



Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Travail



**Position du Canada à
l'égard d'une convention et de
recommandations adoptées aux
99^e (juin 2010), 100^e (juin 2011) et
101^e (juin 2012) sessions de la
Conférence internationale du Travail
tenues à Genève, en Suisse**

**Position du Canada à
l'égard d'une convention et de
recommandations adoptées aux
99^e (juin 2010), 100^e (juin 2011) et
101^e (juin 2012) sessions de la
Conférence internationale du Travail
tenues à Genève, en Suisse**

Position du Canada à l'égard d'une convention et de recommandations adoptées aux 99^e (juin 2010), 100^e (juin 2011) et 101^e (juin 2012) sessions de la Conférence internationale du Travail tenues à Genève, en Suisse.

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne au www12.rhdcc.gc.ca.

Ce document est offert sur demande en médias substitués (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2014

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Emploi et Développement Social Canada par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF

N° de cat. : Em8-1/2014F-PDF
ISBN : 978-0-660-21756-7

EDSC

N° de cat. : LT-265-02-14

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. Introduction	2
RECOMMANDATION SUR LE VIH ET LE SIDA, 2010 (RECOMMANDATION 200)	3
2. Compétence législative	3
3. Description générale	3
4. Situation du Canada par rapport à la Recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail	7
CONVENTION ET RECOMMANDATION SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011 (CONVENTION 189 ET RECOMMANDATION 201)	11
5. Compétence législative	11
6. Description générale	11
7. Situation du Canada par rapport à la Convention et la Recommandation concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.....	16
RECOMMANDATION SUR LES SOCLES DE PROTECTION SOCIALE, 2012 (RECOMMANDATION 202)	17
8. Compétence législative	17
9. Description générale	17
10. Situation du Canada par rapport à la Recommandation concernant les socles nationaux de protection sociale.....	19
ANNEXES	22
Annexe A: RECOMMANDATION CONCERNANT LE VIH ET LE SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL, 2010	23
Annexe B: CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011	39
Annexe C: RECOMMANDATION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011	50
Annexe D: RECOMMANDATION CONCERNANT LES SOCLES NATIONAUX DE PROTECTION SOCIALE, 2012	60
Annexe E: Lettres du ministère fédéral de la Justice concernant la compétence législative au Canada relative aux instruments adoptés en juin 2010, 2011 et 2012	70
Annexe F: Votes concernant les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail en 2010, 2011 et 2012.....	73
Annexe G: Texte de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), portant sur les obligations des Membres de l'OIT en ce qui a trait aux conventions et aux recommandations adoptées	76

1. Introduction

Le présent rapport a pour objet de porter à l'attention des autorités compétentes au Canada les instruments adoptés récemment par l'Organisation internationale du Travail (OIT), conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Le présent rapport porte sur la **Recommandation sur le VIH et le sida, 2010** adoptée par la Conférence internationale du travail (CIT) lors de la 99^e session tenue en juin 2010; sur la **Convention et la Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011** adoptées par la CIT lors de la 100^e session tenue en juin 2011; et sur la **Recommandation sur les socles de protection sociale, 2012** adoptée par la CIT lors de la 101^e session tenue en juin 2012. Le rapport présente une description générale de ces instruments de même qu'une évaluation du degré de conformité de la législation et des pratiques actuelles au Canada avec les dispositions de ces documents.

Renseignements généraux sur l'OIT

Créée en 1919, l'OIT est devenue un organisme spécialisé de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 1946. Il s'agit d'un organisme tripartite de l'ONU, unique en son genre, composé de représentants de gouvernements, d'organisations de travailleurs et d'employeurs qui participent à l'élaboration et à l'administration

des politiques, des programmes et des normes internationales du travail de l'OIT. Le Canada fait partie des membres fondateurs de l'OIT, qui compte actuellement 185 États membres.

La CIT, qui a lieu annuellement et réunit des délégations tripartites de tous les États membres, adopte des normes internationales du travail sous forme de conventions et de recommandations.

Les conventions deviennent des instruments contraignants une fois qu'elles ont été ratifiées par un État membre. Les recommandations ne sont pas contraignantes et ne sont pas assujetties à une ratification. Elles offrent aux États membres de l'OIT des lignes directrices permettant d'élaborer une politique, une législation ou une pratique nationale, ou alors, elles orientent la mise en œuvre des dispositions des conventions qu'elles accompagnent.

En vertu de la Constitution de l'OIT, tous les États membres sont tenus de porter à l'attention de l'autorité ou des autorités compétentes tout nouvel instrument qui est adopté, d'informer l'OIT une fois cette mesure prise et, si cela est exigé, de faire rapport sur la situation de sa législation et de sa pratique par rapport aux aspects visés par le nouvel instrument. Au Canada, cette obligation est remplie par le dépôt d'un rapport au Parlement et, lorsqu'un instrument porte sur des questions relevant de la compétence des gouvernements provinciaux ou territoriaux, par l'envoi d'exemplaires du rapport à ces gouvernements.

Un État membre n'est pas tenu de ratifier une convention adoptée par la CIT, mais s'il la ratifie, il s'engage à appliquer ses dispositions sur l'ensemble de son territoire et à faire rapport régulièrement à l'OIT sur la mise en œuvre de ladite convention. Les rapports soumis à l'OIT sont examinés par une commission d'experts qui rend compte annuellement à la CIT du degré auquel les États membres observent les conventions ratifiées.

Tout manquement à l'obligation de se conformer à une convention ratifiée peut donner lieu à des observations de la part de la Commission d'experts. Sur la base du rapport de la Commission d'experts, les États membres peuvent être convoqués à comparaître devant la Commission de l'application des normes de la CIT pour expliquer les raisons de ce manquement. En outre, un autre État membre ayant ratifié la convention ou une organisation de travailleurs ou d'employeurs peut présenter des observations auprès de l'OIT alléguant la non-application d'une convention ratifiée.

RECOMMANDATION SUR LE VIH ET LE SIDA, 2010 (RECOMMANDATION 200)

2. Compétence législative

Cet instrument relève à la fois de la compétence des administrations fédérale et provinciales.

3. Description générale

Contexte

Le Conseil d'administration de l'OIT a décidé en mars 2007 d'ajouter à l'ordre du jour des 98^e et 99^e sessions de la CIT un point sur le VIH et le sida dans le monde du travail en vue d'adopter une norme internationale à ce sujet en 2010. La mise au point d'un instrument international était considérée comme importante pour mieux faire connaître les mesures mises en place concernant le VIH et le sida dans, et par le monde du travail à l'échelle nationale et internationale; pour favoriser la collaboration entre les acteurs du milieu de travail et les intervenants des autres secteurs dans le cadre des réponses nationales au VIH et au sida; et pour mieux faire connaître le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (2001). Lors de la CIT de 2009, les délégués ont décidé que l'instrument prendrait la forme d'une recommandation.

La Recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail (2010) s'appuie sur le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (2001). La Recommandation 200 est la première norme internationale du travail consacrée à la protection des droits de la personne au travail pour les personnes vivant et étant affectées par le VIH et le sida. En l'adoptant, les constituants tripartites de l'OIT ont confirmé leur volonté de consolider leurs efforts de prévention

contre le VIH et le sida et de lutter contre la discrimination pouvant lui être associé dans le milieu du travail.

Cet instrument non contraignant préconise le développement et l'adoption de politiques et de programmes nationaux tripartites relatifs au VIH et au sida dans les milieux de travail dans le cadre d'un dialogue inclusif entre gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des organismes représentant les personnes vivant avec le VIH.

La Recommandation

La Recommandation est divisée en six sections.

La première partie définit les termes employés dans la Recommandation. « Travailleur » s'entend de « toute personne travaillant sous quelque forme ou selon quelque modalité que ce soit », et « lieu de travail », de « tout endroit dans lequel les travailleurs exercent leur activité ».

La deuxième partie établit le champ d'application de la Recommandation qui s'applique à tous les lieux de travail et à tous les travailleurs, y compris les stagiaires, les apprentis, les forces armées et les services en uniforme. Tous les secteurs d'activité économique sont visés, y compris l'économie informelle.

La troisième partie présente plusieurs principes généraux qui devraient être pris en compte dans la réponse nationale des États membres au VIH et au sida dans

le monde du travail. Le VIH et le sida devraient être reconnus comme étant une question affectant le lieu de travail et comme l'un des éléments essentiels de la réponse à la pandémie, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. La réponse au VIH et au sida devrait également être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de la personne ainsi qu'à l'égalité entre les femmes et les hommes pour tous. La non-discrimination, le dépistage volontaire ainsi que l'accès aux services de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien font partie des grands principes établis dans la troisième partie.

La quatrième partie recommande aux États membres de l'OIT d'élaborer, en consultation avec les partenaires sociaux et les organisations de personnes vivant avec le VIH, des politiques et des programmes nationaux relatifs au VIH et au sida dans le milieu du travail.

Discrimination et promotion de l'égalité de chances et de traitement

Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas empêcher l'égalité des chances en matière de recrutement ni constituer un motif de licenciement. Les personnes atteintes de maladies liées au VIH devraient avoir la possibilité de continuer à exercer leurs fonctions, avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à le faire.

Lorsque les mesures déjà en place ne permettent pas de protéger efficacement les travailleurs contre la discrimination liée au VIH et au sida sur le lieu de travail, celles-ci devraient être modifiées ou remplacées.

Prévention

Les programmes de prévention devraient garantir que tous les travailleurs disposent de renseignements à jour et adéquats sur le VIH et le sida. Parmi les éléments clés figurent des programmes d'éducation complets propres à aider femmes et hommes à comprendre et à réduire les risques associés à tous les modes de transmission du VIH; des mesures efficaces de sécurité et de santé au travail (SST); des mesures pour encourager les travailleurs à connaître leur statut VIH en recourant aux services de counseling et au dépistage volontaires; et des mesures visant à réduire les comportements à haut risque ainsi que des stratégies de réduction des risques.

Traitement et prise en charge

Toutes les personnes visées par la Recommandation devraient jouir d'un accès gratuit ou abordable aux services de santé, notamment aux services de conseils et de dépistage volontaires; aux traitements antirétroviraux et à l'observance de ces traitements; à une bonne nutrition; au traitement pour les infections opportunistes, les infections sexuellement

transmissibles et les maladies liées au VIH; et à des programmes de soutien et de prévention, y compris une aide psychosociale, pour les personnes vivant avec le VIH.

Les travailleurs ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur leur statut VIH, réel ou supposé, en ce qui concerne l'accès aux systèmes de sécurité sociale et aux régimes d'assurance professionnels, ou en matière de prestations versées au titre de ces systèmes et régimes.

Soutien

Le programme de prise en charge et de soutien devrait inclure des mesures d'aménagement raisonnable dans le milieu de travail pour les personnes vivant avec le VIH, en tenant compte du caractère épisodique du VIH et du sida ainsi que des effets secondaires possibles du traitement. Les États membres devraient promouvoir le maintien au travail et le recrutement des personnes vivant avec le VIH. Le VIH et le sida devraient être reconnus comme maladie professionnelle lorsqu'un lien direct peut être établi entre la profession exercée et le risque d'infection.

Dépistage, protection de la vie privée et confidentialité

La Recommandation insiste sur le fait que les programmes de dépistage doivent véritablement reposer sur une base volontaire et respecter les directives internationales sur la confidentialité,

les services de counseling et le consentement. Les résultats du dépistage du VIH devraient être confidentiels et ne pas compromettre l'accès à l'emploi, la sécurité de l'emploi ou les possibilités d'avancement.

Sécurité et santé au travail

La Recommandation insiste sur le fait que le milieu de travail devrait être sûr et sain de manière à prévenir la transmission du VIH sur le lieu de travail. Les mesures de SST visant à prévenir l'exposition des travailleurs au VIH devraient comprendre des précautions universelles, des mesures de prévention des risques et des accidents, des équipements de protection individuelle, des mesures de prophylaxie post-exposition ainsi que d'autres mesures de sécurité. Les travailleurs occupant un poste à risque devraient recevoir l'information et la formation nécessaires sur les modes de transmission et les mesures visant à prévenir l'exposition et l'infection.

