié plusieurs des conventions existantes sur la durée du travail, par exemple l'Allemagne, ils les avaient néanmoins utilisées comme lignes directrices lorsqu'ils avaient élaboré la législation nationale et

s'étaient souvent conformés à ce qu'elles prescrivait. Cela étant dit, il fallait plus de flexibilité à l'intérieur du cadre des lois nationales pour permettre aux travailleurs et aux employeurs de négocier les heures de travail.

38. Le représentant du gouvernement de la Tunisie a souscrit aux observations formulées par le vice-président du groupe des gouvernements et a indiqué que, même si son pays n'avait pas ratifié les conventions sur la durée du travail, la législation nationale n'en était pas moins conforme à celles-ci.
39. Le vice-président du groupe des employeurs a demandé au secrétaire exécutif (M. Messenger) de préciser la corrélation entre la durée du travail et la productivité, et il a ajouté qu'il fallait encore plus de travaux de recherche sur ce sujet. Il a également indiqué que lorsque les participants à la réunion discutaient d'une éventuelle réduction de la durée du travail, il fallait aussi qu'ils ne perdent pas de vue la question des salaires. Par exemple, c'est seulement parce que les gouvernements avaient subventionné les salaires qu'il avait été possible de mettre en œuvre le partage du travail pour faciliter une réduction de la durée du travail.
40. Le secrétaire exécutif a expliqué que les études dont on disposait indiquaient que les réductions des horaires de travail prolongés étaient susceptibles de produire les plus fortes augmentations de la productivité horaire, même si la littérature ne définissait pas clairement de seuils spécifiques. Cela donnait à penser qu'il était dans l'intérêt même des entreprises de réduire les horaires de travail prolongés excessifs. L'intervenant a aussi confirmé que le financement par l'Etat des programmes de partage du travail était essentiel pour réduire les pertes financières subies par les travailleurs.
41. Le vice-président du groupe des travailleurs a fait valoir que, si l'on ne devait pas débattre d'une réduction générale de la durée du travail, alors, la réduction de la durée excessive devrait être la principale priorité de l'OIT car cette question était clairement liée à l'Agenda du travail décent.
42. Le vice-président du groupe des travailleurs a aussi soulevé la question des effets potentiels du recours accru aux nouvelles technologies pour exécuter des tâches lorsqu'on se trouve loin du lieu de travail. Il a souligné que, à cause de la mondialisation, les clients pouvaient très bien se trouver de l'autre côté de la planète. Cette situation, combinée avec l'utilisation accrue des technologies modernes, contribuait aussi à brouiller de plus en plus la distinction entre la journée (ou la nuit) de travail normale et le temps non consacré au travail et à son remplacement par une zone grise. Cela créait donc des pressions sur les travailleurs, en particulier ceux qui étaient chargés de famille, car il était possible de formuler des demandes de travail à tout moment, sans que le travailleur soit présent dans les locaux de l'entreprise. Les nouveaux outils technologiques pouvaient donc avoir des effets négatifs du point de vue de l'augmentation de la durée excessive du travail lorsque les travailleurs travaillaient davantage depuis leur domicile durant leur temps libre. La question des effets des nouvelles technologies était une question très importante pour le groupe des travailleurs, que l'OIT devrait examiner de plus près.
43. Le vice-président du groupe des employeurs a insisté sur le fait que les nouvelles technologies n'avaient pas nécessairement une incidence négative sur les travailleurs et sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Au contraire, il devenait de plus en plus facile pour les travailleurs de conjuguer le travail et les responsabilités familiales car les nouvelles technologies leur permettaient par exemple d'effectuer une partie de leurs journées de travail depuis leur domicile.
44. Le vice-président du groupe des gouvernements a relevé qu'en Allemagne l'incidence des nouvelles technologies sur le temps de travail n'avait pas fait l'objet de beaucoup d'attention de la part des chercheurs et il se demandait si cela constituait réellement une

question présentant un grand intérêt pour tous les pays ou si elle ne se limitait pas simplement à un groupe particulier de pays ou de travailleurs.

Résumé du président

45. Le président a conclu la séance en soulignant que la discussion avait fait apparaître un large éventail d'opinions différentes et suggérait une matrice complexe selon laquelle, par exemple, certains travailleurs avaient des horaires prolongés et voulaient travailler moins, tandis que d'autres avaient des horaires allégés et voulaient travailler plus. Lorsque la question de la réglementation de la durée du travail a été évoquée, il semblait que les participants s'accordaient plus ou moins sur la nécessité d'avoir certaines formes de normes minimales. Cependant, il y avait en même temps un désaccord sur la manière de négocier des conventions sur la durée du travail et à quel niveau: local, national ou international.
46. La discussion au sujet de la flexibilité et de la vulnérabilité avait mis en évidence des inégalités dans les relations de négociation. Dans certains cas, les employeurs étaient plus puissants et pouvaient imposer certains aménagements aux travailleurs, mais d'autre part, le contraire pouvait aussi être vrai dans les situations où les petites et moyennes entreprises devaient négocier directement avec de puissants syndicats nationaux.
47. La discussion avait mis en évidence un grand nombre de facteurs à la base des évolutions récentes concernant la durée du travail, par exemple la récente crise économique et les changements de la demande ainsi que les faits nouveaux à l'échelle mondiale comme les opérations se déroulant 24 heures sur 24. L'OIT pourrait examiner de plus près le rôle des technologies et il fallait discuter davantage de la pertinence des «plafonds».
48. Il fallait être prudent lorsqu'on maniait les études relatives aux effets de la durée du travail sur la santé et la sécurité. Cependant, la plupart des constatations empiriques donnaient apparemment à penser qu'il existait une relation dans laquelle la durée excessive du travail et certains aménagements comme le travail posté avaient un impact négatif mesurable sur la santé des travailleurs.
49. Il semblait que l'on s'accordait à reconnaître la nature des questions et ce qu'il faudrait débattre dans les jours à venir. La difficulté était de trouver un moyen d'établir un équilibre entre, d'une part, le besoin d'une plus grande flexibilité exprimé par les employeurs et, d'autre part, les demandes de flexibilité accrue formulées par certains travailleurs et la résistance d'autres travailleurs à cette même flexibilité.

Séance 3: Normes existantes sur la durée du travail

50. Le directeur exécutif du Secteur de la protection sociale, M. Assane Diop, a ouvert la séance en s'adressant aux participants à la réunion. M. Diop a souligné la pertinence du thème de la réunion, qui était au cœur des actions entreprises par l'OIT. Il a fait observer que la durée du travail était un sujet qui impliquait non seulement les travailleurs et les employeurs, mais aussi les gouvernements. M. Diop a aussi indiqué qu'il importait de parvenir à un consensus et de garder un esprit ouvert. En même temps, il a dit qu'il comprenait que les discussions portant sur la durée du travail étaient délicates et a affirmé son soutien à la réunion.

Exposé par le Bureau

51. M. George Politakis, du Département des normes internationales du travail du BIT, prenant la parole au nom de la directrice du département, M^{me} Cleopatra Doumbia Henry, a fait un exposé introductif sur les normes de l'OIT relatives à la durée du travail. Il a souligné que l'aperçu général des normes internationales du travail existantes présenté dans le rapport de la réunion avait forcément un caractère descriptif et n'offrait pas de points de vue analytiques sur la manière dont ces instruments avaient été appliqués dans la pratique ni de conclusions au sujet de leur efficacité et de leur pertinence. L'intervenant a expliqué que, faute de temps, il souhaitait axer principalement ses remarques sur trois points qui – il fallait l'espérer – apporteraient une contribution utile aux débats.
52. En premier lieu, M. Politakis a présenté un bref aperçu général de l'historique de la réunion. En 2004, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations avait procédé à une étude d'ensemble des conventions n^{os} 1 et 30 car l'absence de consensus au sujet du statut de ces conventions avait donné à penser qu'il fallait plus d'informations. Les conclusions de la commission avaient ensuite fait l'objet de discussions à la Commission de l'application des normes et des recommandations de la Conférence en 2005, discussions qui avaient confirmé le caractère sensible du sujet. Depuis 2005, le Bureau avait étudié les manières d'aller de l'avant dans ce domaine dans le cadre de consultations menées auprès des mandants tripartites. En novembre 2010, la décision du Conseil d'administration de convoquer la réunion d'experts s'inscrivait donc dans le cadre du débat en cours sur les normes de l'OIT relatives à la durée du travail et de la recherche de solutions consensuelles concernant la voie à suivre.
53. En second lieu, M. Politakis a fait des commentaires au sujet de l'ensemble existant de normes relatives à la durée du travail. Ces normes avaient été adoptées sur une période de quatre-vingt-dix ans et visaient des questions étroitement liées comme la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le travail de nuit et le travail à temps partiel, et le nombre de pays les ayant ratifiées variait. Certaines de ces normes avaient été révisées et le Conseil d'administration avait jugé que certaines d'entre elles étaient soit dépassées, soit au contraire adaptées à l'époque. Toutes avaient fait l'objet de centaines d'observations formulées par les organes de surveillance de l'OIT, y compris une série d'études d'ensemble. Toutes avaient aussi été le sujet d'opinions informelles données par le Bureau sur des questions d'interprétation délicates. Par ailleurs, elles avaient toutes donné lieu à différents cas qui avaient été examinés par la Commission de l'application des normes de la Conférence. M. Politakis a souligné qu'il y avait donc une grande quantité d'expériences, de pratiques et de déclarations normatives accumulées reflétées dans ces instruments, qui, par leur existence même, constituaient une source d'informations extraordinairement riche et valable. Par conséquent, lorsque leur pertinence était remise en cause, la question qui se posait était de savoir si c'étaient certaines dispositions ou formulations qui étaient contestées, ou bien s'il s'agissait des principes fondamentaux des normes eux-mêmes. L'intervenant a ajouté qu'à son avis la difficulté serait de définir la ligne séparant la «flexibilité» de la déréglementation et de s'orienter vers moins de «rigidité» sans assouplir excessivement les règles légales. Ces questions étaient liées à des questions plus générales relatives à la politique en matière de normes qui ne se limitaient pas au domaine de la durée du travail.
54. Le dernier point soulevé par M. Politakis concernait l'inventaire à faire: la nécessité d'identifier les concepts et éléments clés sur lesquels devrait s'appuyer toute discussion future sur la durée du travail. Par exemple, le droit des travailleurs à un repos hebdomadaire régulier et ininterrompu ou à un congé annuel rémunéré dans l'intérêt de la protection de leur santé et de leur bien-être et pour garantir l'équilibre vie professionnelle-vie privée; la nécessité de définir les conditions et les limites dans lesquelles les heures supplémentaires pourraient être autorisées; la nécessité de fixer des limites à la durée du travail comme condition préalable à l'autorisation d'exceptions; et le

rôle de l'inspection du travail et des mécanismes destinés à assurer le respect des règles. Certaines lacunes dans les normes existantes concernant par exemple les pauses et les heures de disponibilité obligatoire pouvaient aussi être identifiées. On pourrait également envisager un effort de consolidation ou une nouvelle mise en forme des normes existantes. M. Politakis a souligné que, à son avis, il fallait commencer par rechercher un accord sur certains principes concernant les niveaux minimums de protection au plan de la durée du travail. Il a noté qu'une tentative pour répertorier ces principes avait été faite au paragraphe 37 du rapport de la réunion.

Discussion – Normes existantes sur la durée du travail

55. Le président a souligné que le but de la discussion n'était pas d'examiner ou de recommander des changements à apporter aux conventions existantes, mais plutôt de fournir des orientations et des suggestions que le Conseil d'administration utiliserait pour un examen ultérieur. Il fallait aussi faire une distinction entre les questions devant être couvertes par les normes déterminées au niveau international par l'intermédiaire de l'OIT et les autres normes qu'il valait mieux discuter au niveau national ou à celui des entreprises.
56. Le vice-président du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a exprimé l'espoir que toutes les parties seraient disposées à mener un dialogue dans un esprit ouvert. Malgré l'existence de la législation du travail, il y avait encore des zones grises comme l'économie informelle. Dans ces zones grises, les gouvernements avaient pour rôle important de veiller à ce que les normes existantes soient respectées. L'intervenant a aussi souligné l'importance des conventions n^{os} 1 et 30 et a suggéré que l'OIT fasse la promotion de la ratification de ces instruments, car beaucoup de pays qui ne les avaient pas ratifiées se conformaient néanmoins à leurs dispositions dans leur législation nationale.
57. Le vice-président du groupe des travailleurs a aussi mis en évidence plusieurs lacunes qui existaient dans les normes actuelles relatives à la durée du travail, en ce qui concerne: i) l'organisation du temps de travail; ii) les travailleurs visés; iii) la définition du temps de travail; et iv) certains types d'horaires de travail comme le travail à temps partiel et le travail de nuit. S'agissant de l'organisation du temps de travail, il a souligné la question de la limitation de la durée du travail excessive. Quant aux travailleurs visés, il a insisté sur la nécessité d'étendre la couverture des instruments existants à certains groupes de travailleurs comme ceux de l'économie informelle et les travailleurs indépendants. S'agissant de la définition du temps de travail, il a fait valoir que, par exemple, les horaires fractionnés à la fin de la journée n'étaient pas nécessairement considérés comme du travail de nuit au regard des normes actuelles. L'intervenant a aussi soulevé la question des nouvelles technologies qui, selon lui, avaient une incidence négative sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée et pouvaient empiéter sur le temps de repos des travailleurs. Enfin, s'agissant du travail à temps partiel et du travail de nuit, il a indiqué qu'il importait de reconnaître les particularités liées à ces types d'horaires. Par exemple, les travailleurs à temps partiel peuvent avoir un accès moindre à la formation ou à l'emploi à temps complet. Par ailleurs, l'aspect temporel du travail de nuit n'était pas pris en compte dans les normes. Il s'agissait d'une question importante car le fait de travailler de nuit durant cinq, dix ou trente ans pouvait avoir différentes conséquences négatives sur, par exemple, l'espérance de vie de ces travailleurs en raison des risques connexes pour la santé.
58. Le président a souligné que le vice-président du groupe des travailleurs avait évoqué les six premiers points du paragraphe 37 du rapport de la réunion et il se demandait s'il voulait aborder aussi les trois derniers ou laisser les employeurs répondre auparavant.

-
59. Le vice-président du groupe des travailleurs a répondu en soulignant que, en ce qui concernait le point vii) du paragraphe 37, à savoir la prise en compte des besoins des entreprises, des mesures avaient déjà été prises et que les entreprises devraient avoir des normes minimums en place. S'agissant du point viii), l'intervenant a dit que, lors des séances précédentes, il avait déjà insisté sur l'importance de la négociation collective et de l'établissement d'un cadre légal.
60. Le vice-président du groupe des employeurs, prenant la parole au nom du groupe, a mis l'accent sur le mandat de la réunion tripartite d'experts. Il a fait valoir qu'il y avait dans les conventions n^{os} 1 et 30 des sections pertinentes et d'autres qui ne l'étaient pas pour certains pays et pour la discussion. Le chapitre du rapport de la réunion consacré aux normes avait pris en compte les différences dans la réglementation de la durée du travail au niveau mondial. L'intervenant a dit qu'il y avait une contradiction entre les faibles niveaux de ratification des conventions pertinentes et la fréquence de l'adoption de leurs dispositions dans les législations nationales. Il a fait valoir que cela était dû aux «plafonds» dépourvus de flexibilité limitant la durée du travail journalière et hebdomadaire établis dans les conventions, ainsi qu'aux limites restrictives des heures supplémentaires. En règle générale, les faibles taux de ratification des conventions relatives à la durée du travail, à l'exception de la convention (n^o 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, qui avait été largement ratifiée, soulevaient des questions concernant l'utilité de ces instruments. En outre, les conventions s'appuyaient trop sur la réglementation par les pouvoirs publics, ne prévoyant pas suffisamment de possibilités de négociation collective, un principe fondateur de l'OIT.
61. Le vice-président du groupe des employeurs a fait valoir que tout instrument relatif à la durée du travail devait être flexible, actuel et correspondant aux besoins de l'époque. Faute d'une large ratification, l'OIT n'aurait que peu de possibilités d'aider les pays qui n'avaient pas ratifié les conventions. Même les organes consultatifs de l'OIT avaient du mal à mettre en œuvre les conventions et critiquaient certains de leurs aspects, comme l'a mis en évidence le rapport de l'étude d'ensemble de l'OIT de 2004. Compte tenu de l'examen des conventions n^{os} 1 et 30 et du mécanisme d'examen des normes que le Conseil d'administration doit adopter en novembre 2011, l'intervenant a dit que le Conseil d'administration devrait envisager la possibilité de renoncer à ces conventions. Cela étant dit, les normes de l'OIT pouvaient encore jouer un rôle dans la définition des grands principes, mais pas dans celle des limites maximales ou minimales spécifiques applicables à la durée du travail. Il serait utile pour la discussion dans le cadre de la réunion et pour l'OIT de passer à d'autres mécanismes que les conventions, comme les recueils de directives pratiques et les manuels. Une autre option pourrait être de définir un cadre large de normes que les pays adopteraient et qui se limiterait aux grands principes au lieu de se focaliser sur des détails spécifiques. Cela faciliterait l'adaptation à la diversité des pays et des entreprises.
62. Le président a indiqué que l'objectif de la réunion n'était pas de passer en revue les normes existantes, mais d'examiner l'équilibre entre la flexibilité et la réglementation de la durée du travail et d'offrir des conseils spécialisés au Conseil d'administration à cet égard. Il a ensuite demandé au vice-président du groupe des employeurs de préciser quels problèmes spécifiques il voyait dans la révision des normes existantes.
63. Le vice-président du groupe des employeurs a répondu qu'il n'entendait pas préjuger du processus en cours concernant la révision des normes. Il a dit qu'il espérait que le mécanisme prévu à cet effet permettrait de procéder à des révisions appropriées et dynamiques. S'agissant du paragraphe 37 du rapport de la réunion, il a demandé à réserver la réponse de son groupe pour une autre fois.

-
64. Le président a demandé que le groupe des employeurs tienne compte des opinions exprimées par les autres groupes afin d'accélérer la discussion. Il a aussi souligné que rien n'empêchait l'OIT de fournir une assistance aux pays qui n'avaient pas ratifié certaines conventions.
65. Le vice-président du groupe des employeurs a indiqué que le fait de ne pas traiter les questions évoquées au paragraphe 37 du rapport de la réunion ne diminuait pas leur importance et qu'il tiendrait compte des observations formulées par les experts des autres groupes.
66. Le vice-président du groupe des travailleurs a soulevé la question de l'ordre du jour de la réunion qui avait été convenu avant celle-ci. Il a souligné que la réunion devait demeurer dans les limites de son mandat, à savoir l'examen des normes relatives à la durée du travail, tout en tenant compte de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ni le nombre de ratifications, ni la qualité ou la pertinence des conventions relatives à la durée du travail n'étaient donc censées faire l'objet du débat. Le dialogue social et la négociation collective étaient des instruments appropriés pour traiter les problèmes de la relation entre le travail et l'économie, et il y avait un engagement en faveur de la protection du cadre du dialogue social.
67. Le vice-président du groupe des gouvernements, prenant la parole au nom du groupe, a souligné que les conventions existantes de l'OIT relatives à la durée du travail représentaient une richesse accumulée, qui avait une valeur importante aussi pour les gouvernements qui ne les avaient pas ratifiées. Par exemple, ces normes étaient un point de référence important pour l'Allemagne, même si ce pays avait ratifié un très petit nombre d'entre elles. Néanmoins, le groupe des gouvernements reconnaissait qu'il pourrait être nécessaire d'aller au-delà des normes existantes pour ménager une flexibilité supplémentaire. Se référant au paragraphe 37 du rapport de la réunion, l'intervenant a ajouté que dans le groupe des gouvernements, les représentants des pays développés et ceux des pays en développement avaient des points de vue différents sur ce qu'impliquerait une telle flexibilité. Par exemple, le représentant du gouvernement de l'Allemagne avait avancé des arguments préconisant de s'écarter des conventions de l'OIT existantes relatives à la durée du travail afin d'incorporer une flexibilité temporelle accrue, tandis que le représentant du gouvernement du Brésil avait indiqué que, dans les pays en développement, la négociation collective pourrait être difficile à mettre en œuvre dans des conditions d'égalité, ce qui nécessitait d'avoir un cadre légal solide. Le vice-président du groupe des gouvernements a ensuite fait valoir que les participants à la réunion devraient discuter des limites journalières et hebdomadaires de la durée du travail, mais que cela ne devrait pas forcément impliquer que de telles limites étaient nécessaires. Par exemple, les cadres légaux prenant en compte des périodes de repos hebdomadaires engloberaient naturellement certaines limites de la durée du travail car certains jours seraient consacrés au repos et il ne serait donc pas possible de travailler ces jours-là. Une autre question dont les participants pourraient débattre était l'annualisation de la durée du travail. L'intervenant a conclu en déclarant que, en tant qu'expert indépendant ne représentant pas son pays, il ne voyait personnellement pas pourquoi il ne devrait pas y avoir comme objectif de mettre en place un instrument mondial général pour la durée du travail, éventuellement moins détaillé que les instruments existants mais visant tout de même les questions essentielles.
68. Le représentant du gouvernement du Brésil a fait valoir que, bien que son pays n'ait pas ratifié les conventions n^{os} 1 et 30, celles-ci avaient été dans une large mesure mises en œuvre dans la législation nationale. Des types d'aménagement du temps de travail plus flexibles étaient souhaitables; cependant, il fallait les réglementer et ils ne pouvaient pas porter atteinte aux facteurs liés, par exemple, à la sécurité et la santé des travailleurs. L'intervenant a ensuite conclu que son gouvernement avait remarqué que la mise en œuvre de la législation nationale sur le travail posait des problèmes importants, ce qui rendait

nécessaire d'avoir des inspecteurs du travail dotés de fortes prérogatives pour protéger les travailleurs. En général, dans les pays d'Amérique du Sud, il était nécessaire de réglementer la flexibilité du temps de travail. En outre, comme les questions relatives à la durée du travail ne pouvaient dans une certaine mesure être traitées que par les partenaires sociaux, la législation nationale gardait un rôle important à jouer.

69. La représentante du gouvernement d'Afrique du Sud a souligné que bien que son pays n'ait pas ratifié les conventions n^{os} 1 et 30, la législation nationale était tout de même conforme aux dispositions de ces conventions. Elle a aussi insisté sur la nécessité d'établir un équilibre entre la réglementation et la flexibilité et sur le rôle capital des inspecteurs du travail.
70. Le représentant du gouvernement de la Tunisie a fait valoir que la réunion devrait reconnaître la nécessité de ménager la possibilité de mettre en place des instruments relatifs à la flexibilité du temps de travail par la voie de la négociation collective dans les cadres législatifs nationaux. Conformément à plusieurs conventions de l'OIT visant différents groupes spécifiques de travailleurs, et compte tenu des progrès technologiques accomplis ces dernières décennies, l'OIT devrait débattre de la protection des travailleurs à domicile et de la manière de ménager un équilibre vie professionnelle-vie privée approprié pour ces travailleurs.
71. Le vice-président du groupe des employeurs a fait valoir que la séance devrait être axée sur les points pour la discussion soulevés dans le paragraphe 153 du rapport de la réunion, au lieu de porter sur la liste plus longue de questions figurant au paragraphe 37.
72. Le président a répondu qu'il n'y avait aucun problème à discuter des questions soulevées au paragraphe 37 car elles étaient liées aux points pour la discussion figurant au paragraphe 153.
73. L'expert australien du groupe des travailleurs a insisté sur le fait que la réunion devait prendre en compte les réalités et pratiques nationales. Se référant aux statistiques figurant dans le rapport de la réunion, il a fait observer que pour la plupart des travailleurs des pays développés, la durée du travail hebdomadaire était inférieure à la limite de 48 heures établie dans les conventions n^{os} 1 et 30. Cependant, cela ne devrait pas donner à entendre qu'il n'était pas nécessaire d'établir des limites maximales, en particulier si l'on tenait compte de la situation dans les pays en développement. L'intervenant a ajouté qu'il n'y avait apparemment pas d'opposition à la norme d'un congé annuel rémunéré d'au moins trois semaines par an. Cette norme était bien mise en œuvre dans les pays développés, mais l'OIT devrait aider les pays en développement en ce qui concerne cette question. Il a conclu que la situation dans ce domaine, comme le montraient les statistiques du rapport de la réunion, ne semblait pas créer de graves problèmes pour les conventions existantes sur la durée du travail, que l'on ne pouvait donc pas considérer comme dépassées.
74. Le vice-président du groupe des employeurs, prenant la parole au nom du groupe, a fait valoir qu'il fallait que les participants à la réunion se montrent prudents à l'égard des données et qu'ils pourraient passer beaucoup de temps à discuter de tout un éventail d'exemples différents tirés du monde entier; cependant, cette approche ne déboucherait finalement sur rien. L'intervenant a fait valoir que les lois nationales étaient une chose, et la pratique une autre. Dans la vie quotidienne, il y avait beaucoup de cas où l'on s'écarterait des cadres légaux nationaux, souvent négociés collectivement, en raison du besoin de flexibilité accrue.
75. Le vice-président du groupe des travailleurs a déclaré que même si les conventions relatives à la durée du travail n'étaient pas largement ratifiées dans le monde, cela ne voulait pas dire qu'elles étaient dénuées de pertinence. Il a aussi noté que la tendance générale semblait être de se conformer aux normes minimums et a souligné que si de telles

normes minimums demeuraient nécessaires, cela laissait néanmoins des possibilités de flexibilité.

76. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a répondu à l'intervention du représentant australien des travailleurs et a fait valoir que, bien que les conventions n^{os} 1 et 30 aient été efficaces d'une manière générale, la question des ratifications de ces instruments demeurait un problème. Il a indiqué que si l'on voulait qu'elles soient des instruments modernes de l'OIT sur la durée du travail, il fallait que la réunion souligne que bon nombre des sections de ces conventions demeuraient effectivement pertinentes, mais aussi que d'autres étaient dépassées. L'OIT avait besoin de normes qui pouvaient être ratifiées.

Résumé du président

77. Le président a conclu la séance en soulignant la nécessité d'établir un équilibre entre flexibilité et réglementation et la nécessité d'avoir des normes minimums dans certains domaines de la durée du travail, tout en reconnaissant que la négociation collective dans un cadre légal national pouvait aussi apporter des contributions importantes dans ce domaine. La question de l'établissement d'un cadre général plus large sur la durée du travail avait été soulevée par les employeurs et il fallait rechercher un terrain d'entente sur cette question.
78. L'intervenant a conclu qu'il était impossible de ne pas limiter le travail. Il était nécessaire d'avoir certaines formes de limitation de la durée du travail; la question était de savoir où tracer ces limites. Il semblait aussi que l'on s'accordait à reconnaître que le réexamen des normes n'était pas une question devant être traitée à la réunion, mais qu'il serait éventuellement possible de formuler quelques suggestions à l'intention du mécanisme d'examen des normes du Conseil d'administration.
79. Le vice-président du groupe des travailleurs a insisté sur le fait que son groupe n'approuverait aucune mesure qui pourrait remettre en cause la pertinence des normes existantes car le groupe des travailleurs était fermement convaincu qu'elles demeuraient pertinentes et qu'elles pouvaient constituer une base suffisante pour la flexibilité du temps de travail.
80. Le président a conclu que l'on ne devait pas se concentrer seulement sur les conventions n^{os} 1 et 30, mais plutôt sur toute la gamme des normes internationales du travail relatives à la durée du travail. Il a ensuite prononcé la clôture de la séance.

Séance 4: Tendances, faits nouveaux et effets en ce qui concerne les horaires de travail

Exposé par le Bureau

81. M. Jon Messenger, chercheur principal rattaché au Programme des conditions de travail et d'emploi du BIT, a ouvert la séance par un bref exposé de la situation actuelle dans le monde en ce qui concerne les horaires de travail. M. Messenger a entamé son exposé en donnant certaines définitions clés des aménagements ci-après des horaires de travail/du temps de travail: heures supplémentaires, travail posté, horaires fractionnés, horaires hebdomadaires comprimés, aménagement souple du temps de travail/comptes épargne-temps, annualisation des heures de travail/calcul de la moyenne des heures travaillées, et aménagements «atypiques» ou «précaires».

-
- 82.** M. Messenger a indiqué que les horaires de travail comportaient à la fois des avantages et des inconvénients pour les travailleurs comme pour les employeurs, et il a mis en évidence certains de ces avantages et inconvénients s'agissant des différents aménagements du temps de travail. Pour les travailleurs, le travail posté et les heures supplémentaires pouvaient se traduire par une rémunération plus importante et/ou des périodes de congé de compensation plus longues, mais ces horaires étaient susceptibles d'avoir des effets négatifs sur la sécurité et la santé au travail et sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Les horaires fractionnés rendaient plus faciles les déplacements entre le domicile et le lieu de travail car les transports en commun étaient moins surchargés aux heures de pointe, mais les nouveaux horaires pouvaient aussi être peu commodes pour certains travailleurs. Les horaires hebdomadaires comprimés étaient avantageux pour les travailleurs dans le sens où ils permettaient d'avoir des week-ends plus longs et de passer moins de temps en déplacement entre le domicile et le lieu de travail, mais l'allongement des journées de travail pouvait aussi se traduire par une plus grande fatigue et un plus grand nombre d'accidents. Les horaires à la carte et les comptes épargne-temps donnaient aux travailleurs une plus grande maîtrise de leurs horaires de travail, ce qui était bénéfique pour leur bien-être et l'équilibre vie professionnelle-vie privée; en même temps, cette maîtrise pouvait être limitée, par exemple par la surcharge des comptes épargne-temps. L'annualisation des heures de travail et le calcul de la moyenne des heures travaillées, enfin, se traduisaient par la stabilité du revenu quelles que soient les heures travaillées; cependant, les horaires de travail pouvaient aussi être irréguliers et la rémunération des heures supplémentaires pouvait être réduite, voire complètement supprimée.
- 83.** Pour les employeurs, les heures supplémentaires et le travail posté permettaient d'augmenter la production et les heures d'exploitation, mais ils pouvaient aussi entraîner une hausse des coûts en raison du paiement des heures supplémentaires et de certains frais et problèmes administratifs. Les horaires fractionnés permettaient d'allonger les heures d'exploitation ou d'ouverture des magasins et d'utiliser plus intensivement les installations et équipements; en même temps, le «chevauchement» des heures auxquelles les employés commencent et finissent le travail était susceptible de provoquer des difficultés administratives. Les horaires hebdomadaires comprimés réduisaient les coûts liés aux opérations de lancement et à la consommation d'énergie, augmentaient la productivité et abaissaient les niveaux d'absentéisme; en même temps, l'allongement des journées de travail pouvait entraîner une plus grande fatigue et accroître le risque d'accidents. Les horaires à la carte et les comptes épargne-temps pouvaient stimuler la motivation et la performance des travailleurs, mais l'organisation des horaires de travail était complexe et la surveillance directe des horaires était perdue. L'annualisation des heures de travail permettait de s'adapter rapidement aux hausses de la demande du marché et de réduire les coûts liés aux heures supplémentaires, mais les systèmes étaient très complexes et souvent difficiles à gérer. Cet aménagement du temps de travail présentait un intérêt particulier pour les industries saisonnières.
- 84.** M. Messenger a aussi mis en évidence certains des effets des horaires de travail que les chercheurs avaient observés. Les constatations empiriques avaient établi l'existence de fortes corrélations entre certains horaires de travail, comme le travail posté et le travail de nuit, et certains problèmes de santé physique comme les maladies cardiovasculaires et les troubles digestifs. La corrélation était particulièrement forte en ce qui concernait le travail de nuit. Les travaux de recherche semblaient aussi indiquer un accroissement des problèmes d'incompatibilité entre le travail et la vie familiale s'agissant des horaires de travail dits «atypiques», par exemple le travail de nuit et le travail le week-end. Cependant, l'intervenant a fait valoir qu'il importait de se rappeler qu'il y avait un nombre infini d'horaires possibles pour le travail posté et qu'il faudrait peut-être attendre des années avant de connaître leurs effets sur la santé. M. Messenger a aussi fait observer que les horaires à la carte et les horaires hebdomadaires comprimés avaient montré des effets positifs sur la productivité, la réduction des niveaux d'absentéisme et l'accroissement de la satisfaction au travail des employés. Les travaux de recherche indiquaient aussi que le fait

de ménager aux travailleurs une certaine possibilité de choix concernant leurs horaires de travail donnait des résultats positifs au plan de leur santé et de leur satisfaction au travail, ainsi que des résultats des entreprises.

Discussion

85. L'experte sud-africaine du groupe des employeurs, prenant la parole au nom du groupe, a souligné que les pressions en faveur de l'établissement d'horaires de travail variés augmentaient et qu'il fallait que les employeurs fassent en sorte que ces pressions soient compatibles avec les besoins des entreprises en matière de productivité et les cadres légaux en place. Pour ce qui était des travaux de recherche menés par le Bureau, l'intervenante a évoqué l'évolution dans la compréhension de la nature des heures supplémentaires et les possibilités d'innovation convenues dans le cadre légal des heures supplémentaires. Quant au point de vue des employeurs concernant la flexibilité, elle a insisté sur l'importance du contexte, reconnaissant que les employeurs étaient disposés à s'adapter et à ménager une plus grande flexibilité, tout en indiquant qu'il était impossible pour certaines entreprises de mettre en œuvre certains types d'horaires de travail. L'intervenante a conclu en insistant sur la nécessité de mener plus de travaux de recherche sur les différents types d'horaires de travail, en utilisant des outils méthodologiques comme la présentation d'informations factuelles et les études de cas.
86. L'expert malaisien du groupe des employeurs, prenant la parole au nom du groupe, a indiqué qu'il importait de promouvoir le travail à temps partiel mutuellement convenu car c'était un outil important permettant aux employeurs de s'adapter à l'évolution de la demande. Il a noté d'autre part qu'il importait de distinguer le travail à temps partiel du travail occasionnel, ponctuel ou à la demande, non fondé sur un contrat de travail permanent. L'intervenant a souligné que le rapport de l'OCDE sur la qualité des emplois à temps partiel était limité et a suggéré que, s'agissant des pays qui ne prévoient pas de prestations équivalentes pour les travailleurs à temps partiel, le Bureau étudie les obstacles ou les causes de cette situation.
87. L'expert malaisien du groupe des employeurs a aussi indiqué que le travail à temps partiel était en expansion dans le monde entier. Cette tendance était alimentée par les demandes des employés, en particulier ceux qui, pour différentes raisons, ne pouvaient pas travailler à temps complet. Le travail à temps partiel favorisait aussi la continuité de l'emploi et le rattachement à la main-d'œuvre. Selon lui, les compromis entre la flexibilité et la réduction du temps de travail pour les employés en échange d'une diminution de la rémunération et des possibilités de promotion étaient acceptables. En outre, il fallait respecter le choix fait par les travailleurs de travailler à temps partiel au lieu de se montrer paternaliste en n'en tenant pas compte pour privilégier un nombre d'heures minimum fixe. Il y avait des problèmes dans la mesure où le travail à temps partiel pouvait ne pas générer un revenu suffisant, surtout dans le cas des hommes. La possibilité de travailler plus d'heures pouvait aussi dépendre de facteurs contextuels, comme les soins à donner aux personnes à charge. Ces types d'inadéquation pouvaient être partiellement résolus par les gouvernements, par exemple en mettant plus de crèches à la disposition des employés et en faisant en sorte qu'elles soient plus flexibles pour s'aligner sur leurs horaires de travail. En règle générale, le travail à temps partiel était bon pour la communauté et pouvait être renforcé par les gouvernements, par exemple par l'accès aux régimes de sécurité sociale. Quant aux problèmes liés au travail à temps partiel, l'OIT pouvait sensibiliser les intéressés aux problèmes et suggérer des manières de les régler.
88. L'expert malaisien du groupe des employeurs a aussi souligné que le groupe des employeurs s'opposait à ce que les nouvelles formes d'aménagement du temps de travail émergentes soient qualifiées de «précaires» ou «atypiques». Selon lui, ces étiquettes servaient des fins politiques d'exclusion, consistant à délégitimer et discréditer des

aménagements du temps de travail licites, mutuellement convenus et mutuellement bénéfiques. L'OIT ne devrait pas recourir aux politiques d'exclusion dans ses travaux de recherche et la façon dont elle traitait l'évolution des formes de travail. Les employeurs rejetaient aussi le paternalisme qui imprégnait la discussion de ces aménagements dans le rapport de la réunion. Par exemple, la définition du travail à temps partiel «marginal» – moins de 15 heures – figurant dans le rapport était arbitraire et pouvait ne pas convenir à certains employés.