Enfants et jeunes

Les États membres devraient prendre des mesures pour protéger les jeunes travailleurs contre les risques d'infection au VIH. Les besoins particuliers des enfants et des jeunes devraient être pris en compte dans la réponse des États membres au VIH et au sida dans le cadre de leurs politiques et programmes nationaux. Des mesures spéciales devraient en outre être prises pour protéger les enfants contre l'exploitation sexuelle

et la traite de personne, en particulier lorsqu'ils sont rendus plus vulnérables suite au décès ou à la maladie liés au sida affectant les personnes qui sont responsable d'eux.

La cinquième partie de la Recommandation concerne la mise en œuvre. Les politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail devraient être mis en œuvre par divers moyens, notamment la législation et la réglementation, les conventions collectives, les politiques et programme d'action à l'échelle nationale et à l'échelle du milieu de travail, et des stratégies sectorielles. Une attention particulière devrait être accordée aux secteurs dans lesquels les travailleurs sont les plus exposés au risque. La mise en œuvre devrait s'articuler autour de la coopération entre employeurs, travailleurs et gouvernement, avec la participation active, dans leur milieu de travail, des personnes vivant avec le VIH.

Les formations, les consignes de sécurité et toutes les orientations nécessaires dans le milieu de travail en matière de VIH et de sida devraient être fournies sous une forme claire et accessible à tous les travailleurs et être adaptées aux caractéristiques de l'effectif. La Recommandation précise que les travailleurs et leurs représentants devraient être en droit d'être informés et consultés sur les mesures prises pour mettre en œuvre des politiques et des programmes du milieu de travail en lien avec le VIH et le sida, et

de participer aux inspections du milieu de travail en accord avec les pratiques nationales.

Le rôle des services de l'administration du travail, y compris de l'inspection du travail, et celui des juridictions compétentes devraient être réexaminés et au besoin renforcés en vue de faire face de manière efficace au VIH et au sida. Il devrait y avoir une coordination domestique entre les milieux du travail, de la sécurité sociale et des politiques de la santé, et des programmes.

La coopération internationale devrait aussi être encouragée entre les pays membres, leurs structures nationales chargées des questions de VIH et de sida et les organisations internationales concernées. Les efforts de coopération devraient comprendre l'échange systématique de renseignements sur toutes les mesures prises en réponse à la pandémie du VIH.

La sixième partie de la Recommandation invite les États membres de l'OIT à travailler en collaboration avec les partenaires sociaux pour suivre l'évolution de leur politique nationale relative au VIH et au sida et le monde du travail, notamment en recueillant des renseignements détaillés et des données statistiques et en effectuant un suivi des progrès réalisés en matière de VIH et de sida dans le monde du travail.

4. Situation du Canada par rapport à la Recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail

Afin de répertorier les efforts déployés par le Canada pour mettre en œuvre les dispositions de la Recommandation, en 2011 l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC) a, en étroite collaboration avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, procédé à une analyse des politiques, programmes et pratiques existants au Canada en lien avec le domaine du VIH/sida et le monde du travail, et a développé un rapport sur les pratiques exemplaires mis en place au Canada dans ce domaine.

Ce rapport sur les pratiques exemplaires visait à offrir une vue d'ensemble des initiatives et des ressources qui soutiennent les efforts menés par le Canada pour appliquer les dispositions de la Recommandation 200 de l'OIT. L'analyse comprenait un examen des lois, des règlements, des politiques, des programmes ainsi que des pratiques en vigueur dans les juridictions, les secteurs de politique et les secteurs d'activité économique concernés. Le rapport reposait également sur des entretiens avec des fonctionnaires, des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des organisations non gouvernementales. Des renseignements supplémentaires ont été recueillis dans le cadre d'une discussion qui était à l'ordre du jour

de la table ronde tripartite organisée par le Programme du travail qui se déroula en février 2011.

Résultats du rapport:

Le Canada est très actif en ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions de la Recommandation. De nombreuses initiatives étaient d'ailleurs déjà mises en place bien avant son adoption en juin 2010.

Ces mesures n'étaient pas nécessairement mises en œuvre dans le cadre d'une politique ou d'un programme spécifiquement axé sur le VIH et le sida et le monde du travail. Elles s'inscrivent plutôt dans de plus vastes cadres législatifs, réglementaires, politiques et pratiques axés sur la protection des droits de la personne. Ces mesures incluaient également l'accès à la prévention, au traitement, aux soins et au soutien; la promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi; et sur la mise en œuvre de mesures relatives à la santé et à la sécurité pour prévenir la transmission du VIH au travail.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs s'engagent activement dans le cadre d'initiatives portant sur le VIH dans le milieu du travail. Le rapport met l'accent sur certaines des activités entreprises par les organisations de travailleurs, notamment celles axées sur la sensibilisation et l'échange d'information, ainsi que celles visant à combattre les préjugés dont peuvent être victimes les travailleurs atteints du VIH ou du sida. Le rapport présente également les

efforts entrepris par les organisations d'employeurs, tels que l'élaboration de directives pratiques par des associations de professionnels du secteur de la santé, ou encore les initiatives de recrutement de travailleurs atteints du VIH ou du sida.

Vous trouverez les faits saillants du rapport sur les pratiques exemplaires dans la prochaine section:

Discrimination et promotion de l'égalité de chances et de traitement

Le rapport répertorie un ensemble de cadres législatifs, de politiques et de programmes qui s'attaquent à la discrimination dans le milieu du travail et encouragent l'égalité de chances et de traitement. Les lois sur les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi et les normes du travail sont en place à l'échelle fédérale et dans l'ensemble des provinces et des territoires. Un ensemble de programmes et de politiques visant à prévenir la discrimination et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les personnes vivant avec le VIH ou le sida a également été recensé. Des mesures ont été prises par le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires, les organismes nationaux et communautaires œuvrant dans le domaine du sida, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs concernant la discrimination, l'accès à la prévention, au traitement et aux soins, ainsi qu'à l'aménagement du milieu de travail.

Prévention, traitement et prise en charge

Au Canada, le secteur de la santé est un domaine de compétence partagé relevant du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires. L'accès universel à la prévention, au traitement et à la prise en charge relatifs au VIH est assuré par un système de soins de santé public garanti par la loi. La législation canadienne en matière de santé régit l'accès à la prévention, au traitement et à la prise en charge de tous les citoyens, y compris les travailleurs, quel que soit leur état de santé, qu'ils soient ou non atteints du VIH ou du sida. Au sein de ce cadre législatif se trouvent des politiques et des programmes axés sur le VIH mis en place à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale. Le milieu de travail s'illustre comme un des cadres pouvant contribuer aux efforts de sensibilisation et de prévention du VIH.

Soutien

Une série de mesures en vigueur dans les différentes sphères de compétences canadiennes favorise les aménagements raisonnables au sein du milieu du travail ainsi que la mise en place d'une assistance concernant le revenu pour soutenir les personnes handicapées. Les personnes vivant avec le VIH/sida ont été interprétées par la loi comme étant des personnes vivant avec un handicap. La législation sur les droits de la personne, sur l'équité en matière d'emploi et sur les normes

du travail fournit un cadre législatif qui favorise l'égalité de chances et de traitement en ce qui a trait à l'emploi ainsi qu'aux conditions de travail équitables. Le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires ont mis en place des programmes pour encourager l'intégration sur le marché du travail des personnes handicapées. Des initiatives de la société civile complètent la gamme de soutien disponible. Les mesures actuelles d'assistance concernant le revenu visent à atténuer les répercussions du VIH et du sida sur les travailleurs et leurs familles grâce à des programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux tels que l'assurance-emploi (maladie, compassion, bénéfices familiaux), les prestations d'invalidité du régime de pensions du Canada (PPIRPC), les prestations d'invalidité pour les anciens combattants, les crédits d'impôt pour personnes handicapées, les régimes enregistrés d'épargne invalidité (REEI) au titre de ressources personnelles ou familiales, les services provinciaux et territoriaux d'assistance sociale au titre d'invalidité, le régime d'indemnisation des travailleurs et les mesures concernant la protection du revenu à long terme. Le Groupe de travail canadien sur le VIH/sida et la réinsertion sociale a également effectué des études, mené des activités de sensibilisation et conçu des programmes et des politiques pour renforcer la protection des personnes frappées d'invalidité épisodique.

Dépistage, protection de la vie privée et confidentialité

Au Canada, le cadre législatif régissant le dépistage, la protection de la vie privée et la confidentialité est complexe et varie d'une province ou d'un territoire à l'autre. Le rapport met en évidence une vaste législation en matière de protection de la vie privée et de la confidentialité de tous les Canadiens, y compris les personnes vivant avec le VIH ou le sida. Le dépistage volontaire du VIH en milieu de travail est également fortement encouragé. Afin de protéger les travailleurs occupant certains postes et pouvant être exposés aux liquides organiques dans le cadre de leur travail, certaines juridictions imposent dans certains cas un dépistage. Ces cas particuliers sont clairement définis, et le dépistage obligatoire vise à offrir un accès rapide à la prévention et à un traitement aux travailleurs qui ont été en contact avec des liquides organiques dans le cadre de leurs fonctions. Le rapport montre en outre que les organismes de la société civile, notamment les organismes nationaux et communautaires œuvrant dans le milieu du sida, se mobilisent pour mieux faire connaître les options concernant le dépistage du VIH, ainsi que partager l'information entourant les droits de la personne et la législation dans ce domaine.

Sécurité et santé au travail

Le rapport met en évidence un vaste cadre législatif et réglementaire qui régit, au Canada, la SST en ce qui a

trait à la prévention de l'exposition au VIH sur le lieu de travail. Les instances fédérales, provinciales et territoriales mettent en place des organismes, des politiques et des programmes en matière de SST. Ces derniers mettent également en place des directives claires, fondées sur des données probantes, concernant le contrôle de l'infection par l'entremise de l'adoption de précautions universelles en ce qui a trait aux soins de santé et aux autres facteurs de haut risque. Le rapport présente également différentes mesures prises par la société civile, telles que les lignes directrices et pratiques élaborées par des associations professionnelles de soins de santé, ou encore les documents d'information et les activités de sensibilisation réalisés par des centres de SST, des organismes nationaux et communautaires œuvrant dans le domaine du VIH ainsi que des syndicats.

Enfants et jeunes

Le cadre chapeautant les efforts canadien dans le domaine du VIH et du sida, qui comprend *Au premier plan : le Canada se mobilise contre le VIH/sida* et *l'Initiative fédérale de lutte contre le VIH/sida au Canada*, définit les jeunes à risque comme étant une population vers laquelle doivent s'orienter en priorité les efforts menés en matière de prévention du VIH. Un certain nombre de personnes interrogées dans le cadre du rapport ont laissé entendre que davantage d'efforts pourraient être axés sur la sensibilisation et l'éducation en

milieu de travail pour prévenir la transmission du VIH chez les jeunes travailleurs.

CONVENTION ET RECOMMANDATION SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011 (CONVENTION 189 ET RECOMMANDATION 201)

5. Compétence législative

Ces instruments relèvent à la fois de la compétence des administrations fédérale et provinciales.

6. Description générale

Contexte

En mars 2008, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé d'inscrire l'élaboration d'un instrument sur le travail domestique à l'ordre du jour de la CIT. Durant la première discussion de la CIT sur le travail domestique en 2010, la Conférence a convenu d'élaborer une Convention, accompagnée d'une Recommandation, sur le travail domestique.

En juin 2011, après deux années de discussion, la CIT a adopté durant sa 100^e session la Convention et la Recommandation concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, également connues comme la Convention (n^o 189) et la Recommandation (n^o 201) sur les travailleuses et travailleurs

domestiques. La Convention lie les États membres qui la ratifient et elle est entrée en vigueur en septembre 2013.

La Convention et la Recommandation portent sur les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques. La Convention établit des normes minimales dans les domaines suivants : les droits humains des travailleurs domestiques; l'information sur les conditions d'emploi; les heures de travail; la rémunération; la SST; les agences d'emploi privées; et le règlement des différends, les plaintes et la mise en application.

La Convention définit le travail domestique comme « le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages » [art. 1 (a)] et travailleur domestique comme toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail » [art. 1 (b)]. La Convention ne s'applique pas aux personnes qui effectuent un travail domestique de manière occasionnelle ou sporadique [art. 1(c)].

La Recommandation fournit des orientations pratiques relatives aux mesures possibles, juridiques ou autres, pour mettre en œuvre les dispositions de la Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques.

Selon l'OIT, le travail domestique représente environ 3,6 % des emplois rémunérés dans le monde et au moins 52,6 millions de personnes, en majorité des femmes, exercent ce travail.

La Convention

On trouve aux **articles 1 et 2** les définitions et la portée de l'instrument.

L'**article 3** précise les obligations liées à la promotion et à la protection des droits humains des travailleurs domestiques. Il stipule également les mesures que les Membres doivent prendre pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.

L'**article 4** porte sur l'âge minimum d'emploi des travailleurs domestiques et sur les mesures qui doivent être prises pour ne pas que ceux qui sont âgés de 15 à 18 ans soient privés de leur scolarité obligatoire.

L'**article 5** a trait à la protection des travailleurs domestiques contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

L'**article 6** prévoit des conditions d'emploi équitables ainsi que des conditions de travail et de vie décentes pour les travailleurs domestiques.

L'**article 7** porte sur l'obligation de veiller à ce que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi, de préférence par écrit.

L'**article 8** énonce les exigences liées au recrutement de travailleurs domestiques migrants et précise que ceux-ci doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail, avant le passage des frontières nationales.

L'**article 9** énonce les mesures de protection concernant le logement des travailleurs domestiques au sein du ménage où ils sont employés, y compris leur droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

L'**article 10** traite des heures de travail, y compris les heures supplémentaires, les périodes de repos, les congés payés ainsi que les périodes durant lesquelles les travailleurs domestiques restent à la disposition du ménage au cas où on ferait appel à eux.

Les **articles 11 et 12** abordent la question de la rémunération, y compris le salaire minimum, le versement du salaire et les paiements en nature.

Les **articles 13 et 14** établissent les mesures qui doivent être prises en matière de santé et de sécurité, et de sécurité sociale pour les travailleurs domestiques.

L'**article 15** décrit les mesures qui doivent être prises pour protéger contre d'éventuelles pratiques abusives les travailleurs domestiques recrutés par des agences d'emploi privées.

Les **articles 16 et 17** portent sur les mécanismes de règlement des différends ainsi que sur la mise en œuvre de mécanismes de plainte, d'inspection du travail et de mise en application.

L'**article 18** a trait à la mise en œuvre de la Convention et l'**article 19** stipule que la Convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

On trouve aux **articles 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 et 27** des dispositions relatives à la ratification de la Convention, à l'entrée en vigueur, à la dénonciation et à la révision de la Convention ainsi que la confirmation que les versions française et anglaise du texte font foi.

La Recommandation

La Recommandation fournit des orientations pour la mise en œuvre de la Convention. Elle renvoie également à d'autres normes internationales, y compris aux conventions et recommandations internationales du travail et aux directives pratiques de l'OIT.

Le **paragraphe 1** stipule que les dispositions de la Recommandation complètent celles de la Convention et doivent être considérées en relation avec elles.

Le **paragraphe 2** décrit les mesures à prendre afin de s'assurer que les travailleurs domestiques jouissent

de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Les **paragrophes 3 et 4** fournissent des directives concernant les examens médicaux relatifs au travail et l'élimination de la discrimination, y compris le respect du principe de confidentialité des données personnelles. On y traite également de la distribution d'informations de santé publique.

Le **paragraphe 5** porte sur le recensement, l'interdiction et l'élimination des types de travail préjudiciables pour les enfants. Le **sous-paragraphe 5(2)** décrit des mesures de protection des travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Le **paragraphe 6** porte sur les conditions d'emploi des travailleurs domestiques et contient des dispositions ayant pour but de s'assurer que ceux-ci comprennent leurs conditions d'emploi; des dispositions sur les conditions particulières à inclure dans les contrats; et des dispositions sur l'établissement de contrats types pour l'emploi des travailleurs domestiques.

Le **paragraphe 7** précise les mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence.

Le **paragraphe 8** prévoit l'enregistrement des heures de travail effectuées et la prestation d'orientations pratiques pertinentes.

Le **paragraphe 9** concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques restent à la disposition du ménage au cas où celui-ci ferait appel à eux, et le travail de nuit.

Les **paragraphe 10 et 11** portent sur les périodes de repos durant la journée de travail, la période de repos hebdomadaire et le repos hebdomadaire cumulable.

Le **paragraphe 12** stipule que les motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant leurs périodes de repos doivent être définis.

Selon le **paragraphe 13**, la période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé.

Les **paragraphe 14, 15 et 16** traitent de la rémunération, et comprennent des directives sur les paiements en nature, les relevés écrits de la rémunération, le versement de toute somme due lorsque l'engagement prend fin et la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

Le **paragraphe 17** détermine ce qui devrait être inclus lorsque le logement et la nourriture sont

fournis aux travailleurs domestiques : l'accès à des installations sanitaires convenables, par exemple.

Le **paragraphe 18** précise qu'en cas de licenciement, les travailleurs domestiques devraient bénéficier d'un préavis raisonnable et pour ceux qui sont logés, d'une période de temps libre d'une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.

Le **paragraphe 19** énonce les mesures que les États membres, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient prendre, notamment en matière de SST, y compris des mesures visant à prévenir les accidents, les maladies et les décès; à établir un système d'inspection suffisant et approprié de la SST; à établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique; à dispenser des conseils concernant la SST; et à élaborer des programmes de formation et à diffuser des orientations.

Le **paragraphe 20** porte sur différentes mesures que les États membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, concernant les travailleurs domestiques et la sécurité sociale, notamment des mesures visant à faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale; la conclusion d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants

auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale et leur transférabilité.

Le **paragraphe 21** décrit des mesures supplémentaires que les États membres devraient envisager pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques, et des travailleurs domestiques migrants en particulier. Ces mesures comprennent l'établissement d'un service national d'assistance téléphonique pour les travailleurs qui ont besoin d'aide.

Selon le **paragraphe 22**, les États membres, après consultation auprès des partenaires sociaux, devraient envisager de déterminer les conditions dans lesquelles les travailleurs domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés sans frais.

Le **paragraphe 23** recommande aux États membres de faire la promotion des bonnes pratiques des agences d'emploi privées relatives aux travailleurs domestiques, en tenant compte de la Convention et de la Recommandation pertinentes de l'OIT.

Le **paragraphe 24** aborde la question de la législation et de la pratique nationales concernant le respect de la vie privée et recommande aux Membres d'envisager les conditions auxquelles les fonctionnaires

chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.

Le **paragraphe 25** recommande que les États membres établissent des politiques et des programmes favorisant le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, et répondant à leurs besoins de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ce paragraphe traite également du renforcement de la capacité des bureaux statistiques nationaux de collecter de manière effective les données nécessaires pour appuyer l'élaboration de politiques effectives concernant le travail domestique.

Le **paragraphe 26** porte sur la coopération entre les Membres pour assurer l'application effective de la Convention et de la Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Il recommande la coopération aux niveaux bilatéral, régional et mondial, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes par exemple. Le paragraphe se penche également sur les mesures d'entraide appropriées pour donner effet aux dispositions de la Convention et formule des recommandations dans le contexte de l'immunité diplomatique.

7. Situation du Canada par rapport à la Convention et la Recommandation concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques

Au Canada, la réglementation sur les relations de travail, la SST et les normes d'emploi concernant le travail domestique sont exclusivement de compétence provinciale et territoriale. Les conditions d'emploi minimales prescrites par la loi pour les travailleuses et travailleurs domestiques ne sont pas uniformes dans les différentes administrations canadiennes. En conséquence, ce ne sont pas toutes les lois canadiennes qui seraient conformes à l'ensemble des dispositions de la Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

Si la réglementation des conditions de travail des travailleurs domestiques relève des gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement fédéral réglemente et administre le Programme des aides familiaux résidants, qui facilite l'entrée au Canada de travailleurs étrangers temporaires pour occuper des postes d'aides familiaux résidants. Le Programme des aides familiaux résidants, géré conjointement par Emploi et Développement social Canada/Service Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, fait la promotion de mesures de protection et de conditions de travail équitables pour les travailleurs domestiques, d'une manière

conforme aux dispositions de la Convention. Des modifications apportées récemment aux textes législatifs s'appliquant au Programme ont renforcé les mesures de protection visant ses participants et ces modifications vont dans le sens des objectifs de la Convention.

Les agences d'emploi privées au Canada relèvent des administrations provinciales et territoriales et doivent se conformer aux mêmes lois que les autres employeurs, notamment en matière de travail, d'emploi et de droits de la personne. La plupart des administrations ont adopté des mesures législatives afin de réglementer les agences d'emploi privées et certaines ont également adopté des dispositions législatives spécifiques pour protéger les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, contre l'exploitation possible. Ces dispositions reflètent les objectifs des dispositions de la Convention liées à la réglementation des agences d'emploi privées.

Alors qu'il y a conformité significative avec les principes de la Convention, il faudrait que toutes les administrations procèdent à des changements législatifs pour mettre en œuvre intégralement la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

Pour ce qui est de la Recommandation d'accompagnement, les dispositions détaillées fournissent des orientations non contraignantes relatives à la mise en œuvre de

la Convention. Puisque la Recommandation traite des mêmes enjeux que la Convention, il existe également des différences entre la Recommandation et la situation canadienne qui témoignent du manque d'uniformité entre les approches de réglementation du travail domestique des différentes administrations canadiennes.

RECOMMANDATION SUR LES SOCLES DE PROTECTION SOCIALE, 2012 (RECOMMANDATION 202)

8. Compétence législative

Cet instrument relève à la fois de la compétence des administrations fédérale et provinciales.

9. Description générale

Contexte

Dans les conclusions d'une discussion générale sur la protection sociale tenue à la CIT de juin 2011, la Commission de la Conférence a souligné que le besoin existait d'une Recommandation venant compléter les normes applicables de l'OIT, qui aiderait les pays en leur fournissant des orientations souples mais faisant sens, à établir des socles de protection sociale dans le cadre de systèmes complets de sécurité sociale adaptés à la situation et au niveau de développement de chaque pays. La Commission a de plus précisé que cette Recommandation devrait avoir une vocation promotionnelle, être soucieuse de la problématique hommes-femmes et

se prêter à une application flexible par tous les États membres à l'aide de différentes méthodes et en fonction de leurs propres besoins, ressources et calendriers aux fins d'une mise en œuvre progressive.

Le Conseil d'administration de l'OIT a inscrit le développement de cette nouvelle norme internationale du travail à l'ordre du jour de la CIT de 2012. Lorsque l'instrument a été soumis au vote durant la plénière de la CIT, le 14 juin 2012, il a été adopté à l'unanimité.

Avant l'adoption de la Recommandation 202, la norme internationale la plus récente sur la sécurité sociale avait été adoptée par la CIT en 1988. La nouvelle Recommandation concernant les socles nationaux de protection sociale sera utile aux gouvernements et aux partenaires sociaux pour l'élaboration et le maintien de cadres juridiques, de politiques et de programmes nationaux de protection sociale.

La Recommandation

La Recommandation est divisée en quatre sections.

La **section 1** précise les objectifs, le champ d'application et les principes de la Recommandation.

Son objectif est de fournir aux États membres des orientations pour établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité

sociale et de mettre en œuvre ces socles dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale.

Les socles de protection sociale sont des ensembles de garanties élémentaires de sécurité sociale définis à l'échelle nationale qui assurent une protection visant à prévenir ou à réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale.