89. L'expert australien du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a évoqué un certain nombre de pratiques relatives à la durée du travail, dont certaines étaient «nouvelles» et «émergentes» et d'autres «anciennes» et méritant d'être qualifiées d'«abusives». Ces pratiques abusives existaient tant dans les pays développés que dans les pays en développement et étaient parfois prévues dans la législation nationale. L'intervenant a abordé la question des contrats dits «zéro heure», au titre desquels les travailleurs pouvaient être tenus de se présenter sur leur lieu de travail à un moment donné juste pour voir s'il était possible de leur attribuer du travail et sans aucune garantie concernant le nombre d'heures de travail. Cela pouvait se traduire par des salaires négatifs car les frais, par exemple, de garde des enfants et de transport pouvaient être plus élevés que la rémunération. Il ne s'agissait pas d'un problème concernant seulement les pays en développement. Par exemple, environ 25 pour cent des travailleurs australiens étaient des travailleurs occasionnels. Ce type d'aménagement pouvait être qualifié de *facto* d'«atypique» ou de «précaire». Il fallait entreprendre plus de travaux de recherche pour mieux déterminer l'étendue de cette pratique. Cela étant dit, l'intervenant a souligné que les aménagements du travail à temps partiel n'étaient pas tous abusifs.
90. L'expert australien du groupe des travailleurs a fait valoir qu'il serait important que l'OIT n'examine pas seulement la durée maximum du travail, mais aussi la durée minimum garantie. Il s'agissait d'une question capitale pour les travailleurs afin d'accroître la prévisibilité et la stabilité du travail. En Australie, par exemple, il était fréquent que seuls des postes minimums de trois heures soient garantis aux travailleurs, ce qui ne permettait pas d'obtenir un revenu adéquat. Les postes fractionnés, durant lesquels les travailleurs travaillent une fois le matin et une fois, plus tard, l'après-midi, posaient moins de problèmes quand les travailleurs n'avaient pas se déplacer entre leur domicile et leur lieu de travail, mais devenaient de plus en plus incommodes et onéreux avec l'allongement de la distance qu'ils devaient parcourir pour se rendre au travail. L'intervenant a souligné que le temps de déplacement en général était un problème qu'il fallait examiner. Le temps de déplacement n'était pas considéré comme du temps de travail dans les conventions déjà évoquées à la réunion, bien que le déplacement soit effectué dans le but de travailler et que les individus travaillent souvent beaucoup durant ces déplacements. Cela posait un problème en particulier dans le cas des postes qui donnaient lieu couramment à des déplacements entre plusieurs sites. En règle générale, tout travail accompli pour le compte de l'employeur devrait être pris en considération lorsqu'on concevait des aménagements du temps de travail appropriés. Le travail «à la demande» était une situation dans laquelle les travailleurs pouvaient dans une certaine mesure vaquer à leurs occupations personnelles, mais il s'agissait aussi d'un aménagement dans lequel l'individu était en grande partie aux ordres de l'employeur. Etant donné qu'un nombre croissant de travailleurs exécutaient des tâches professionnelles loin de leur lieu de travail, la définition du temps de travail devrait faire l'objet de discussions et si possible être modifiée et l'OIT devrait être à la pointe de cette initiative.
91. L'expert allemand du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a fait valoir que les comptes épargne-temps et les pratiques d'annualisation des heures de travail pouvaient être intéressants mais comportaient aussi des risques. Les comptes épargne-temps pouvaient être considérés comme un prêt accordé par les travailleurs aux employeurs, sans garanties. Par exemple, les travailleurs avaient perdu une énorme partie de leur épargne sur leurs comptes épargne-temps lorsque les sociétés avaient fait faillite ou

avaient fusionné avec d'autres sociétés. Il fallait donc qu'il y ait des garanties de compensation du temps pour les travailleurs qui avaient recours aux comptes épargne-temps et aux pratiques comme l'annualisation des heures. Cette pratique devenait particulièrement risquée lorsque les travailleurs travaillaient plus de 60 heures par semaine en moyenne.

92. Le partage du travail était intéressant en tant que mesure de lutte contre la crise, mais son applicabilité dans le temps était limitée. Si la crise avait duré plus longtemps, les salaires auraient continué de baisser et les gouvernements n'auraient plus été en mesure de compenser cette situation. L'intervenant a souligné que les travailleurs à temps partiel continuaient de faire l'objet d'une discrimination, en particulier les femmes. Il était donc essentiel de poursuivre les travaux visant à améliorer les conditions de ces travailleurs. Le problème fondamental concernant le travail à temps partiel en général n'était pas les travailleurs qui travaillaient un nombre important d'heures hebdomadaires, par exemple entre 30 et 35 heures, mais plutôt ceux qui travaillaient le moins d'heures. La nécessité économique de nouveaux horaires de travail ne justifiait pas les pratiques telles que les contrats «zéro heure», qui étaient discriminatoires et désavantageux pour les femmes en particulier. L'intervenant a conclu en soulignant que certaines activités exécutées en dehors du lieu de travail à l'aide d'outils technologiques comme les ordinateurs portables et les Blackberries devraient être considérées comme du travail. Cette question exigeait plus d'attention de la part de l'OIT.
93. L'expert philippin du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a répété les déclarations antérieures et donné quelques exemples concrets de problèmes liés aux pratiques en matière de temps de travail. Dans le secteur bancaire, les employés étaient censés arriver une demi-heure à l'avance et partir tard et ce temps n'était pas rémunéré. Dans le secteur des transports, les chauffeurs étaient souvent rémunérés exclusivement à la commission, et ils étaient censés arriver à leur lieu de travail à une certaine heure en fonction de la planification des itinéraires ou demeurer en astreinte. La seule rémunération octroyée pour ce temps en astreinte était le paiement des frais d'utilisation des transports publics entre le domicile et le lieu de travail.
94. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne, prenant la parole au nom du groupe des gouvernements, a fait l'éloge du rapport de la réunion et de la façon dont il avait exposé l'éventail et la diversité des différents horaires de travail. Cette diversité était l'une des principales raisons expliquant le faible taux de ratification des conventions existantes relatives à la durée du travail car certains aménagements comme les comptes épargne-temps pouvaient être difficiles à concilier avec les dispositions des conventions n^{os} 1 et 30. Le rapport soulignait aussi les problèmes existants posés par les horaires de travail «précaires» et «atypiques» tels que les contrats «zéro heure»; il s'agissait d'une question que les participants à la réunion devaient s'efforcer de traiter. L'intervenant a ajouté qu'il convenait avec le représentant allemand du groupe des travailleurs que la question du traitement des travailleurs à temps partiel était aussi une question de discrimination fondée sur le genre car les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Du point de vue des gouvernements, un problème général concernant le travail à temps partiel était que les travailleurs à temps partiel touchaient des salaires inférieurs et donc des pensions de retraite inférieures, ce qui pourrait rendre nécessaire la mise en place d'une assistance financée par l'Etat. L'intervenant a conclu en déclarant que, pour permettre à un plus grand nombre de travailleurs à temps partiel de travailler à plein temps, il fallait prévoir des dispositions telles que la garde des enfants afin de permettre en particulier aux travailleuses de travailler plus longtemps. Pour traiter les problèmes liés au travail à temps partiel, il fallait des mesures de politique générale au niveau national et international, et l'OIT devrait aussi être un point focal pour ces discussions.

-
95. Le président a fait observer qu'il y aurait toujours de «bons» et de «mauvais» employeurs. Il n'était pas nécessairement obligatoire de réglementer ceux qui respectaient les choix et les intérêts de leurs travailleurs, tandis que la réglementation servirait principalement à restreindre les pratiques des «mauvais» employeurs.
96. Le vice-président du groupe des employeurs a insisté sur le fait que la flexibilité n'était pas la même chose que les abus. Les conventions de l'OIT ne traitaient pas correctement les problèmes posés par les «mauvais» employeurs car ceux-ci les ignoreraient tout simplement. La réglementation et la supervision des «mauvais» employeurs était une question qu'il convenait mieux de traiter au niveau de la réglementation nationale.
97. L'expert malaisien du groupe des employeurs a fait valoir que certains travailleurs préféreraient travailler à temps partiel et que les participants à la réunion ne devaient pas essayer d'ajouter encore plus de questions à traiter pour l'OIT. En réponse à l'intervention de l'expert allemand du groupe des travailleurs, il a déclaré que la réglementation du travail à temps partiel serait discriminatoire à l'égard des femmes et que l'objectif devrait être de supprimer les obstacles au travail à temps partiel.
98. L'experte sud-africaine du groupe des employeurs a souligné que la discussion de l'incidence des nouvelles technologies ne devrait pas être une priorité pour la réunion. Ce n'était pas du tout une question pertinente pour les travailleurs peu qualifiés et d'autres groupes importants de travailleurs.
99. Le vice-président du groupe des employeurs a fait valoir que, compte tenu du peu de ressources dont disposait l'OIT, il fallait que les participants à la réunion identifient les domaines spécifiques dans lesquels le Bureau devrait concentrer ses efforts. Il fallait selon lui se préoccuper principalement des groupes de travailleurs faibles, lesquels n'utilisaient pas de technologies modernes dans leur travail comme les ordinateurs portables et les Blackberries. L'intervenant a ajouté que, même si les outils technologiques étaient fréquemment utilisés pour travailler en dehors des heures de travail normales, ils étaient aussi utilisés à des fins autres que le travail pendant les heures de travail.
100. Selon le vice-président du groupe des travailleurs, il ressortait de la discussion qu'il y avait un certain terrain d'entente sur des questions spécifiques. Les normes internationales du travail avaient un rôle important à jouer pour lutter contre les pratiques déloyales, mais la négociation collective était aussi un outil important pour compléter les normes et la législation nationale. Il a ajouté que, de même qu'il y avait de «mauvais» employeurs, il y avait aussi de «mauvais» travailleurs qui ne comprenaient pas réellement les conséquences à long terme sur la santé de certains types d'aménagement du travail en général, et en particulier de la durée excessive du travail, et qu'il fallait donc les protéger contre eux-mêmes. En outre, dans bien des cas les travailleurs n'avaient de facto pas d'autre option que d'accepter certains types d'horaires de travail, ce qui conférait toute son importance à la question d'une réglementation globale.
101. L'expert australien du groupe des travailleurs a tenu à dire que les nouvelles technologies avaient bel et bien un impact sur beaucoup de types de travailleurs aussi dans les pays en développement, comme l'illustrait le développement des centres d'appels dans des pays comme l'Inde. Il était donc important que l'OIT ne sous-estime pas l'impact des nouvelles technologies et il fallait qu'elle s'efforce de coller aux réalités modernes. L'intervenant a ensuite demandé si les experts qui préconisaient l'emploi de contrats horaires pour les travailleurs seraient aussi disposés à accepter des contrats à la minute.
102. Le représentant du gouvernement de l'Allemagne a fait valoir qu'il ne serait pas productif que les participants à la réunion se focalisent exagérément sur l'incidence des technologies modernes. Il a fait observer que le travail, dans bien des cas, devenait de plus en plus dense, et c'était un problème en ce qui concerne par exemple les centres d'appels où le

travail pouvait être très intensif et comporter peu de pauses. Si l'on tenait compte de cette situation, la qualité du temps de travail devrait être un sujet important à débattre.

103. Le président a souligné que l'objectif des normes de l'OIT était de fournir une protection aux plus vulnérables, mais aussi d'inspirer les législations nationales sans viser à prendre leur place. L'OIT devrait être prudente s'agissant d'éventuelles nouvelles normes et veiller en particulier à ne pas les énoncer d'une manière trop détaillée car cela compliquerait la ratification.
104. L'expert allemand du groupe des travailleurs a insisté sur le fait que les participants à la réunion devaient s'efforcer de trouver une forme quelconque d'accord au sujet des technologies modernes car cette question était devenue de plus en plus importante ces dernières années. Il a ajouté que, s'agissant de la question des comptes épargne-temps, il était possible de ménager une flexibilité accrue du moment que la limite maximale hebdomadaire ne dépassait pas la limite de 48 heures prévue par les conventions n^{os} 1 et 30.
105. L'expert australien du groupe des travailleurs a fait valoir, en réponse à l'intervention du représentant du gouvernement de l'Allemagne, que l'interaction entre la technologie et le temps de travail était intéressante, mais que le moment n'était pas encore venu pour une nouvelle convention sur cette question. Il a ajouté qu'il s'agissait d'une question fondamentale et qu'elle était liée à la définition même du temps de travail, définition qu'il n'était pas possible de laisser aux seules législations nationales.
106. Le vice-président du groupe des employeurs a déclaré qu'il ne voyait pas la nécessité pour l'OIT de se préoccuper des questions concernant l'impact des nouvelles technologies sur le temps de travail. Ce qu'il convenait de débattre à la place, c'était la question des travailleurs vulnérables. Il a conclu en insistant sur le fait que les nouvelles technologies pouvaient aussi dans bien des cas avoir une incidence positive sur les travailleurs et sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée.
107. Le vice-président du groupe des travailleurs a fait valoir qu'il était improbable que les participants à la réunion parviennent à un accord sur ce qui devrait être compté comme temps de travail. Lorsqu'on définissait le temps de travail, il était nécessaire de prendre en compte les nouvelles formes d'aménagement du temps de travail, qui étaient susceptibles d'améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée mais aussi de nuire à cet équilibre.