Les principes devant être appliqués lorsque des socles de sécurité sociale sont établis comprennent l'universalité de la protection; la non-discrimination dans l'application; la prescription du droit aux prestations par la législation nationale; le caractère adéquat et prévisible des prestations; la prise en considération de la diversité des méthodes et approches de fourniture des prestations; le respect des droits et de la dignité des personnes couvertes par les garanties de sécurité sociale; un financement, allant de pair avec la recherche du meilleur équilibre possible entre les responsabilités et les intérêts parmi ceux qui financent et bénéficient des régimes de sécurité sociale; une gestion financière et une administration saines, responsables et transparentes; des services publics de grande qualité; l'efficacité et accessibilité des procédures de réclamation et de recours; la participation des partenaires sociaux et de la société civile; et le suivi régulier de la mise en œuvre et l'évaluation périodique.

La **section II** a trait aux composantes des socles nationaux de protection sociale. Ceux-ci devraient comporter au moins les ensembles de garanties élémentaires suivantes : des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité; la sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation et aux soins; une sécurité de revenu élémentaire pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité; et la sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées.

Les garanties élémentaires de sécurité sociale devraient être instaurées par la loi, qui devrait définir la gamme, les conditions d'attribution et le niveau des prestations. Des procédures de réclamation et de recours impartiales, transparentes, efficaces, rapides et accessibles devraient aussi être définies.

Lorsqu'ils définissent les garanties élémentaires de sécurité sociale, les États membres devraient tenir compte de ce qui suit : les personnes ayant besoin de soins de santé ne devraient pas être confrontées à une charge trop lourde ni à un risque accru de pauvreté résultant des conséquences financières de l'accès aux soins de

santé; la sécurité élémentaire de revenu devrait permettre de vivre dignement; et les niveaux des garanties élémentaires de sécurité sociale devraient être régulièrement réexaminés avec la participation des partenaires sociaux et les autres organisations pertinentes.

La Recommandation fournit de l'information sur la manière dont les régimes de sécurité sociale peuvent être structurés, les types de prestations pouvant être inclus et les modes possibles de financement.

La **section III** de la Recommandation fournit des orientations sur la manière dont les États membres de l'OIT pourraient progressivement édifier et maintenir des systèmes de sécurité sociale complets et adéquats, cohérents avec les objectifs des politiques nationales.

La **section IV** aborde la manière dont les États membres devraient effectuer un suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des socles de protection sociale, y compris par l'intermédiaire de consultations et d'analyses statistique appropriées; l'échange d'information sur les pratiques exemplaires; et sur la protection des renseignements personnels.

10. Situation du Canada par rapport à la Recommandation concernant les socles nationaux de protection sociale

Le système complet de sécurité sociale du Canada, fondé sur les principes de justice et d'équité, offre

les mesures de protection décrites par la Recommandation.

Le système public canadien de soins de santé assure une couverture universelle des services de santé médicalement nécessaires, en fonction du besoin plutôt que de la capacité de payer. La plupart des administrations provinciales et territoriales offrent et financent des prestations supplémentaires destinées à certains groupes (résidents à faible revenu et personnes âgées p. ex.), tels les médicaments prescrits à l'extérieur des hôpitaux, le coût des services ambulanciers et les soins auditifs, dentaires et de la vue, qui ne sont pas couverts par la *Loi canadienne sur la santé*.

La Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) accorde un soutien du revenu aux familles afin de les aider à subvenir aux besoins de leurs enfants. La PFCE comprend une prestation de base qui est versée à environ 90 % des familles ayant des enfants et le Supplément de la prestation nationale pour enfants, destiné aux familles à faible revenu. Le Supplément représente la contribution fédérale à l'initiative fédérale-provinciale-territoriale relative à la Prestation nationale pour enfants (PNE), laquelle accorde un soutien du revenu ainsi que des prestations et des services aux familles à faible revenu qui ont des enfants. Un des principaux objectifs de cette initiative est de prévenir et de réduire l'étendue de la pauvreté chez les enfants au Canada.

Il existe dans chaque province et territoire un organisme indépendant d'indemnisation des accidents du travail, financé par les employeurs, et qui défraie les coûts des services pour les travailleurs qui souffrent d'une maladie ou d'une blessure liée au travail. Les indemnités d'accident du travail incluent des prestations d'assurance-salaire, d'invalidité permanente, pour personne à charge et de réadaptation.

Le gouvernement fédéral administre d'importants programmes de sécurité du revenu ciblant les chômeurs et les personnes âgées. Différentes prestations de sécurité du revenu sont disponibles aux Canadiens, selon leur situation. Les prestations régulières d'assurance-emploi sont disponibles pour les personnes qui perdent leur emploi sans en être responsables (en raison d'une pénurie de travail, d'un congédiement saisonnier ou d'un licenciement collectif p. ex.) et qui sont disponibles pour travailler et aptes au travail, mais qui ne peuvent pas trouver d'emploi. Les prestations de maternité et les prestations parentales de l'assurance-emploi sont versées aux personnes enceintes, qui ont récemment eu un enfant, qui sont en voie d'adopter un enfant ou qui prennent soin d'un nouveau-né. Les prestations de maladie de l'assurance-emploi sont destinées aux personnes incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une quarantaine. Les prestations de compassion de l'assurance-emploi sont disponibles pour les personnes qui doivent s'absenter temporairement du travail pour prendre soin d'un membre de

leur famille gravement malade et qui risque de mourir. Les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi appuient les pêcheurs indépendants admissibles qui recherchent activement un emploi.

Le gouvernement fédéral a également conclu des ententes bilatérales de transfert avec les provinces afin de subvenir aux besoins des personnes handicapées. En outre, le Régime de pensions du Canada administre le régime d'invalidité à long terme le plus important du Canada.

Les gouvernements fédéral et provinciaux veulent assurer une bonne qualité de vie aux personnes âgées et leur versent un revenu de retraite prenant la forme de différents programmes gouvernementaux ainsi que de mesures encourageant l'épargne des particuliers. Le système de revenu de retraite du Canada vise deux objectifs différents mais connexes : prévenir et réduire l'incidence du faible revenu durant la vieillesse et éviter que les normes du niveau de vie ne connaissent une baisse significative au moment de la retraite.

Le système de revenu de retraite du Canada est fondé sur trois piliers : le programme de Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti, administrés par le gouvernement fédéral et financés à mêmes les recettes fiscales générales; le Régime (contributif) de pensions du Canada (RPC) et le Régime (contributif) des rentes du Québec; et les régimes de retraite privés et les régimes enregistrés

d'épargne-retraite. Le Canada a également conclu des ententes avec d'autres pays afin d'aider les personnes âgées à recevoir des pensions d'autres pays et à devenir admissibles aux prestations de la SV et du RPC au pays et à l'étranger. Le système de revenu de retraite du Canada a contribué à la nette réduction des taux de faible revenu chez les aînés : de 21,4 % en 1980 à 5,2 % en 2011.

Le Canada surveille étroitement et analyse les tendances sociétales par l'intermédiaire d'une gamme d'instruments, dont la recherche en matière de politiques et des processus de consultation, dans le but de déterminer quels sont les groupes à risque et d'élaborer des politiques de protection sociale afin de répondre à leurs besoins. De plus, il revient aux ministères et organismes fédéraux de déterminer quelles sont les parties intéressées et touchées, et de leur donner la possibilité de prendre part à des consultations ouvertes, significatives et équilibrées à toutes les étapes du processus de réglementation.

ANNEXES A – D

Texte des instruments

Annexe A :

**RECOMMANDATION CONCERNANT LE VIH ET LE SIDA
ET LE MONDE DU TRAVAIL, 2010**

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 2010, en sa quatre-vingt-dix-neuvième session;

Notant que le VIH et le sida ont un grave impact sur la société et l'économie, le monde du travail dans les secteurs formel et informel, les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises publiques et privées, et qu'ils compromettent la réalisation du travail décent et du développement durable;

Réaffirmant l'importance du rôle joué par l'Organisation internationale du Travail dans la lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail et la nécessité pour l'Organisation de renforcer son action en vue de réaliser la justice sociale et de combattre la discrimination et la stigmatisation en rapport avec le VIH et le sida, dans tous les aspects de son activité et de son mandat;

Rappelant l'importance qu'il y a à réduire l'économie informelle en réalisant le travail décent et le développement durable pour mieux mobiliser le monde du travail dans la lutte contre le VIH et le sida;

Notant que le niveau élevé d'inégalité sociale et économique, le manque d'information et de sensibilisation, l'absence de confidentialité, l'insuffisance de l'accès au traitement et la mauvaise observance de celui-ci accroissent le risque de transmission du VIH, la mortalité, le nombre d'enfants ayant perdu l'un de leurs parents ou les deux et le nombre de travailleurs engagés dans le travail informel;

Considérant que la pauvreté, l'inégalité sociale et économique et le chômage accroissent le risque de manque d'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, accroissant par conséquent le risque de transmission;

Notant que la stigmatisation, la discrimination et la menace de perte d'emploi dont souffrent les personnes affectées par le VIH ou le sida font obstacle à ce qu'elles connaissent leur statut VIH, ce qui accroît la vulnérabilité des travailleurs au VIH et compromet leur droit aux prestations sociales;

Notant que le VIH et le sida ont un impact plus important sur les groupes vulnérables et à risque;

Notant que le VIH affecte les hommes comme les femmes, mais que, comparativement aux hommes, les femmes et les filles sont exposées à un plus grand risque et sont plus vulnérables à l'infection à VIH que les hommes et qu'elles sont affectées de façon disproportionnée par la pandémie du VIH, cela du fait de l'inégalité entre les sexes, et

que, par conséquent, le renforcement du pouvoir d'action des femmes est un élément déterminant de la réponse mondiale au VIH et au sida;

Rappelant l'importance de protéger les travailleurs par des programmes globaux de sécurité et de santé au travail;

Rappelant la valeur du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001, et la nécessité de renforcer son impact, étant donné l'existence de limites et de lacunes dans sa mise en œuvre;

Notant la nécessité de promouvoir et de mettre en œuvre les conventions et recommandations internationales du travail et les autres instruments internationaux pertinents par rapport au VIH et au sida et au monde du travail, y compris ceux qui reconnaissent le droit de jouir du meilleur état de santé pouvant être atteint et de conditions de vie décentes;

Rappelant le rôle particulier des organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir et soutenir les efforts nationaux et internationaux déployés en réponse au VIH et au sida dans le monde du travail et par son intermédiaire;

Notant le rôle important du lieu de travail en ce qui concerne l'information et l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida;

Affirmant la nécessité de poursuivre et d'intensifier la coopération internationale, en particulier dans le cadre du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, pour soutenir les efforts visant à donner effet à la présente recommandation;

Rappelant la valeur de la collaboration, aux niveaux national, régional et international, avec les organismes traitant du VIH et du sida, y compris avec le secteur de la santé ainsi qu'avec les organisations intéressées, en particulier celles qui représentent les personnes vivant avec le VIH;

Rappelant la valeur de la collaboration, aux niveaux national, régional et international, avec les organismes traitant du VIH et du sida, y compris avec le secteur de la santé ainsi qu'avec les organisations intéressées, en particulier celles qui représentent les personnes vivant avec le VIH;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au VIH et au sida et le monde du travail,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce dix-septième jour de juin deux mille dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le VIH et le sida, 2010.

I. DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente recommandation :

- (a) **VIH** désigne le virus de l'immunodéficience humaine, lequel porte atteinte au système immunitaire. Des mesures adaptées permettent de prévenir l'infection;
- (b) **sida** désigne le syndrome d'immunodéficience acquise, résultant d'une infection à VIH qui en est à un stade avancé et qui se caractérise par l'apparition d'infections opportunistes ou de cancers liés au VIH, ou des deux;
- (c) **personnes vivant avec le VIH** désignent les personnes infectées par le VIH;
- (d) **stigmatisation** désigne le marquage social qui, lorsqu'il s'applique à un individu, entraîne généralement la marginalisation ou fait obstacle à une vie en société épanouie pour la personne infectée ou affectée par le VIH;
- (e) **discrimination** désigne toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession, au sens de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- (f) **personnes affectées** désigne les personnes dont la vie est modifiée par le VIH ou le sida du fait de l'impact au sens large de la pandémie;
- (g) **aménagement raisonnable** signifie toute modification ou adaptation de l'emploi ou du lieu de travail, qui est raisonnablement réalisable et qui permet à une personne vivant avec le VIH ou le sida d'avoir accès à l'emploi, de travailler ou d'obtenir de l'avancement;
- (h) **vulnérabilité** désigne les inégalités de chances, l'exclusion sociale, le chômage et l'emploi précaire résultant de facteurs sociaux, culturels, politiques et économiques qui font qu'une personne est plus susceptible d'être infectée par le VIH et de développer le sida;
- (i) **lieu de travail** désigne tout endroit dans lequel les travailleurs exercent leur activité;
- (j) **travailleur** désigne toute personne travaillant sous quelque forme ou selon quelque modalité que ce soit.

II. CHAMP D'APPLICATION

2. La présente recommandation s'applique :
 - (a) à tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail, y compris :
 - (i) les personnes occupant tout emploi ou exerçant toute profession;
 - (ii) les personnes qui sont en formation, y compris les stagiaires et les apprentis;
 - (iii) les bénévoles;
 - (iv) les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi;
 - (v) les travailleurs mis à pied ou dont la relation de travail est suspendue;
 - (b) à tous les secteurs d'activité économique, y compris les secteurs privé et public, l'économie formelle et informelle;
 - (c) aux forces armées et aux services en uniforme.

III. PRINCIPES GÉNÉRAUX

3. Les principes généraux suivants devraient s'appliquer à toutes les actions menées dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida dans le monde du travail :
 - (a) la réponse au VIH et au sida devrait être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi qu'à l'égalité entre femmes et hommes pour tous, y compris les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge;
 - (b) le VIH et le sida devraient être reconnus et traités comme étant une question affectant le lieu de travail qui devrait constituer l'un des éléments essentiels de la réponse nationale, régionale et internationale à la pandémie, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs;
 - (c) aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs, notamment des personnes à la recherche d'un emploi et des demandeurs d'emploi, en raison de leur statut VIH réel ou supposé, ou de leur appartenance à des régions du monde ou à des groupes de population perçus comme plus exposés ou plus vulnérables au risque d'infection à VIH;
 - (d) la prévention de tous les modes de transmission du VIH devrait être une priorité fondamentale;
 - (e) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient avoir accès à des services de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien en rapport avec le VIH et le sida et bénéficier de ces services; le lieu de travail devrait jouer un rôle qui facilite l'accès à ceux-ci;

- (f) la participation des travailleurs à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes entrepris au niveau national et sur le lieu de travail ainsi que leur engagement dans ces programmes devraient être reconnus et renforcés;
- (g) les travailleurs devraient bénéficier de programmes de prévention des risques spécifiques de transmission, dans le cadre de leur profession, du VIH et des maladies transmissibles associées, telles que la tuberculose;
- (h) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient jouir de la protection de leur vie privée, y compris de la confidentialité relative au VIH et au sida, en particulier de leur statut VIH;
- (i) aucun travailleur ne devrait être contraint de se soumettre à un test de dépistage du VIH ni de révéler son statut VIH;
- (j) les mesures concernant le VIH et le sida dans le monde du travail devraient faire partie des politiques et programmes nationaux de développement, y compris ceux ayant trait au travail, à l'éducation, à la protection sociale et à la santé;
- (k) la protection des travailleurs qui occupent des professions particulièrement exposées au risque de transmission du VIH.

IV. POLITIQUES ET PROGRAMMES NATIONAUX

- 4. Les Membres devraient :
 - (a) adopter des politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail et à la sécurité et la santé au travail, s'ils n'en sont pas encore dotés;
 - (b) intégrer leurs politiques et programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail dans les plans de développement et les stratégies de réduction de la pauvreté, notamment les stratégies en faveur du travail décent et des entreprises durables ainsi que celles génératrices de revenus, selon le cas.
- 5. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001, et ses révisions ultérieures, les autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que d'autres directives internationales adoptées sur le sujet.

6. Les politiques et programmes nationaux devraient être élaborés par les autorités compétentes en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ainsi qu'avec des organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, en tenant compte des avis des secteurs concernés, notamment le secteur de la santé.
7. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le rôle du lieu de travail dans la prévention, le traitement, la prise en charge et le soutien, notamment en encourageant le conseil et le dépistage volontaires, en collaboration avec les communautés locales.
8. Les Membres devraient saisir toutes les occasions pour diffuser des informations sur leurs politiques et leurs programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'autres entités traitant du VIH et du sida et des canaux d'information publics.

DISCRIMINATION ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE CHANCES ET DE TRAITEMENT

9. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient envisager d'offrir une protection égale à celle que prévoit la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, afin d'empêcher toute discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé.
10. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de discrimination empêchant le recrutement ou le maintien dans l'emploi, ni la recherche de l'égalité de chances, conformément aux dispositions de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
11. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de licenciement. L'absence temporaire du travail en raison de la prise en charge de tiers ou d'une maladie liée au VIH ou au sida devrait être traitée comme absence pour autres raisons de santé, compte tenu de la convention sur le licenciement, 1982.
12. Lorsque les mesures existantes en cas de discrimination sur le lieu de travail ne suffisent pas à assurer une protection efficace contre la discrimination liée au VIH et au sida, les Membres devraient les adapter ou en mettre en place de nouvelles et en assurer la mise en œuvre effective et transparente.
13. Les personnes atteintes de maladies liées au VIH ne devraient pas se voir refuser la possibilité de continuer d'exercer leurs fonctions, avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à le faire. Il convient d'encourager la mise en place de mesures pour réaffecter ces personnes à un emploi raisonnablement adapté à leurs aptitudes, pour leur

permettre de trouver un autre travail grâce à la formation ou pour faciliter leur retour au travail, en tenant compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies.

14. Des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue :
 - (a) de garantir le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;
 - (b) de garantir l'égalité entre femmes et hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes;
 - (c) de garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail;
 - (d) de promouvoir la participation active des femmes et des hommes à la réponse au VIH et au sida;
 - (e) de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle et qu'ils fassent ou non partie d'un groupe vulnérable;
 - (f) de promouvoir la protection de la santé sexuelle et génésique et les droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes;
 - (g) de garantir la confidentialité effective des données personnelles, y compris les données médicales.

PRÉVENTION

15. Les stratégies de prévention devraient être adaptées à la situation nationale et à la nature du lieu de travail et tenir compte des différences entre femmes et hommes et des autres aspects culturels, sociaux et économiques.
16. Les programmes de prévention devraient garantir :
 - (a) la mise à la disposition et à la portée de tous, en temps utile, d'informations correctes, actualisées et pertinentes, sous une forme et dans un langage adaptés au contexte culturel, par les différents moyens de communication disponibles;
 - (b) des programmes d'éducation complets propres à aider femmes et hommes à comprendre et à réduire les risques associés à tous les modes de transmission du VIH, y compris de la mère à l'enfant, et à comprendre l'importance qu'il y a à changer les comportements à risque susceptibles d'entraîner une infection;

- (c) des mesures efficaces de sécurité et de santé au travail;
- (d) des mesures pour encourager les travailleurs à connaître leur statut VIH en recourant aux conseils et au dépistage volontaires;
- (e) l'accès à toutes les méthodes de prévention en garantissant, entre autres, la mise à disposition des moyens nécessaires, tels que des préservatifs masculins et féminins et, s'il y a lieu, des informations concernant leur utilisation correcte ainsi qu'un accès à une prophylaxie postexposition;
- (f) des mesures effectives visant à réduire les comportements à haut risque, y compris pour les groupes les plus exposés au risque, en vue de diminuer l'incidence du VIH;
- (g) des stratégies de réduction des risques en s'appuyant sur les directives publiées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et d'autres directives pertinentes.

TRAITEMENT ET PRISE EN CHARGE

17. Les Membres devraient garantir que leurs politiques et programmes nationaux concernant les interventions sanitaires sur les lieux de travail soient décidés en consultation avec les employeurs et travailleurs et leurs représentants en liaison avec les services publics de santé. Ils devraient offrir une gamme d'interventions appropriées et efficaces qui soit la plus large possible pour prévenir le VIH et le sida et en contrôler leur impact.
18. Les Membres devraient garantir que les travailleurs vivant avec le VIH et les personnes à leur charge aient pleinement accès à des soins de santé, que ce soit dans le cadre de la santé publique, de systèmes de sécurité sociale ou de régimes d'assurance privés ou autres régimes. Les Membres devraient aussi assurer l'éducation et la sensibilisation des travailleurs en vue de faciliter leur accès aux soins de santé.
19. Toutes les personnes visées par la présente recommandation, y compris les travailleurs vivant avec le VIH, leurs familles et les personnes à leur charge, devraient avoir droit à des services de santé. Ces services devraient comprendre l'accès gratuit ou abordable :
 - (a) aux conseils et au dépistage volontaires;
 - (b) aux traitements antirétroviraux ainsi qu'à une formation, des informations et une aide concernant l'observance de ces traitements;
 - (c) à une nutrition appropriée compatible avec le traitement;

- (d) au traitement des infections opportunistes et des infections sexuellement transmissibles et de toutes autres maladies liées au VIH, notamment la tuberculose;
 - (e) à des programmes de soutien et de prévention, y compris une aide psychosociale, pour les personnes vivant avec le VIH.
20. Les travailleurs et les personnes à leur charge ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur leur statut VIH, réel ou supposé, en ce qui concerne l'accès aux systèmes de sécurité sociale et aux régimes d'assurance professionnels, ou en matière de prestations versées au titre de ces systèmes et régimes, y compris pour les soins de santé, l'invalidité et les prestations de décès et de survivants.

SOUTIEN

21. Les programmes de prise en charge et de soutien devraient inclure des mesures d'aménagement raisonnable sur le lieu de travail pour les personnes vivant avec le VIH ou souffrant de maladies liées au VIH, en tenant dûment compte du contexte national. Le travail devrait être organisé de telle sorte qu'il permette de tenir compte du caractère épisodique du VIH et du sida ainsi que des effets secondaires possibles du traitement.
22. Les Membres devraient promouvoir le maintien au travail et le recrutement des personnes vivant avec le VIH. Les Membres devraient envisager de fournir une assistance pendant toutes les périodes d'emploi et de chômage et, au besoin, offrir des possibilités d'activités génératrices de revenus aux personnes vivant avec le VIH ou aux personnes affectées par le VIH ou le sida.
23. Lorsqu'un lien direct peut être établi entre la profession exercée et le risque d'infection, le sida et l'infection à VIH devraient être reconnus comme maladie professionnelle ou accident du travail, conformément aux procédures et définitions nationales, et compte tenu de la recommandation sur la liste des maladies professionnelles, 2002, ainsi que des autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail.

DÉPISTAGE, PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ

24. Le dépistage doit véritablement être volontaire et exempt de toute coercition, et les programmes de dépistage doivent respecter les directives internationales sur la confidentialité, le conseil et le consentement.
25. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas être tenus de se soumettre à un test ou à toute autre forme de dépistage du VIH.

26. Les résultats du dépistage du VIH devraient être confidentiels et ne pas compromettre l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la sécurité de l'emploi ou les possibilités d'avancement.
27. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas être tenus par les pays d'origine, de transit ou de destination de révéler des informations liées au VIH les concernant ou concernant d'autres personnes. L'accès à ce type d'information devrait être régi par des règles de confidentialité compatibles avec le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et autres normes internationales pertinentes sur la protection des données personnelles.
28. Les travailleurs migrants ou les travailleurs désirant migrer pour des raisons d'emploi ne devraient pas être empêchés de le faire par les pays d'origine, de transit ou de destination en raison de leur statut VIH, réel ou supposé.
29. Les Membres devraient se doter de procédures de règlement des différends qui soient facilement accessibles et permettent aux travailleurs d'obtenir réparation en cas de violation de leurs droits définis ci-dessus.