Résumé du président

108. Le président a conclu la séance en indiquant que la discussion avait mis en relief un grand nombre de domaines différents concernant les horaires de travail dans lesquels l'OIT pouvait avoir une influence mais, compte tenu du peu de ressources dont disposait l'Organisation, il serait nécessaire de déterminer ce que devraient être les priorités essentielles pour les travaux de l'OIT et parvenir à un consensus sur ce point.

Séance 5: L'expérience de la crise récente

Discussion de groupe

109. La séance s'est ouverte avec une discussion de groupe sur les aménagements du temps de travail comme mesures pour faire face aux crises. Les intervenants étaient M. Steffen Lehdorff de l'Institut Arbeit und Qualifikation de l'Université de Duisburg-Essen

(Allemagne); M. Erinç Yeldan de la Faculté des sciences économiques de l'Université Bilkent, Ankara (Turquie); et M^{me} Susan Hayter du Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE) du BIT à Genève.

- 110.** M. Lehdorff a relevé que la principale question relative à la durée du travail au XX^e siècle avait été l'établissement de normes dans le but de réduire le nombre d'heures de travail. Il a utilisé deux exemples pour montrer que les normes demeuraient pertinentes également au XXI^e siècle: en Turquie, quelque 40 pour cent des travailleurs continuaient de travailler habituellement plus de 48 heures par semaine, tandis qu'au Royaume-Uni, la portion des travailleurs qui travaillaient habituellement plus de 48 heures hebdomadaires avait diminué avec les années, la pratique réelle correspondant de plus en plus à la norme. Cela montrait que les normes conservaient leur valeur pour l'avenir. Cependant, il a fait valoir qu'il était temps d'ajouter une «flexibilité négociée» comme nouvelle composante du temps de travail. Dans le domaine de la durée du travail, il y avait des chevauchements entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs et, partant, les négociations étaient une option. L'Etat avait un intérêt à appuyer ces négociations comme moyen de sauvegarder l'emploi.
- 111.** Durant la récession de 2008-09, l'emploi en Allemagne était demeuré remarquablement stable et s'était accompagné d'une baisse marquée du nombre d'heures travaillées et de la productivité. La réduction de la durée du travail avait été réalisée au moyen d'un dispositif de chômage partiel, *Kurzarbeit* (partage du travail) et de réductions individuelles de la durée du travail négociées au niveau local. Cela avait permis aux sociétés de conserver leur main-d'œuvre qualifiée et de retrouver rapidement les niveaux de productivité antérieurs, tandis que les travailleurs bénéficiaient de la continuité de l'emploi. Comme exemple de partage du travail innovant au-delà du scénario de crise, M. Lehdorff a mentionné une grande société industrielle dans le secteur de l'acier qui, par la voie de la négociation collective, avait réduit la durée du travail pour le personnel relevant du travail posté tout en embauchant quelque 2 000 nouveaux apprentis, pour répondre aux besoins futurs de l'entreprise en travailleurs qualifiés.
- 112.** M. Yeldan a présenté le cas de la Turquie qui a fait face à la crise en réduisant la durée du travail à l'aide d'un dispositif de partage du travail établi en vertu du Code du travail turc. Les employeurs confrontés à des difficultés liées à des facteurs extérieurs à l'entreprise pouvaient déposer auprès de l'Agence de l'emploi turque une demande d'autorisation en vue d'appliquer une réduction de la durée du travail sur une période donnée. Dans le cadre de ce programme, les travailleurs étaient rémunérés sur le fonds d'assurance-chômage au taux de 60 pour cent de leur salaire mensuel brut, dans la limite de 150 pour cent du salaire minimum légal brut, tandis que les deux tiers des primes de santé et de maternité étaient versés par l'Institut de la sécurité sociale turc. Cependant, les employés concernés devaient avoir travaillé sans interruption durant au moins 120 jours avant la mise en œuvre du programme et devaient avoir accumulé au moins vingt mois de primes d'assurance-chômage. Le programme turc a contribué à modérer la hausse du chômage durant la crise et à le ramener rapidement aux niveaux d'avant la crise. D'une manière générale, les syndicats ont jugé cette expérience positive, tandis que les employeurs, tout en l'appréciant également, auraient souhaité une plus grande flexibilité dans l'application du programme.
- 113.** Le programme de partage du travail turc était d'une portée très limitée à son début en 2005. Cependant, il a connu un développement rapide à la suite de l'éclatement de la crise et, à la fin de mai 2011, 268 081 travailleurs de 3 532 entreprises avaient bénéficié de ce dispositif. Selon les estimations, 100 353 emplois ont probablement été sauvés par le programme, à un coût de 207 millions de liras turques (environ 125 millions de dollars, soit 727 dollars par emploi sauvé). Sans le programme, le nombre de chômeurs en 2010 aurait été de 3 147 000 (12,3 pour cent), au lieu de 3 046 000 (11,9 pour cent). Une évaluation du dispositif a permis de constater que les emplois avaient été préservés pour un coût budgétaire relativement bas; que la formalisation avait augmenté; et que toutes les

parties concernées avaient montré un intérêt positif pour le programme. Cependant, les contraintes strictes pesant sur les décisions de gestion et les préoccupations des grandes entreprises au sujet de la façon dont leur recours à ce dispositif serait jugé par le marché étaient autant de questions qu'il faudrait traiter à l'avenir.

- 114.** M^{me} Hayter a souligné le rôle que la négociation collective avait joué durant la crise, en particulier pour éviter les licenciements, et elle a exposé en détail les différences entre les préoccupations et les objectifs des employeurs et ceux des travailleurs. Les employeurs avaient des préoccupations concernant les liquidités, la baisse de la productivité, la réduction des coûts et le maintien du personnel qualifié. Les travailleurs avaient des préoccupations concernant la sécurité de l'emploi, la protection des revenus et la promotion de l'équité dans les mesures de réduction des coûts prises dans l'ensemble de l'entreprise. L'intervenante a exposé en détail et illustré plusieurs aspects qui influençaient sur les ripostes à la crise négociées, notamment la situation économique, les stratégies des partenaires sociaux, les politiques publiques en vigueur et les systèmes de relations professionnelles. Les facteurs qui influençaient sur la négociation collective étaient notamment les consultations tripartites, l'introduction ou l'extension d'un soutien aux mesures de chômage partiel (partage du travail), le recours aux conventions collectives d'entreprise ou sectorielles pour la mise en œuvre et une utilisation accrue de la négociation collective. Les résultats des négociations constituaient un compromis entre les ajustements apportés aux rémunérations (sous différentes formes, par exemple: baisse des salaires, gel des salaires, ou même augmentations), les mesures visant à garantir l'emploi et, surtout, les négociations sur la durée du travail. Ces résultats étaient adaptés aux intérêts des différents employeurs et travailleurs et pouvaient englober des questions comme l'aménagement souple du temps de travail, la limitation des heures supplémentaires, le raccourcissement de la semaine de travail ordinaire, ou les dispositifs de licenciement temporaire. Ces mesures étaient généralement mises en œuvre en étant entendu qu'il s'agissait d'ajustements temporaires pour faire face à la crise et qu'elles ne devaient pas être utilisées comme prétexte pour porter atteinte aux normes en matière d'emploi.
- 115.** M^{me} Hayter a insisté sur le fait que, dans la plupart des cas, les résultats de la négociation collective débouchaient sur la préservation des emplois et donnaient du temps aux entreprises pour tenir bon pendant la crise. L'industrie chimique française donnait un exemple de négociation sectorielle fructueuse: les dispositions légales relatives au chômage partiel (partage du travail) ont été étendues dans ce secteur, assorties d'une amélioration du salaire réduit versé, à hauteur de 80 pour cent. Des exemples de négociations fructueuses au niveau des entreprises pouvaient être relevés en Argentine, où les travailleurs affectés à la production du groupe Deutz Agco Motors ont été suspendus durant cinq mois en 2009 et ont reçu 70 pour cent de leur salaire de base, tandis que les sociétés continuaient de verser les cotisations de sécurité sociale. Globalement, les enseignements tirés de la crise étaient que les institutions de la négociation collective pouvaient offrir une réponse flexible en cas de crise et que l'Etat avait un rôle essentiel à jouer pour appuyer la négociation collective (en particulier en matière de chômage partiel ou de formation). De plus, il fallait renforcer les connaissances au sujet des options possibles autres que les licenciements qui n'étaient pas souvent utilisées, et renforcer le rôle de la négociation collective comme outil efficace pour permettre aux partenaires sociaux de trouver des solutions.

Discussion

- 116.** L'expert britannique du groupe des employeurs, prenant la parole au nom du groupe, a indiqué que, dans son pays, l'impact de la crise avait été plus fort qu'initialement prévu. Il a souligné qu'il importait de discuter des aménagements du temps de travail. En raison des pressions financières accrues qui s'exerçaient sur les gouvernements, et du fait que les employeurs s'efforçaient encore de se remettre des conséquences de la récession

précédente, les capacités de lutter activement contre les fléchissements économiques pour limiter les pertes d'emplois étaient plus réduites. La mesure la plus efficace que les gouvernements pouvaient prendre pour faire face à la crise était de ménager plus de flexibilité durant les périodes de croissance économique car cela permettrait aux employeurs de se développer et d'être mieux préparés à affronter les fléchissements économiques. L'intervenant a ajouté que l'OIT devrait prendre en considération tout un éventail de réponses possibles qui étaient bénéfiques pour les travailleurs et les employeurs des différents lieux de travail, et ne pas se focaliser uniquement sur les aménagements en matière de partage du travail. Les autres réponses pouvaient être par exemple de modifier les horaires de travail et même de promouvoir les interruptions volontaires de carrière assorties d'un salaire réduit. Cette dernière approche avait été testée au Royaume-Uni et avait rencontré beaucoup de succès auprès des travailleurs. Il a aussi souligné que la négociation collective n'était pas la seule méthode utilisable car la négociation entre les employeurs et les travailleurs pris individuellement s'était également avérée efficace.

117. L'intervenant a aussi mis l'accent sur les limitations à long terme du partage du travail. Prenant l'exemple du Royaume-Uni, il a souligné que, même si les employeurs avaient pu réduire au minimum les pertes d'emplois grâce au partage du travail, cela avait aussi entraîné par la suite une baisse de la production par travailleur et une hausse des coûts de main-d'œuvre par unité de production. La production par travailleur demeurait à des niveaux inférieurs à ceux de 2006, mais les coûts de main-d'œuvre par unité étaient de 13,3 pour cent plus élevés, ce qui pesait sur les ressources des employeurs. A cet égard, il doutait de la viabilité à long terme du partage du travail. Par ailleurs, il doutait de la pertinence du Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT et a dit que l'OIT ne répondrait pas à l'attente de ses mandants si elle se focalisait exclusivement sur le partage du travail comme seule mesure efficace pour affronter les crises.
118. Le président a répondu à la demande de l'expert britannique du groupe des employeurs visant à ce qu'il donne la parole à son collègue allemand du groupe des employeurs, en indiquant qu'il espérait que l'intervenant suivant pour le compte du groupe des employeurs n'évoquerait pas uniquement le partage du travail. Il a aussi indiqué qu'il était réticent à permettre la poursuite de la discussion sur le Pacte mondial pour l'emploi, en particulier parce que les employeurs appuyaient fermement le Pacte dans d'autres contextes.
119. L'expert allemand du groupe des employeurs a évoqué deux aspects du programme de partage du travail de son pays, *Kurzarbeit*; i) l'importance du partenariat social, et ii) la viabilité à long terme du partage du travail. S'agissant du premier point, il a fait valoir que la raison pour laquelle le programme allemand de partage du travail avait été largement positif résidait principalement dans la force des partenariats sociaux en Allemagne. Les facteurs contextuels étaient donc cruciaux et, par conséquent, il ne fallait pas considérer l'expérience allemande comme une panacée pour tous les autres Etats Membres de l'OIT. Quant au second point, l'intervenant a souligné que le partage du travail était une entreprise coûteuse pour les employeurs, les travailleurs et les gouvernements et que les dispositifs de ce type ne devraient être utilisés que sur de courtes périodes; en effet, les licenciements devenaient plus efficaces par rapport aux coûts si l'économie ne se redressait pas rapidement.
120. Le vice-président du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a fait valoir qu'il partageait l'avis du groupe des employeurs, à savoir qu'il fallait considérer les programmes de partage du travail comme une mesure strictement temporaire. Le recours à de tels programmes sur le long terme alimenterait un cycle d'austérité qui pourrait être dommageable pour l'économie en général. L'intervenant a aussi évoqué la cause première des problèmes économiques mondiaux, qui selon lui étaient dus à une dérive du système financier. Il fallait envisager des politiques applicables au secteur financier. En réponse à l'expert britannique du groupe des employeurs, il a fait valoir que la flexibilité permettrait aux sociétés d'accumuler plus de trésorerie, mais pas de créer des emplois. Par exemple,

grâce à la flexibilité accrue, les sociétés seraient en mesure de modifier plus facilement les heures de travail, limitant ainsi la nécessité d'embaucher de nouveaux travailleurs.