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

30. Le milieu de travail devrait être sûr et sain, de manière à prévenir la transmission du VIH sur le lieu de travail, compte tenu de la convention et de la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention et de la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents, notamment des directives conjointes du Bureau international du Travail et de l'OMS.
31. Les mesures de sécurité et de santé au travail visant à prévenir l'exposition des travailleurs au VIH devraient comprendre des précautions universelles, des mesures de prévention des risques et des accidents, telles que des mesures organisationnelles, des mesures techniques et des méthodes de travail préventives, des équipements de protection individuelle, s'il y a lieu, des mesures de contrôle du milieu de travail, des mesures de prophylaxie postexposition et d'autres mesures de sécurité afin de réduire au maximum le risque de contracter le VIH et la tuberculose, notamment dans les professions les plus exposées, y compris dans le secteur de la santé.

32. Lorsqu'il existe au travail une possibilité d'exposition au VIH, les travailleurs devraient recevoir l'information et la formation nécessaires sur les modes de transmission et les mesures visant à prévenir l'exposition et l'infection. Les Membres devraient prendre des dispositions pour faire en sorte que la prévention, la sécurité et la santé soient assurées conformément aux normes applicables.
33. Les mesures de sensibilisation devraient mettre en exergue le fait que le VIH ne se transmet pas par simple contact physique et qu'il n'y a pas lieu de considérer la présence d'une personne vivant avec le VIH comme un danger sur le lieu de travail.
34. Les services de santé au travail et les dispositifs sur le lieu de travail ayant trait à la sécurité et à la santé au travail devraient traiter du VIH et du sida, en tenant compte de la convention et de la recommandation sur les services de santé au travail, 1985, des Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida, 2005, et toute révision ultérieure, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents.

ENFANTS ET JEUNES

35. Les Membres devraient prendre des mesures pour lutter contre le travail des enfants et la traite des enfants pouvant résulter du décès ou de la maladie, causés par le sida, de membres de la famille ou de personnes qui les prennent en charge pour réduire la vulnérabilité des enfants face au VIH, compte tenu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, de la convention et de la recommandation sur l'âge minimum, 1973, et de la convention et de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Des mesures spéciales devraient être prises pour protéger ces enfants contre les abus et l'exploitation sexuels.
36. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger les jeunes travailleurs contre les risques d'infection à VIH et pour que les besoins particuliers des enfants et des jeunes soient pris en compte dans la réponse au VIH et au sida dans le cadre de politiques et programmes nationaux. Ces mesures devraient comprendre une éducation objective à la santé reproductive et sexuelle, notamment la diffusion d'informations sur le VIH et le sida par le biais de la formation professionnelle et des programmes et services d'emploi des jeunes.

V. MISE EN OEUVRE

37. Les politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail devraient :
 - (a) être mis en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et autres parties concernées, notamment les structures publiques et privées compétentes dans le domaine de la santé au travail par un ou plusieurs des moyens suivants :

- (i) la législation nationale;
 - (ii) les conventions collectives;
 - (iii) les politiques et programmes d'action à l'échelle nationale et à l'échelle du lieu de travail;
 - (iv) les stratégies sectorielles, une attention particulière étant accordée aux secteurs dans lesquels les personnes visées par la présente recommandation sont les plus exposées au risque;
- (b) associer les juridictions compétentes en matière de travail et les autorités chargées de l'administration du travail tant à la conception qu'à la mise en œuvre des politiques et des programmes, une formation devant leur être dispensée à cet égard;
- (c) prévoir des mesures dans la législation nationale pour traiter les atteintes à la vie privée et à la confidentialité et aux autres protections octroyées en vertu de la présente recommandation;
- (d) assurer la collaboration et la coordination entre les autorités publiques et les services publics et privés concernés, y compris les régimes d'assurance et de prestations sociales ou tout autre programme de ce type;
- (e) promouvoir et soutenir l'action de toutes les entreprises aux fins de la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux, y compris par le biais de leurs filières d'approvisionnement et réseaux de distribution, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et assurer que les entreprises opérant dans les zones franches d'exportation s'y conforment;
- (f) promouvoir le dialogue social, y compris la consultation et la négociation, au sens de la convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et autres formes de coopération entre les pouvoirs publics, les employeurs publics et privés et les travailleurs ainsi que leurs représentants, en tenant compte des avis formulés par le personnel chargé de la santé au travail, les spécialistes en matière de VIH et de sida et autres parties concernées, y compris les organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, les organisations internationales, les organisations de la société civile concernées et les instances de coordination nationale;
- (g) être élaborés, mis en œuvre, régulièrement réexaminés et actualisés en tenant compte des évolutions scientifiques et sociales les plus récentes et de la nécessité d'intégrer les questions liées aux différences entre femmes et hommes et aux aspects culturels;
- (h) être coordonnés avec, entre autres, les politiques et programmes de travail, de sécurité sociale et de santé;

- (i) garantir que les Membres prévoient des moyens raisonnables pour leur mise en œuvre, en tenant dûment compte de leur contexte national ainsi que des capacités des employeurs et des travailleurs.

DIALOGUE SOCIAL

- 38. La mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs au VIH et au sida devrait se fonder sur la coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs, leurs représentants et les gouvernements, avec la participation active, sur leur lieu de travail, des personnes vivant avec le VIH.
- 39. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient promouvoir la sensibilisation au VIH et au sida, notamment la prévention et la non-discrimination, en donnant à leurs membres une formation et des informations qui tiennent compte des questions liées aux différences entre femmes et hommes ainsi que des aspects culturels.

ÉDUCATION, FORMATION, INFORMATION ET CONSULTATION

- 40. Les formations, les consignes de sécurité et toutes orientations nécessaires sur le lieu de travail en matière de VIH et de sida devraient être fournies sous une forme claire et accessible à tous les travailleurs et, en particulier, aux travailleurs migrants, aux travailleurs récemment engagés ou inexpérimentés, aux jeunes travailleurs et aux personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis. Les formations, consignes et orientations devraient prendre en considération les différences entre femmes et hommes et les autres aspects culturels et devraient être adaptées aux caractéristiques des travailleurs, en tenant compte des facteurs de risque auxquels ils sont exposés.
- 41. Des informations scientifiques et socio-économiques à jour et, s'il y a lieu, une information et une formation sur le VIH et le sida devraient être mises à la disposition des employeurs, du personnel d'encadrement et des représentants des travailleurs, afin de les aider à prendre les mesures appropriées sur le lieu de travail.
- 42. Les travailleurs, y compris les stagiaires et les bénévoles, devraient être informés et sensibilisés sur les procédures de protection contre l'infection à VIH dans le contexte des accidents et des premiers secours sur le lieu de travail et recevoir une formation appropriée. Les travailleurs qui, de par leur profession, risquent d'être exposés à du sang, des produits sanguins ou d'autres liquides organiques humains devraient recevoir une formation complémentaire en matière de prévention de l'exposition, de procédure d'enregistrement de l'exposition et de prophylaxie postexposition.

43. Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir le droit d'être informés et consultés au sujet des mesures prises pour mettre en œuvre les politiques et les programmes liés au VIH et au sida applicables au lieu de travail. Les représentants des travailleurs et des employeurs devraient participer aux inspections sur le lieu de travail conformément à la pratique nationale.

SERVICES PUBLICS

44. Le rôle des services de l'administration du travail, y compris de l'inspection du travail, et celui des juridictions compétentes en matière de travail dans la réponse au VIH et au sida devraient être réexaminés et au besoin renforcés.
45. Les systèmes de santé publique devraient être renforcés et suivre les Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida, 2005, et toute révision ultérieure, notamment pour assurer un accès plus large à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, et pour réduire la charge additionnelle due au VIH et au sida qui pèse sur les services publics, et en particulier sur le personnel de santé.

COOPÉRATION INTERNATIONALE

46. Les Membres devraient coopérer par des accords bilatéraux ou multilatéraux, par leur participation au système multilatéral ou par d'autres moyens efficaces, afin de donner effet à la présente recommandation.
47. Des mesures assurant l'accès des travailleurs migrants aux services de prévention du VIH, de traitement, de prise en charge et de soutien devraient être prises par les pays d'origine, de transit et de destination et, s'il y a lieu, des accords devraient être conclus entre les pays concernés.
48. La coopération internationale devrait être encouragée entre les Membres, leurs structures nationales chargées des questions de VIH et de sida et les organisations internationales concernées et devrait comprendre l'échange systématique d'informations sur toutes les mesures prises en réponse à la pandémie du VIH.
49. Les Membres et les organismes multilatéraux devraient accorder une attention particulière à la coordination et aux ressources requises pour satisfaire aux besoins de tous les pays, en particulier les pays à forte prévalence du VIH, lors de l'élaboration de stratégies et de programmes internationaux de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien liés au VIH.
50. Les Membres et les organisations internationales devraient s'efforcer de réduire les prix des fournitures de tout type aux fins de la prévention, du traitement et de la prise en charge de l'infection à VIH, d'autres maladies opportunistes et des cancers liés au VIH.

VI. SUIVI

51. Les Membres devraient établir un mécanisme approprié ou utiliser un mécanisme existant pour suivre l'évolution de leur politique nationale relative au VIH et au sida et le monde du travail et pour formuler des avis sur son adoption et sa mise en œuvre.
52. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme de suivi de l'évolution de la politique nationale. En outre, ces organisations devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire, en tenant compte de l'avis des organisations de personnes vivant avec le VIH ainsi que de rapports d'experts ou d'études techniques.
53. Les Membres devraient, dans la mesure du possible, recueillir des informations détaillées et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution aux niveaux national et sectoriel concernant le VIH et le sida dans le monde du travail, en tenant compte de la répartition femmes-hommes et d'autres aspects pertinents.
54. Outre la présentation de rapports en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, un bilan régulier des mesures prises sur la base de la présente recommandation pourrait être inclus dans les rapports nationaux soumis à l'ONUSIDA et les rapports dus au titre d'instruments internationaux pertinents.

Annexe B :

**CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011**

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention :

- (a) l'expression **travail domestique** désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- (b) l'expression **travailleur domestique** désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;
- (c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.
2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs

de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application :

- (a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;
 - (b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.
3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.
2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir :
 - (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
 - (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
 - (c) l'abolition effective du travail des enfants;
 - (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.

2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne :

- (a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- (b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- (c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- (d) le type de travail à effectuer;
- (e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- (f) la durée normale de travail;
- (g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- (h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- (i) la période d'essai, le cas échéant;
- (j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- (k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à

l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.
3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.
4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques :

- (a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- (b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- (c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.
2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.
3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.
2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.
2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit :
 - (a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;
 - (b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;
 - (c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur rencontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;
 - (d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;
 - (e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.
2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres

mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.
2. Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.
3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en oeuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 21

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 22

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 25

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement :
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Annexe C :

**RECOMMANDATION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT POUR
LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011**

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;

Après avoir adopté la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (« la convention »), et devraient être considérées en relation avec elles.
2. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres devraient :
 - (a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout autre obstacle au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, ainsi qu'au droit des organisations de travailleurs domestiques de s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations de travailleurs;
 - (b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations représentant les travailleurs domestiques et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres pour autant que l'indépendance et l'autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de la loi, soient en tout temps préservées.
3. En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, en accord avec les normes internationales du travail :
 - (a) assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques et qu'il est conforme au Recueil de directives pratiques du BIT sur la Protection des données personnelles des travailleurs,

- 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection des données;
- (b) prévenir toute discrimination liée à ces examens;
 - (c) assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de grossesse.
4. Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l'intention des travailleurs domestiques devraient envisager :
- (a) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et maladies pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des tests médicaux;
 - (b) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène, conformément aux initiatives de santé publique destinées à la société dans son ensemble;
 - (c) de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail domestique.
5. (1) Les Membres devraient, en tenant compte des dispositions de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recenser les types de travail domestique qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de travail des enfants.
- (2) Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins de ceux qui sont d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les protéger, y compris :
- (a) en limitant strictement la durée de leur travail afin d'assurer qu'ils aient suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les activités de loisirs et les contacts avec la famille;
 - (b) en interdisant le travail de nuit;
 - (c) en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant, physiquement ou psychologiquement;
 - (d) en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le suivi de leurs conditions de vie et de travail.
6. (1) Les Membres devraient fournir une aide appropriée, lorsque cela est nécessaire, afin d'assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs conditions d'emploi.

- (2) Outre les éléments énumérés à l'article 7 de la convention, les conditions d'emploi devraient également inclure :
 - (a) une description des tâches;
 - (b) le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles;
 - (c) le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention;
 - (d) tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit;
 - (e) tout paiement en nature et sa valeur monétaire;
 - (f) la description de tout logement fourni;
 - (g) toute retenue autorisée sur la rémunération.

- (3) Les Membres devraient envisager d'établir un contrat de travail type pour le travail domestique, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques.

- (4) Le contrat type devrait être gratuitement et en permanence à la disposition des travailleurs domestiques, des employeurs, des organisations représentatives et du public en général.

7. Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment :
 - (a) en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence;
 - (b) en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites;
 - (c) en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux.

8. (1) Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention, devraient être enregistrées fidèlement et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique.

- (2) Les Membres devraient envisager d'élaborer des orientations pratiques en la matière, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

9. (1) En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, réglementer :
 - (a) le nombre maximal d'heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées;
 - (b) le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité;
 - (c) le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées.
- (2) En ce qui concerne les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit, et compte tenu des contraintes du travail de nuit, les Membres devraient envisager des mesures comparables à celles spécifiées au sous-paragraphe 9 (1).
10. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques aient droit, pendant la journée de travail, à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses.
11. (1) Le repos hebdomadaire devrait être d'au moins 24 heures consécutives.
 - (2) Le jour fixe de repos hebdomadaire devrait être déterminé par accord entre les parties, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, en tenant compte des nécessités du travail et des exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique.
 - (3) Lorsque la législation nationale ou les conventions collectives prévoient un repos hebdomadaire cumulable sur une période excédant sept jours pour l'ensemble des travailleurs, cette période ne devrait pas excéder 14 jours pour les travailleurs domestiques.
12. La législation nationale ou les conventions collectives devraient définir les motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire et prévoir un repos compensatoire approprié, indépendamment de toute compensation financière.
13. La période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé.

14. Lorsqu'il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager :
- (a) de fixer le pourcentage maximal de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indûment la rémunération nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;
 - (b) de calculer la valeur monétaire des paiements en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;
 - (c) de limiter les paiements en nature à ceux qui répondent manifestement à l'usage et à l'intérêt personnels du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;
 - (d) d'assurer que, s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente;
 - (e) d'assurer que les biens directement liés à la réalisation du travail domestique comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ainsi que leur nettoyage et leur entretien, ne soient pas considérés comme un paiement en nature et que leur coût ne soit pas déduit de la rémunération du travailleur domestique.
15. (1) Les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque versement du salaire, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues.
- (2) Lorsque l'engagement prend fin, toute somme due devrait être versée sans délai.
16. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.
17. Lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales :
- (a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique;
 - (b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;
 - (c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage;
 - (d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

18. En cas de licenciement pour des motifs autres qu'une faute grave, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage devraient bénéficier d'un préavis raisonnable et, pendant ce préavis, d'une période de temps libre d'une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.
19. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, prendre des mesures visant notamment à :
 - (a) protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail;
 - (b) établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail;
 - (c) établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique, ainsi que d'autres statistiques considérées comme contribuant à la prévention des risques et des accidents dans le cadre de la sécurité et la santé au travail;
 - (d) dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;
 - (e) élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique.
20. (1) Les Membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d'un système de paiement simplifié.
- (2) Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité.
- (3) La valeur monétaire des paiements en nature devrait être dûment prise en considération aux fins de la sécurité sociale, en ce qui concerne notamment la cotisation de l'employeur et les droits à prestations des travailleurs domestiques.

21. (1) Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques et, en particulier, des travailleurs domestiques migrants, telles que :
- (a) mettre en place un service national d'assistance téléphonique, doté d'un service d'interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d'aide;
 - (b) conformément à l'article 17 de la convention, prévoir un système de visites préalables au placement aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques vont être employés;
 - (c) établir un réseau d'hébergement d'urgence;
 - (d) sensibiliser les employeurs à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d'emploi de travailleurs domestiques, sur les obligations découlant de la législation relative à l'emploi et à l'immigration en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, sur les mesures d'exécution et les sanctions encourues en cas d'infraction, ainsi que sur les services d'assistance à la disposition des travailleurs domestiques et de leurs employeurs;
 - (e) assurer aux travailleurs domestiques l'accès à des mécanismes de plainte et la possibilité d'intenter des actions au civil et au pénal pendant et après la période d'emploi, qu'il y ait ou non départ du pays concerné;
 - (f) mettre en place un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin.
- (2) Les Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants devraient contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés et par toute autre mesure appropriée.
22. Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, envisager de déterminer, par voie de législation ou d'autres mesures, les conditions dans lesquelles les travailleurs domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux à l'expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés.

23. Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.
24. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée, les Membres peuvent envisager les conditions auxquelles les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.
25. (1) Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes :
- (a) visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi;
 - (b) répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle;
 - (c) assurant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d'efforts plus généraux visant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.
- (2) Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, élaborer des indicateurs et des systèmes de mesure appropriés pour renforcer la capacité des bureaux statistiques nationaux de collecter de manière effective les données nécessaires pour appuyer l'élaboration de politiques effectives concernant le travail domestique.
26. (1) Les Membres devraient envisager de coopérer entre eux pour assurer l'application effective aux travailleurs domestiques migrants de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la présente recommandation.
- (2) Les Membres devraient coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, d'accès à la sécurité

sociale, de suivi des activités des agences d'emploi privées qui recrutent des personnes appelées à travailler comme travailleurs domestiques dans un autre pays, de diffusion des bonnes pratiques et de collecte de statistiques sur le travail domestique.

- (3) Les Membres devraient prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la convention par une coopération internationale renforcée ou une assistance internationale renforcée, ou les deux, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.
- (4) Dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager :
 - (a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;
 - (b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.

Annexe D :

**RECOMMANDATION CONCERNANT LES SOCLES
NATIONAUX DE PROTECTION SOCIALE, 2012**

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 30 mai 2012, en sa cent unième session;

Réaffirmant que le droit à la sécurité sociale est un droit de la personne;

Reconnaissant que le droit à la sécurité sociale est, avec la promotion de l'emploi, une nécessité économique et sociale pour le développement et le progrès;

Reconnaissant que la sécurité sociale est un outil important pour prévenir et réduire la pauvreté, les inégalités, l'exclusion sociale et l'insécurité sociale, pour promouvoir l'égalité des chances, l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité raciale et pour soutenir la transition de l'emploi informel à l'emploi formel;

Considérant que la sécurité sociale est un investissement dans les hommes et les femmes leur donnant la capacité de s'adapter aux changements de l'économie et du marché du travail et que les systèmes de sécurité sociale agissent en tant qu'amortisseurs sociaux et économiques automatiques et qu'ils contribuent à stimuler la demande globale en période de crise et au-delà ainsi qu'à favoriser la transition vers une économie plus durable;

Considérant qu'une priorité donnée à des politiques visant à promouvoir la croissance durable à long terme, associées à l'inclusion sociale, contribue à surmonter l'extrême pauvreté et à réduire les inégalités et les différences sociales dans les régions et entre elles;

Reconnaissant que la transition vers l'emploi formel et l'établissement de systèmes de sécurité sociale durables se renforcent mutuellement;

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de contribuer « à réaliser (...) l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets »;

Considérant la Déclaration universelle des droits de l'homme, en particulier les articles 22 et 25, et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, en particulier les articles 9, 11 et 12;

Considérant en outre les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, en particulier la convention (no 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la recommandation (no 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944, et la recommandation (no 69) sur les soins médicaux, 1944, et notant que ces normes

conservent toute leur pertinence et continuent d'être des références importantes pour les systèmes de sécurité sociale;

Rappelant que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable reconnaît que « les engagements et les efforts des Membres et de l'Organisation visant à mettre en œuvre le mandat constitutionnel de l'OIT, notamment par l'intermédiaire des normes internationales du travail, et à placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales devraient se fonder sur [l'objectif pouvant] se décliner comme suit: (...) ii) prendre et renforcer des mesures de protection sociale (...) durables et adaptées aux circonstances nationales, en particulier (...) l'extension de la sécurité sociale à tous »;

Considérant la résolution et les conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa centième session (2011), qui reconnaissent le besoin d'une recommandation qui viendrait compléter les normes existantes de l'OIT relatives à la sécurité sociale et fournir des orientations aux Membres aux fins de l'établissement de socles de protection sociale adaptés à la situation et au niveau de développement de chaque pays, dans le cadre de systèmes complets de sécurité sociale;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux socles de protection sociale, question qui fait l'objet du quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

Adopte, ce quatorzième jour de juin deux mille douze la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les socles de protection sociale, 2012.

I. OBJECTIFS, CHAMP D'APPLICATION ET PRINCIPES

1. La présente recommandation fournit aux Membres des orientations pour :
 - (a) établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale;
 - (b) mettre en œuvre les socles de protection sociale dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible, selon les orientations données par les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale.
2. Aux fins de la présente recommandation, les socles de protection sociale sont des ensembles de garanties élémentaires de sécurité sociale définis à l'échelle nationale qui assurent une protection visant à prévenir ou à réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale.

3. Reconnaissant la responsabilité générale et principale qui incombe à l'État de donner effet à la présente recommandation, les Membres devraient appliquer les principes suivants :
- (a) universalité de la protection, fondée sur la solidarité sociale;
 - (b) droit aux prestations prescrit par la législation nationale;
 - (c) caractère adéquat et prévisible des prestations;
 - (d) non-discrimination, égalité entre hommes et femmes et prise en compte des besoins spécifiques;
 - (e) inclusion sociale, y compris des personnes travaillant dans l'économie informelle;
 - (f) respect des droits et de la dignité des personnes couvertes par les garanties de sécurité sociale;
 - (g) réalisation progressive, y compris moyennant la fixation d'objectifs et de délais;
 - (h) solidarité en matière de financement, allant de pair avec la recherche du meilleur équilibre possible entre les responsabilités et les intérêts parmi ceux qui financent et bénéficient des régimes de sécurité sociale;
 - (i) prise en considération de la diversité des méthodes et approches, y compris des mécanismes de financement et des systèmes de fourniture des prestations;
 - (j) gestion financière et administration saines, responsables et transparentes;
 - (k) pérennité financière, budgétaire et économique, compte dûment tenu de la justice sociale et de l'équité;
 - (l) cohérence avec les politiques sociales, économiques et de l'emploi;
 - (m) cohérence entre les institutions chargées d'assurer les services de protection sociale;
 - (n) services publics de qualité améliorant l'efficacité des systèmes de sécurité sociale;
 - (o) efficacité et accessibilité des procédures de réclamation et de recours;
 - (p) suivi régulier de la mise en œuvre et évaluation périodique;

- (q) plein respect de la négociation collective et de la liberté syndicale pour tous les travailleurs;
- (r) participation tripartite avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées.

II. SOCLES NATIONAUX DE PROTECTION SOCIALE

4. Les Membres devraient, en fonction de leur situation nationale, établir aussi vite que possible et maintenir leurs socles de protection sociale qui devraient comporter des garanties élémentaires de sécurité sociale. Ces garanties devraient assurer au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de la vie, l'accès à des soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu qui ensemble garantissent un accès effectif aux biens et services définis comme nécessaires à l'échelle nationale.
5. Les socles de protection sociale visés au paragraphe 4 devraient comporter au moins les garanties élémentaires de sécurité sociale suivantes :
 - (a) accès à un ensemble de biens et services définis à l'échelle nationale comme étant des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, qui réponde aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité;
 - (b) sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires;
 - (c) sécurité élémentaire de revenu, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité;
 - (d) sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale.
6. Sous réserve des obligations internationales auxquelles ils sont assujettis, les Membres devraient fournir les garanties élémentaires de sécurité sociale mentionnées dans la présente recommandation au moins à tous les résidents et enfants, tels que définis par la législation nationale.
7. Les garanties élémentaires de sécurité sociale devraient être instaurées par la loi. La législation nationale devrait définir la gamme, les conditions d'attribution et le niveau des prestations qui donnent effet à ces garanties. Des procédures de réclamation et de recours impartiales, transparentes, efficaces, simples, rapides,

accessibles et peu coûteuses devraient aussi être définies. L'accès aux procédures de réclamation et de recours devrait être sans frais pour le demandeur. Des systèmes permettant d'améliorer le respect des cadres juridiques nationaux devraient être en place.