121. Le vice-président du groupe des travailleurs a aussi évoqué plusieurs points à l'égard desquels les partenaires sociaux devraient se montrer prudents. Faisant référence à l'utilisation de la formation pour doter les travailleurs de nouvelles compétences durant la crise récente, il a laissé entendre que cette utilisation avait été très limitée. Il a aussi souligné la nécessité de faire une distinction entre les entreprises dont les problèmes étaient dus à la crise économique et celles dont les problèmes étaient principalement dus à une gestion ou une organisation médiocres qui pouvaient se servir de la crise comme prétexte pour recevoir une aide de l'Etat. L'intervenant a conclu en insistant sur l'importance du dialogue social tripartite et de la négociation collective dans la gestion des crises.
122. L'expert allemand du groupe des travailleurs a fait valoir que, même s'il était possible que le coût global de la mise en œuvre d'un programme de partage du travail ne soit pas inférieur pour l'employeur à celui des licenciements d'employés, le partage du travail était avantageux pour les employeurs en ce sens qu'il était positif pour la relation de travail et leur permettait de conserver les travailleurs qualifiés. Cela les place dans une meilleure position pour répondre rapidement à la hausse de la demande du marché lors de la sortie de la crise.
123. L'expert australien du groupe des travailleurs a exposé quelques exemples tirés de son pays. Premièrement, il a mis l'accent sur l'importance du partenariat social en prenant l'exemple de deux industries: l'industrie minière et l'industrie manufacturière. La première avait connu un mouvement d'affaiblissement des syndicats durant les dernières décennies, tandis que le secteur manufacturier était encore fortement syndiqué. En raison de la crise, l'emploi a baissé en plus forte proportion que la production dans l'industrie minière, tandis que ce fut l'inverse dans le secteur manufacturier. Deuxièmement, l'intervenant a indiqué qu'il importait de concentrer les politiques et l'assistance dans les domaines de l'économie les plus gravement touchés. Il a aussi réaffirmé qu'il était capital de considérer le partage du travail comme une solution temporaire et a fait valoir qu'il fallait distinguer clairement les politiques appliquées pour lutter contre la crise de celles qui étaient appliquées pour faire face à des changements de l'économie plus structurels.
124. Le vice-président du groupe des gouvernements a commenté l'exemple de la Turquie, notant que le programme turc montrait bien que les petites et moyennes entreprises pouvaient aussi bénéficier des mesures de partage du travail, et pas seulement les grandes entreprises. Même si le programme mis en œuvre en Turquie n'avait pas une aussi grande envergure que son pendant allemand, il y avait néanmoins des enseignements à tirer des deux exemples, ainsi que de la collaboration entre les partenaires sociaux durant la crise, notamment le fait que l'applicabilité du partage du travail ne se limitait pas à la seule Allemagne.
125. La représentante japonaise du groupe des gouvernements a indiqué que le programme japonais de partage du travail avait couvert environ 2,5 millions de travailleurs en 2009. A l'instar des intervenants précédents, elle a répété qu'il importait de considérer le partage du travail comme une mesure temporaire et a insisté sur le rôle crucial de la coopération tripartite concernant cette mesure.
126. Le représentant tunisien du groupe des gouvernements a exposé le cas de la Tunisie. Il a dit que compte tenu de la crise financière et à la suite de la révolution du 14 janvier, certaines mesures de politique générale avaient été prises. Par exemple, l'Etat tunisien avait partiellement financé la part patronale des prestations sociales et la durée hebdomadaire du travail avait été réduite de huit heures. L'intervenant a aussi indiqué qu'en Tunisie, les négociations collectives avaient lieu tous les trois ans, ce qui permettait aux travailleurs

d'avoir plus de certitude concernant leurs salaires, et aux employeurs plus de certitude concernant leurs coûts.

127. La représentante sud-africaine du groupe des employeurs a expliqué comment l'industrie textile de son pays avait récemment mis en œuvre un programme au titre duquel les jeunes pouvaient être embauchés à un taux de salaire réduit. Au départ, les syndicats s'étaient opposés à ce programme, mais les négociations entre les employeurs et les travailleurs avaient débouché sur un accord. En même temps, l'intervenante a aussi mentionné l'existence de subventions salariales pour les jeunes offertes par le gouvernement, mais qui n'étaient pas encore acceptées par les syndicats.
128. Le président a fait remarquer que le temps était limité et a demandé à M^{me} Hayter de répondre aux questions concernant la formation.
129. M^{me} Hayter a répondu que le recours à la formation n'était pas très répandu et elle a ajouté que la formation était concentrée dans certains secteurs.
130. M. Lehndorff a dit que l'exposé précédent de M. Yeldan sur le cas de la Turquie avait montré que le partage du travail était aussi applicable aux petites et moyennes entreprises. Il a aussi insisté sur l'importance de la création de dispositions institutionnelles adaptées au contexte du pays considéré.
131. Le président a remercié les participants et a prononcé la clôture de la séance.

Séance 6: Grands enjeux actuels en ce qui concerne la durée du travail

Introduction

132. Le président a ouvert la séance en invitant les experts à commencer de se pencher sur le projet de conclusions de la réunion. Il était ressorti des discussions préliminaires que les participants étaient d'accord pour faire en sorte que les conclusions soient concises afin de fournir des orientations claires à l'OIT quant à la marche à suivre dans le domaine de la durée du travail. Il a souligné que la réunion tripartite d'experts ne devrait pas être considérée comme la fin, mais plutôt comme un point de départ dans la perspective de raviver l'attention et les discussions concernant la durée du travail et d'identifier les questions essentielles que l'OIT devrait traiter dans les années à venir, par exemple à l'occasion de l'examen des points récurrents lors de la Conférence internationale du Travail en 2015.

Discussion

133. Le vice-président du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a répertorié un certain nombre de questions sur lesquelles, de l'avis de son groupe, l'OIT devrait porter plus particulièrement son attention. Il s'agissait des questions suivantes:
 - a) le fait que, pour de nombreux travailleurs, la durée du travail demeurait excessive, dépassant la norme de 48 heures hebdomadaires au maximum établie par les normes internationales du travail;

-
- b) promouvoir la ratification et la compréhension de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, car il y avait beaucoup de problèmes liés à la mise en œuvre des dispositions contenues dans cet instrument;
 - c) réaffirmer l'importance de la négociation collective, tout en reconnaissant le rôle de la législation nationale;
 - d) examiner les définitions nationales divergentes de la durée du travail maximum et minimum, et s'attacher à faire en sorte que ces définitions tiennent dûment compte de la santé et de la sécurité des travailleurs;
 - e) appeler l'attention sur différents aspects du travail à temps partiel, comme le travail informel dans lequel l'application des normes était souvent négligée, dans les pays en développement comme dans les pays développés;
 - f) mettre en évidence les problèmes liés aux différents aménagements du temps de travail comme les horaires fractionnés, les contrats «zéro heure» ou «à la demande» et la rémunération au titre de ces contrats, ainsi que les problèmes concernant le personnel d'encadrement et la disparité entre les conceptions classiques de la durée du travail et les nouvelles formes d'aménagement du temps de travail;
 - g) l'OIT devrait contribuer également aux travaux de recherche sur les limites du lieu de travail et l'empiètement du travail sur la vie privée qui va de pair.

134. L'expert australien du groupe des travailleurs, prenant la parole au nom du groupe, a récapitulé un certain nombre de questions connexes qu'il faudrait prendre aussi en considération pour un examen à effectuer en temps voulu. Il s'agissait de l'incidence de la technologie sur le temps de travail (par exemple pour ce qui était de la consignation des heures de travail), des préavis liés aux différents aménagements du temps de travail et des questions relatives aux tableaux de service (qui étaient habituellement définis au niveau national), des postes fractionnés, du ratio du temps de déplacement/préparation par rapport à la durée «effective» du travail, de la position des stagiaires et des bénévoles du point de vue de la durée du travail, et enfin, de l'élaboration d'une définition moderne de l'expression «durée du travail».

135. L'expert colombien du groupe des employeurs, prenant la parole au nom du groupe, a souligné que le groupe des employeurs ne considérait pas que les quatorze questions proposées dans la partie V du rapport de la réunion soient les principales questions relatives à la durée du travail qui se posaient à l'époque actuelle, ni qu'elles doivent être prioritaires pour les travaux futurs de l'OIT dans le domaine du temps de travail. Il a fait valoir que dans la partie II du rapport de la réunion, il était suggéré que la plupart des questions ultérieurement répertoriées dans la partie V étaient déjà dans une large mesure traitées par les législations nationales. Au lieu de cela, la discussion devrait porter essentiellement sur la manière dont la réglementation et l'organisation du temps de travail pouvaient contribuer au mieux aux résultats souhaités sur le marché du travail en termes de productivité, d'emploi et de viabilité des entreprises. L'intervenant a ensuite répertorié les priorités déterminées par le groupe des employeurs. Il s'agissait des questions suivantes:

- a) les cadres réglementaires permettant de modifier l'organisation du travail afin de répondre aux besoins tant des employeurs que des travailleurs;
- b) comprendre comment les employeurs et les travailleurs pourraient se mettre d'accord pour modifier les aménagements du temps de travail par défaut, en convenant notamment de les rendre plus flexibles;

-
- c) comprendre comment la flexibilité temporelle et fonctionnelle était utilisée pour répondre à l'évolution des demandes des clients et aux changements sociaux;
 - d) comprendre comment la flexibilité temporelle et fonctionnelle était utilisée pour répondre aux demandes des employeurs concernant la modification de l'organisation de leur travail;
 - e) comprendre comment les entreprises harmonisaient l'organisation du travail avec leurs stratégies en matière de ressources humaines et de rémunération;
 - f) comprendre comment les entreprises adaptaient l'organisation du temps de travail pour faire face aux crises;
 - g) comprendre comment l'organisation du temps de travail était gérée par des accords individuels ou des accords d'entreprise, ainsi que par des options collectives;
 - h) comprendre comment le temps de travail était organisé et géré dans les PME, et les besoins et préférences des PME et de leurs employés en ce qui concerne le temps de travail. Il s'agissait d'une question importante pour le groupe des employeurs;
 - i) améliorer la compréhension des aménagements informels, ponctuels du temps de travail;
 - j) mieux déterminer si les pressions exercées sur les employeurs et les employés étaient en définitive dues à différents facteurs contextuels comme le mauvais fonctionnement des services de crèches, l'insuffisance des transports publics et l'allongement du temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

136. Le vice-président du groupe des employeurs a noté que les conventions fondamentales de l'OIT sur la durée du travail n'étaient pas remises en cause dans les discussions de la réunion tripartite d'experts, mais que cette discussion viendrait à son tour ultérieurement. Il a fait valoir que ce que le Bureau devrait faire était de surveiller les faits nouveaux et promouvoir les matériels dans le monde entier. S'agissant du temps de travail, cela devrait inclure la surveillance des modalités de travail, le recueil de données sur la durée du travail et sur les dispositions relatives à la durée du travail figurant dans les conventions collectives. Ces informations devraient être compilées aux niveaux national et international. L'OIT devrait aussi s'efforcer de se placer à la pointe de la recherche axée sur les bénéficiaires en vue d'élaborer des politiques efficaces sur la durée du travail.

137. Le vice-président du groupe des employeurs a indiqué que les employeurs comprenaient que les travailleurs voulaient de nouveaux aménagements du temps de travail afin de résoudre les problèmes liés à l'équilibre entre le travail et la vie de famille. En même temps, les travailleurs comprenaient aussi que les marchés avaient besoin de flexibilité. Les employeurs voulaient surmonter les obstacles pour ménager une plus grande informalité substantielle dans l'organisation du temps de travail. La limite par défaut en l'occurrence, c'était la législation sur la durée du travail. Les travailleurs comme les employeurs avaient besoin de cadres légaux pour négocier la durée du travail, mais il fallait laisser de la place à la négociation collective nationale pour répondre aux besoins des lieux de travail dans les limites des cadres nationaux. La durée du travail devait être négociée dans le respect de la loi sur les lieux de travail syndiqués et non syndiqués, souvent par la voie d'accords d'entreprise.

138. Le vice-président du groupe des employeurs a ajouté que le partage du travail était un exemple du rôle essentiel de l'organisation du travail, mais que les travailleurs, les employeurs et les gouvernements devaient s'adapter pour l'utiliser. Quant à la négociation relative à l'éventuelle mise en œuvre d'un programme de partage du travail, l'intervenant a

fait valoir que dans de nombreuses régions du monde, comme en Amérique du Nord, la grande majorité des travailleurs n'étaient pas syndiqués, et qu'il fallait en tenir compte.

- 139.** Le vice-président du groupe des gouvernements, prenant la parole au nom du groupe, a demandé que l'OIT entreprenne plus de travaux sur les questions liées au travail à temps partiel, surtout en ce qui concerne l'égalité de traitement entre autres questions. Il a fait valoir qu'il existait apparemment une relation d'interdépendance entre le travail à temps partiel et les aménagements du temps de travail «atypiques». Le travail à temps partiel soulevait un certain nombre de questions car les travailleurs à temps partiel travaillaient moins longtemps, ce qui avait une incidence par exemple sur les prestations de sécurité sociale auxquelles ils pouvaient prétendre. Il fallait plus d'informations sur les tendances sociales en matière de travail à temps partiel et sur les conséquences pour la société si un nombre croissant d'individus devaient travailler à temps partiel. L'intervenant a indiqué que les Pays-Bas étaient un exemple de pays où le travail à temps partiel était très répandu, et que cela avait eu diverses conséquences pour le pays.
- 140.** Le vice-président du groupe des gouvernements a souligné que le dialogue social et la négociation collective sur la durée du travail étaient des éléments importants de mesures telles que le recours au partage du travail pour faire face aux crises. Les limites journalières, hebdomadaires ou annuelles de la durée du travail prêtaient à controverse, mais constituaient néanmoins un aspect social important de la législation du travail. Il a indiqué que les gouvernements étaient divisés sur la question des négociations menées dans le cadre de la loi et sur le fait de conférer aux partenaires sociaux le pouvoir de conduire des négociations par secteur ou par lieu de travail sur la durée du travail. L'intervenant a conclu en insistant pour que l'OIT joue un rôle plus actif et soit à la pointe des débats mondiaux sur les questions relatives à la durée du travail, point sur lequel il partageait l'avis du groupe des employeurs.
- 141.** Le président a déclaré que les interventions précédentes des trois vice-présidents avaient mis en évidence un certain nombre de points sur lesquels les parties étaient d'accord. Il s'agissait notamment du fait que l'OIT devrait entreprendre plus activement des travaux de recherche et d'analyse sur les questions relatives à la durée et à l'organisation du travail pour le bénéfice des employeurs, des travailleurs et des gouvernements. Il a insisté sur le rôle important du dialogue social et de la négociation collective pour déterminer la durée du travail et a mis en relief le point soulevé par les employeurs et les gouvernements, à savoir la manière dont les questions relatives à la durée du travail s'inscrivent dans le cadre des politiques publiques, y compris les politiques en matière d'infrastructures et les politiques sociales. Le président a conclu en notant que les parties prenantes présentes à la réunion se tournaient vers l'OIT pour ce qui était de la manière de faire face aux changements dans le domaine du temps de travail, que ce soit dans un contexte de crise ou dans une autre situation.
- 142.** Le vice-président du groupe des employeurs a fait valoir qu'il y avait des domaines où un accord sur les grandes lignes se dessinait et qu'il fallait clarifier. Il était nécessaire d'être informé et de mieux comprendre les différentes modalités de répartition du temps de travail dans les pays en développement et les pays développés, et ces informations devraient être ventilées par sexe. Les travaux de recherche menés par l'OIT devraient être abordés d'une manière tripartite, avec des recherches qui pouvaient avoir un caractère soit rétrospectif, soit prospectif.
- 143.** Le vice-président du groupe des travailleurs a indiqué que pour les travaux de recherche futurs, il faudrait trouver un point de départ intégrant les définitions terminologiques utilisées par les gouvernements et les employeurs, tout en reconnaissant que la définition de la durée du travail utilisée par les employeurs et les gouvernements n'était pas toujours la même. Il a ajouté que même si les travailleurs pouvaient ne pas partager l'avis des gouvernements et des employeurs sur certaines questions relatives à la durée du travail, il y

avait aussi des points sur lesquels ils étaient d'accord. Lorsqu'on débattait des aménagements du temps de travail, il importait de tenir compte des différentes expériences nationales, par exemple le système des horaires variables en France, dans le cadre duquel les employeurs discutaient de la durée du travail avec les équipes de travailleurs. En France, les sociétés et les syndicats incorporaient ce système dans la négociation collective sous forme de conventions collectives sectorielles, et la législation venait renforcer le système.

144. Le vice-président du groupe des travailleurs a aussi relevé qu'il y avait des points de divergence dans les aménagements du temps de travail entre les travailleurs organisés en syndicats et ceux qui n'étaient pas syndiqués. Il a reconnu qu'il y avait un problème dû à la faiblesse des taux de syndicalisation dans certaines parties du monde, comme en Amérique du Nord. Cependant, il a affirmé que les discussions sur la durée du travail devaient se dérouler avec la participation des partenaires tripartites et qu'il fallait une approche systémique de la négociation collective dans un cadre tripartite.
145. Le président a souligné que l'OIT s'occupait du dialogue social entre partenaires sociaux organisés, et que cela n'allait pas changer même si un nombre significatif de travailleurs dans le monde n'étaient pas syndiqués et un nombre significatif d'employeurs n'étaient pas membres d'organisations d'employeurs. La législation nationale pouvait toujours fournir un cadre adéquat permettant aux travailleurs et aux employeurs non syndiqués de définir de bonnes conditions d'emploi.
146. L'expert australien du groupe des travailleurs a demandé au groupe des employeurs de préciser si ces derniers acceptaient que les «plafonds» existants, c'est-à-dire les limites de la durée du travail établies par les normes de l'OIT en la matière, étaient déjà «fixés» et que la réunion soit donc axée sur la recherche d'un accord concernant la manière de ménager une certaine flexibilité à l'intérieur du cadre existant.
147. Le vice-président du groupe des employeurs a répondu en faisant valoir que la réunion tripartite d'experts ne devrait pas s'enliser dans un débat sur les qualifications, mais se focaliser plutôt sur les grandes questions. Il a ajouté que son groupe n'entendait pas contester les normes existantes à la réunion, mais plutôt se préoccuper principalement de ce qui pouvait être réalisé à l'intérieur des cadres qu'elles fournissaient.
148. Le président a souligné que les participants à la réunion devaient examiner les travaux de portée générale que l'OIT pouvait mener dans le domaine de la durée du travail, par exemple la surveillance des nouvelles tendances et la recherche d'exemples de bonnes pratiques dans le monde entier.
149. L'expert australien du groupe des travailleurs a dit qu'il tenait toujours à ce que le groupe des employeurs précise s'il recherchait une extension du nombre maximum d'heures hebdomadaires au-delà du «plafond» de 48 heures établi dans les normes internationales du travail.
150. Le vice-président du groupe des employeurs a répondu qu'au niveau national, il y avait encore beaucoup de dérogations à ce «plafond», par exemple au Canada, où certains travailleurs pouvaient travailler jusqu'à 60 heures par semaine. Il a ajouté que le groupe des employeurs ne cherchait pas à tout prix à affaiblir le dialogue social, mais simplement à faire en sorte que l'on reconnaisse qu'il y avait un grand nombre de situations dans lesquelles des accords sur la durée du travail étaient négociés individuellement entre les employeurs et les travailleurs non syndiqués.
151. L'expert allemand du groupe des travailleurs a demandé au vice-président du groupe des employeurs de préciser si cela signifiait qu'il y avait une préférence pour le dialogue social et la négociation collective lorsque cela était possible.

-
152. Le vice-président du groupe des employeurs a répondu que son groupe reconnaissait l'importance du dialogue social, ce qui, a-t-il fait valoir, était bien illustré par les exposés sur le partage du travail durant la crise qui avaient été faits au cours de la séance précédente, mais que cela ne devrait pas nécessairement donner à penser que le dialogue social était toujours l'approche de prédilection en soi.
153. Le vice-président du groupe des travailleurs a fait valoir qu'il fallait que les participants à la réunion évitent les malentendus. Du point de vue des travailleurs, le point essentiel était de savoir si les négociations qui se déroulaient entre les employeurs et les travailleurs non syndiqués s'inscrivaient encore dans le cadre bien défini de la loi et des normes précédemment convenues par le recours à des instruments comme la négociation collective.
154. Le vice-président du groupe des gouvernements a insisté sur le fait que la discussion devrait aussi porter sur les domaines dans lesquels les normes de l'OIT relatives à la durée du travail n'étaient pas respectées. Il a déclaré que, du point de vue du gouvernement allemand, remplacer la négociation collective et les conventions collectives par des négociations individuelles poserait un problème.
155. Le président a indiqué que la question du rôle que l'OIT devrait jouer pour faire en sorte que les bonnes pratiques soient suivies dans les situations où la négociation collective était absente nécessitait apparemment un examen plus approfondi.
156. Le vice-président du groupe des travailleurs a répondu que, même s'il souscrivait à l'observation que venait de formuler le président, ce n'était pas une question concernant exclusivement la durée du travail et que partant, elle ne devrait pas faire l'objet des discussions de la réunion.
157. Le vice-président du groupe des employeurs souscrivait à l'observation que venait de formuler le vice-président du groupe des travailleurs et il a ajouté que la discussion en cours semblait aller un peu trop loin. Il fallait se spécialiser davantage et se préoccuper plus particulièrement des questions concrètes sur lesquelles un accord pouvait être trouvé.
158. Le président a prononcé la clôture de la séance en soulignant que les débats suivants devraient être concentrés sur la recherche d'un terrain d'entente, tout en veillant à ce que les questions controversées ne soient pas écartées de l'ordre du jour.

Examen et adoption de conclusions par la réunion

159. La discussion sur les principaux enjeux concernant la durée du travail au XXI^e siècle une fois terminée, il a été convenu que le temps restant serait consacré à la discussion et à l'examen du projet de conclusions. L'objectif était de parvenir à un consensus sur les propositions concrètes que la réunion devrait soumettre au Conseil d'administration concernant les actions futures de l'OIT relatives à la durée du travail, afin de traiter les grandes questions qui se posaient en la matière au XXI^e siècle.
160. Après des délibérations poussées et constructives couvrant une vaste gamme de questions, un ensemble de conclusions révisé a été adopté à l'unanimité à la dernière séance de la réunion. Ces conclusions sont jointes au rapport.

Remarques finales

- 161.** Les vice-présidents des trois groupes ont fait part de leur satisfaction au sujet des conclusions adoptées et ont remercié toutes les parties d'avoir pu trouver un accord sur ces conclusions. Ils ont tous complimenté leurs homologues des autres groupes pour leur attitude constructive et leur volonté de dialoguer dans un esprit d'ouverture, ainsi que pour leur approche faite de compromis pour s'efforcer de parvenir à un consensus sur les questions controversées, qui avait en définitive permis de faire avancer les débats et de trouver un accord acceptable et satisfaisant pour toutes les parties. Enfin, ils ont aussi remercié le Bureau pour son dévouement et la somme de travail qu'il avait produite pendant toute la semaine qu'avait duré la réunion.
- 162.** M^{me} Manuela Tomei, directrice du Département de la protection du travail du BIT et secrétaire générale de la réunion, a remercié les participants et les a félicités pour les conclusions adoptées. Elle a souligné que la réunion et les conclusions adoptées représentaient un progrès important dans le domaine de la durée du travail et que le Bureau avait désormais reçu des orientations claires au sujet des domaines dans lesquels il devrait concentrer ses ressources pour l'avenir. L'intervenante a aussi fait part de son espoir que la réunion soit le point de départ d'autres discussions sur les questions relatives à la durée du travail au niveau international et national. Elle a conclu en remerciant le secrétariat de la réunion et les autres membres du personnel ayant contribué à la tenue de la réunion pour les efforts et le dévouement qu'ils avaient déployés.
- 163.** Le président a fait part de sa satisfaction au sujet des conclusions adoptées et a remercié les vice-présidents pour leurs efforts et leur détermination tout au long de la réunion, ainsi que tous les experts qui y avaient participé. Il a indiqué que l'étape suivante consisterait pour le Bureau à établir un projet de rapport de la réunion dans les trois langues officielles de l'OIT. L'intention était de distribuer ce projet de rapport aux participants à la réunion à la fin de novembre au plus tard pour qu'ils formulent des observations. Les participants à la réunion auraient ensuite un délai de deux semaines pour faire part au Bureau de leurs éventuelles observations au sujet du projet. Puis le Bureau établirait et distribuerait la version finale du rapport de la réunion en janvier 2012. Le rapport serait ensuite présenté à la session du Conseil d'administration de mars 2012, en même temps que les conclusions de la réunion convenues, pour qu'il l'examine et détermine la suite à donner. Le président a conclu en remerciant le Bureau pour le travail accompli et les efforts qu'il avait déployés tout au long de la réunion. Puis il a prononcé la clôture de la réunion.

Conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail

Le temps de travail au XXI^e siècle

1. Le Conseil d'administration du BIT a convoqué une Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail à Genève, du 17 au 21 octobre 2011. Les experts ont pris note de l'importance que revêtent le temps de travail, sa réglementation ainsi que son organisation et sa gestion pour:
 - a) les travailleurs, leur santé et leur bien-être, y compris la possibilité de concilier vie professionnelle et vie non professionnelle;
 - b) la productivité et la compétitivité des entreprises;
 - c) faire face efficacement aux crises économiques et du marché du travail.
2. Les experts ont examiné divers faits récents concernant le temps de travail, y compris des données agrégées et moyennes relatives au nombre et aux caractéristiques des heures de travail effectuées, et l'évolution de l'organisation du temps de travail sur le plan individuel, de l'entreprise, des secteurs d'activité et au niveau national. Plus spécifiquement:
 - a) la durée du travail;
 - b) le travail à temps partiel;
 - c) l'organisation du temps de travail;
 - d) les expériences tirées de la crise et les mesures anticrise;
 - e) le cadre réglementaire, le rôle du dialogue social et de la négociation collective;
 - f) les politiques publiques connexes;
 - g) les données sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail.
3. Les experts ont en outre bénéficié d'un rapport préparatoire intitulé *Le temps de travail au XXI^e siècle*, qui a fourni une synthèse de divers faits actuels, y compris des indicateurs statistiques sélectionnés.
4. Les experts ont reconnu que les dispositions des normes existantes de l'OIT relatives à la durée journalière et la durée hebdomadaire du travail, au repos hebdomadaire, au congé annuel payé, au temps partiel et au travail de nuit sont toujours pertinentes au XXI^e siècle et devraient être promues afin de faciliter le travail décent.
5. Les experts ont pris note de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs qui aura lieu à la session de la Conférence internationale du Travail de 2015.

Durée du travail

6. L'OIT devrait assurer un suivi, effectuer des travaux de recherche, diffuser des informations et fournir, sur demande, des conseils et une assistance technique sur:

-
- a) ce que recouvrent les différences dans la distribution de la durée du travail dans les pays développés et dans ceux en développement, notamment en ce qui concerne la durée du travail supérieure à 48 heures hebdomadaires et la dimension hommes-femmes;
 - b) la durée du travail des catégories de travailleurs exclus du champ d'application des conventions existantes sur le temps de travail, y compris la protection de ces travailleurs;
 - c) les effets des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur l'organisation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
 - d) la durée du travail dans l'économie informelle;
 - e) la prévisibilité et la variabilité forte des horaires de travail.

Travail à temps partiel

- 7. L'OIT devrait assurer un suivi, effectuer des travaux de recherche, diffuser des informations et fournir, sur demande, des conseils et une assistance technique sur:
 - a) les obstacles au travail à temps partiel mutuellement accepté et librement choisi, répondant aux besoins aussi bien des employeurs que des travailleurs;
 - b) l'accès à des conditions d'emploi équivalentes à celles des travailleurs à plein temps, notamment en ce qui concerne l'accès à la couverture de sécurité sociale;
 - c) les politiques et les conditions d'ensemble susceptibles de faciliter les transitions des travailleurs entre travail à temps plein et travail à temps partiel, quand ces transitions sont mutuellement acceptées et librement choisies et répondent aux besoins des employeurs comme des travailleurs.

Organisation du temps de travail

- 8. L'OIT devrait assurer un suivi, effectuer des travaux de recherche, diffuser des informations et fournir, sur demande, des conseils et une assistance technique sur l'organisation actuelle du temps de travail, en tenant compte de la situation de tous les travailleurs et employeurs, y compris dans les petites et moyennes entreprises (PME), que les conditions d'emploi soient ou non déterminées collectivement.

Expérience tirée de la crise et mesures anticrise

- 9. L'OIT devrait assurer un suivi, effectuer des travaux de recherche, diffuser des informations et fournir, sur demande, des conseils et une assistance technique sur le recours à des mesures anticrise, notamment:
 - a) le rôle et l'impact des mesures d'aménagement du temps de travail pour faire face à la crise en matière: d'emplois, de salaires et de conditions de travail, de durabilité des entreprises et d'amélioration de la productivité;
 - b) l'incidence budgétaire et macroéconomique des initiatives des pouvoirs publics visant à appuyer les mesures d'aménagement du temps de travail pour faire face à la crise;

-
- c) le recours des PME à des mesures d'aménagement du temps de travail pour faire face à la crise, et l'impact de ces mesures;
 - d) le recours à la formation et au recyclage dans le cadre des mesures anticrise reposant sur l'aménagement du temps de travail.

Cadre réglementaire, rôle du dialogue social et de la négociation collective

- 10. L'OIT devrait assurer un suivi, effectuer des travaux de recherche, diffuser des informations et fournir, sur demande, des conseils et une assistance technique sur le recours à la législation, au dialogue social et à la négociation collective, et les relations entre ces éléments, pour réglementer et organiser le temps de travail

Politiques publiques dans ce domaine

- 11. L'OIT devrait assurer un suivi, effectuer des travaux de recherche, diffuser des informations et fournir, sur demande, des conseils et une assistance technique sur des questions plus générales relatives à la politique nationale et aux infrastructures qui peuvent avoir une incidence sur les personnes, l'organisation de leur vie professionnelle et non professionnelle et avoir des conséquences pour les employeurs et l'organisation du travail.

Données sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail

- 12. L'OIT devrait:
 - a) encourager les gouvernements des pays, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à recueillir des données sur le temps de travail afin de constituer une base solide pour l'élaboration de politiques reposant sur des faits concrets;
 - b) compiler des données internationales comparables sur le temps de travail, notamment la durée du travail et l'organisation du temps de travail, aux fins d'une analyse plus régulière des tendances et des faits nouveaux concernant le temps de travail et leurs conséquences pour les mandants de l'OIT;
 - c) apporter un soutien aux pays en développement en élaborant des outils accessibles et d'un bon rapport coût-efficacité, destinés à recueillir des données significatives, reflétant leurs besoins et leurs capacités.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson/Moderator
Président/modérateur
Presidente/moderador

Mr Gregory Vines, Minister (Labour), Australian Permanent Mission to the United Nations Office in Geneva, Geneva, Switzerland.

Experts representing Governments
Experts représentant les gouvernements
Expertos representantes de los gobiernos

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr José Cursino Nunes Raposo, Labour Inspector, Labour Relations Section, Ministry of Labour and Employment, João Pessoa.

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Ms Anaclaudia Ferreira da Silva, Permanent Mission of Brazil, Geneva.

BULGARIA BULGARIE

Ms Miroslava Valcheva, Expert, European Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy, Sofia.

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Dr Sandro Blanke, Labour Law Department, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin.

JAPAN JAPON JAPÓN

Ms Norie Honda-Kishimoto, Director, Labour Standards Bureau, Wage and Working Time Office, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Shinichi Akiyama, Counsellor, Permanent Mission of Japan to the International Organizations in Geneva, Geneva.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Rabeh Megdiche, directeur général du travail, ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'étranger, Tunis.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Ms Marguerite Mathilda Bergman, Deputy Director, Labour Relations Programme, Department of Labour, Pretoria.

Experts representing the Employers
Experts représentant les employeurs
Expertos representantes de los empleadores

Mr Kevin Coon, International Partner, Labour and Employment Department, Baker and McKenzie LLP, Toronto, Canada.

Dr Jairo Burgos de la Espriella, Socio Fundator/Talento & Talante, Association de Empresarios de Colombia (ANDI), Medellin, Colombia.

Ms Brenda Madumise, Advocate, Business Unity South Africa (BUSA), Johannesburg, South Africa.

Mr Matthew Percival, Policy Adviser, Confederation of British Industries (CBI), London, United Kingdom.
Mr Stefan Straesser, Adviser, Confederation of German Employers' Associations (BDA), Berlin, Germany.
Mr Goh Seng Wing, Senior Consultant, Industrial Relations, Malaysian Employers Federation (MEF), Petaling Jaya, Malaysia.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Scott Barklamb, Senior Adviser, International Organisation of Employers (IOE), Geneva, Switzerland.
Mr Christian Hess, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), International Labour Office, Geneva, Switzerland.

**Experts representing the Workers
Experts représentant les travailleurs
Expertos representantes de los trabajadores**

Mr Rudolf Buschmann, Legal Adviser, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht – Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB Rechtsschutz), Kassel, Germany.
Mr Joel Fetter, Policy and Industrial Director, Australian Council of Trade Unions (ACTU), Melbourne, Australia.
Mr Manoel Messias Nascimento Melo, Labour Relations Secretary, Central Única dos Trabalhadores (CUT), São Paulo, Brazil.
Mr Gerard Ruiz Seno, National Vice-President, Membership Recruitment and Services Division – National Labour Center, Associated Labor Unions, TUCP, Quezon City, Philippines.
Mr Abraham Tetteh Diane Okine, General Secretary, Public Services Workers Union of Ghana TUC, Accra, Ghana.
M. Yves Veyrier, secrétaire confédéral, Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO), Paris, France.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms Anna Biondi, Deputy Director, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), International Labour Office, Geneva, Switzerland.
Mr Frank Hoffer, Specialist in Workers' Activities, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), International Labour Office, Geneva, Switzerland.
Ms Raquel Gonzales, Director, International Trade Union Confederation (ITUC), Geneva, Switzerland.

Observers Observateurs Observadores

Mr Kim Jong-Cheol, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva.
Mr Oscar Vargas Llave, Research Officer, Industrial Relations and Workplace Developments, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
Ms Madeleine Reid, Legal Officer, DG Employment/Labour Law, European Commission.

Panellists Participants Panelistas

Ms Susan Hayter, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE), International Labour Office, Geneva, Switzerland.
Dr Steffen Lehndorff, Working Time and Work Organization, Institut Arbeit und Qualifikation, University of Duisburg-Essen, Essen, Germany.
Dr A. Erinc Yeldan, Department of Economics, Bilkent University, Ankara, Turkey.

Visitors Visiteurs Visitantes

Mr Jens Stephani, Research Department Establishments and Employment, Institute for Employment Research (IAB), Nuremberg, Germany.

Secretariat of the meeting Secrétariat de la réunion Secretaría de la Reunión

Secretary-General

Ms Manuela Tomei

Deputy Secretary-General

Mr Phillippe Marcadent

Executive Secretary

Mr Jon Messenger

Coordinator of the Meeting

Mr Casper Edmonds

Assisted by

Ms Coralie Thompson

Note takers

Mr Martin Oelz

Mr Najati Ghosesh

Mr Mattias Nilsson

Mr Jesse Mertens

Ms Kristen Sobeck

Financial service

Ms Véronique Nabbout

Translation service

Mr Nelson Barahona

French translators

Ms Isabelle Dafé

Ms Françoise Chassy Bieler

Spanish translators

Mr Antonio F. Santisteban

Mr Pablo Álvarez Ellacuria

Interpretation service

Mr Ian Newton

Assisted by

Ms Marie-Christine Paulme

Ms Dominique Bonello

Text processing service

Ms Cicely Wulf

Reprography service

Ms Janine Cavat

Distribution service

Mr Stéphane Pellet-Bourgeois

Technical conference services and operators

Mr Jacques Forrat

Internal administration

Mr Gilles Ducret

Mr Jacques Berger

Operators (microphones)

Ms Hélène Grisoni

Ms Margot Lestien

Mr Victor Kalinchuk