8. Lorsqu'ils définissent les garanties élémentaires de sécurité sociale, les Membres devraient dûment tenir compte de ce qui suit :
 - (a) les personnes ayant besoin de soins de santé ne devraient pas être confrontées à une charge trop lourde ni à un risque accru de pauvreté résultant des conséquences financières de l'accès aux soins de santé essentiels. La gratuité des soins médicaux prénatals et postnatals devrait également être envisagée pour les personnes les plus vulnérables;
 - (b) la sécurité élémentaire de revenu devrait permettre de vivre dignement. Les niveaux minimaux de revenu définis à l'échelle nationale peuvent correspondre à la valeur monétaire d'un ensemble de biens et services nécessaires, aux seuils nationaux de pauvreté, à des seuils de revenu définis pour l'octroi de l'assistance sociale ou à d'autres seuils comparables établis par la législation ou la pratique nationales, et peuvent tenir compte des différences régionales;
 - (c) les niveaux des garanties élémentaires de sécurité sociale devraient être régulièrement réexaminés dans le cadre d'une procédure transparente établie par la législation ou la pratique nationales, selon qu'il convient;
 - (d) s'agissant de la fixation et du réexamen des niveaux de ces garanties, la participation tripartite avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées devraient être garanties.
9. (1) Lorsqu'ils fournissent les garanties élémentaires de sécurité sociale, les Membres devraient envisager différentes approches en vue de mettre en œuvre la combinaison la plus efficace et efficiente de prestations et de régimes, compte tenu du contexte national.
- (2) Ces prestations peuvent comprendre les prestations à l'enfance et aux familles, les prestations de maladie et les soins de santé, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité, les prestations de vieillesse, les prestations de survivants, les prestations de chômage et les garanties d'emploi, les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que toute autre prestation sociale en espèces ou en nature.

- (3) Ces prestations peuvent être dispensées par des régimes tels que des régimes de prestations universels, d'assurance sociale, d'assistance sociale, d'impôt négatif sur le revenu, des régimes publics d'emploi et des régimes d'aide à l'emploi.
10. Lors de la conception et de la mise en œuvre des socles nationaux de protection sociale, les Membres devraient :
- (a) combiner mesures préventives, promotionnelles et actives, prestations et services sociaux;
 - (b) promouvoir l'activité économique productive et l'emploi formel en envisageant des politiques qui incluent la passation de marchés publics, l'affectation de crédits budgétaires publics, l'inspection du travail, des politiques du marché du travail et des incitations fiscales et qui favorisent l'éducation, la formation professionnelle, les aptitudes productives et l'employabilité;
 - (c) assurer la coordination avec d'autres politiques favorisant l'emploi formel, la création de revenu, l'éducation, l'alphabétisation, la formation professionnelle, les qualifications et l'employabilité, réduisant la précarité et promouvant l'emploi stable, l'esprit d'entreprise et les entreprises durables dans le cadre du travail décent.
11. (1) Les Membres devraient envisager de recourir à un ensemble varié de méthodes pour mobiliser les ressources nécessaires afin d'assurer la viabilité financière, budgétaire et économique des socles nationaux de protection sociale, en tenant compte des capacités contributives des différents groupes de la population. Ces méthodes, appliquées séparément ou conjointement, pourront consister à veiller au respect effectif des obligations en matière fiscale et de cotisations sociales, à redéfinir les priorités de dépenses ou à mettre en place une assiette de prélèvements plus large et suffisamment progressive.
- (2) Aux fins de l'application de ces méthodes, les Membres devraient examiner la nécessité d'adopter des mesures pour prévenir la fraude ainsi que l'évasion fiscale et le non-paiement des cotisations sociales.
12. Les socles nationaux de protection sociale devraient être financés par des ressources nationales. Les Membres dont les capacités économiques et budgétaires sont insuffisantes pour mettre en œuvre les garanties pourront rechercher une coopération et un appui au niveau international en complément de leurs propres efforts.

III. STRATÉGIES NATIONALES D'EXTENSION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

13. (1) Les Membres devraient formuler et mettre en œuvre des stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale basées sur des consultations nationales, et ce par le biais d'un dialogue social effectif et d'une participation sociale. Les stratégies nationales devraient :
- (a) accorder la priorité à la mise en œuvre des socles de protection sociale en tant que point de départ pour les pays qui n'ont pas un niveau minimal de garanties de sécurité sociale et qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale;
 - (b) chercher à assurer des niveaux plus élevés de protection au plus grand nombre possible de personnes et aussi rapidement que possible, reflétant les capacités économiques et budgétaires des Membres.
- (2) A cette fin, les Membres devraient progressivement édifier et maintenir des systèmes de sécurité sociale complets et adéquats, cohérents avec les objectifs des politiques nationales et chercher à articuler les politiques de sécurité sociale avec les autres politiques publiques.
14. Lorsqu'ils formulent et mettent en œuvre les stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale, les Membres devraient :
- (a) fixer des objectifs reflétant les priorités nationales;
 - (b) identifier les lacunes et les obstacles en matière de protection;
 - (c) chercher à combler ces lacunes par le biais de régimes appropriés et coordonnés de manière efficace, à caractère contributif, non contributif ou les deux, y compris en étendant les régimes contributifs existants à toutes les personnes concernées ayant une capacité contributive;
 - (d) compléter la sécurité sociale par des politiques actives du marché du travail, y compris par la formation professionnelle ou d'autres mesures, selon qu'il convient;
 - (e) préciser les besoins financiers et les ressources, ainsi que les délais et les étapes pour la réalisation progressive des objectifs;
 - (f) mieux faire connaître leurs socles de protection sociale et leurs stratégies d'extension et lancer des programmes d'information, y compris dans le cadre du dialogue social.

15. Les stratégies d'extension de la sécurité sociale devraient s'appliquer aux personnes relevant tant de l'économie formelle que de l'économie informelle, soutenir la croissance de l'emploi formel et la réduction de l'informalité, s'inscrire dans les plans de développement économique, social et environnemental des Membres et favoriser leur mise en œuvre.
16. Les stratégies d'extension de la sécurité sociale devraient assurer un appui aux groupes défavorisés et aux personnes ayant des besoins spécifiques.
17. Lorsqu'ils établissent des systèmes complets de sécurité sociale qui reflètent les objectifs, les priorités et les capacités économiques et budgétaires au plan national, les Membres devraient viser à assurer la gamme et le niveau des prestations prévus dans la convention (no 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ou dans d'autres conventions et recommandations de l'OIT relatives à la sécurité sociale comportant des normes plus avancées.
18. Les Membres devraient envisager de ratifier la convention (no 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, dès que la situation nationale le permet. Les Membres devraient en outre envisager, selon le cas, de ratifier ou de donner effet à d'autres conventions et recommandations de l'OIT relatives à la sécurité sociale comportant des normes plus avancées.

IV. SUIVI

19. Les Membres devraient effectuer un suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des socles de protection sociale et dans la réalisation des autres objectifs des stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale, par le biais de mécanismes appropriés définis à l'échelle nationale, y compris la participation tripartite avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées.
20. Les Membres devraient organiser régulièrement des consultations nationales afin d'évaluer les progrès accomplis et d'examiner des politiques en vue de la poursuite de l'extension horizontale et verticale de la sécurité sociale.
21. Pour les besoins du paragraphe 19, les Membres devraient régulièrement collecter, compiler, analyser et publier un ensemble adéquat de données, de statistiques et d'indicateurs de sécurité sociale ventilés, en particulier par sexe.
22. Lorsqu'ils formulent ou révisent les concepts, les définitions et la méthodologie utilisés pour produire des données, des statistiques et des indicateurs de sécurité sociale, les Membres devraient prendre en considération les orientations

pertinentes fournies par l'Organisation internationale du Travail, en particulier la résolution concernant l'élaboration des statistiques de la sécurité sociale adoptée par la neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, selon qu'il convient.

23. Les Membres devraient mettre en place un cadre juridique visant à sécuriser et à protéger les informations personnelles privées enregistrées dans les systèmes de données de la sécurité sociale.
24. (1) Les Membres sont encouragés à échanger des informations, des expériences et de l'expertise concernant les stratégies, les politiques et les pratiques en matière de sécurité sociale, entre eux et avec le Bureau international du Travail.
- (2) Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente recommandation, les Membres pourront solliciter l'assistance technique de l'Organisation internationale du Travail et d'autres organisations internationales pertinentes, compte tenu de leurs mandats respectifs.

Annexe E :

**Lettres du ministère fédéral de la Justice concernant la
compétence législative au Canada relative aux instruments
adoptés en juin 2010, 2011 et 2012**



Department of Justice
Canada

HRSDC
140 Promenade du Portage
Phase IV, 11th Floor
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Ministère de la Justice
Canada

RHDCC
140, Promenade du Portage
Phase IV, 11^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

August 26, 2011

Ms. Debra Young
Director General
Human Resources and Skills Development Canada
International and Intergovernmental Affairs (DGO)
Place du Portage, Phase II, 8th Floor
165, Hôtel de Ville
Gatineau, Québec
K1A 0J2

Dear Ms. Young :

I refer to your inquiry regarding appropriate legislative jurisdiction for the following instruments adopted by the International Labour Conference at its 99th and 100th Sessions which commenced on June 2, 2010 and June 1, 2011, respectively:

HIV and AIDS Recommendation, 2010 (June 17, 2010) recognizes the importance of addressing the impact of HIV and AIDS in the world of work and provides related guidance to governments, employers and workers.

Domestic Workers Convention, 2011 (June 16, 2011) recognizes the special conditions under which domestic work is carried out and concerns standards for ensuring decent work for domestic workers.

Domestic Workers Recommendation, 2011 (June 16, 2011) recognizes the special conditions under which domestic work is carried out and provides guidance in the application of the *Domestic Workers Convention, 2011* provisions.

The subject matter of the above-mentioned instruments is partially within federal jurisdiction and partially within provincial jurisdiction.

Sincerely,

Thomas D. Cunningham
Legal Counsel/Conseiller juridique
Human Resources and Skills Development Canada/Legal Services
Ressources humaines et développement des compétences Canada/Services juridiques



Ministère de la Justice
Canada

Services juridiques, RHDC
Place du Portage, Phase IV
Gatineau, Québec
K1A 0J9

Department of Justice
Canada

HRSDC, Legal Services
Place du Portage, Phase IV
Gatineau, Québec
K1A 0J9

October 3, 2012

Ms. Debra Young
Director General
Human Resources and Skills Development Canada – Labour Program
International and Intergovernmental Labour Affairs
Place du Portage, Phase II, 8th Floor
165 Hôtel de Ville
Gatineau, Québec
K1A 0J2

**Re : International Labour Conference Recommendation on Social
Protection Floors**

Dear Ms. Young :

The following is in response to your inquiry of September 28, 2012, regarding the appropriate legislative jurisdiction for the *Recommendation concerning National Social Floors Protection* adopted by the International Labour Conference at its 101st Session (June 14, 2012).

The *Recommendation Concerning National Social Floors Protection* recognizes the importance of social security and provides guidance to governments on the establishment, maintenance and extension of basic social security guarantees.

The subject matter of this Recommendation is partially within federal jurisdiction and partially within provincial jurisdiction.

Sincerely,

Rachel Guy
Legal Counsel/Conseillère juridique
Human Resources and Skills Development Canada, Legal Services
Ressources humaines et développement des compétences Canada, Services
juridiques

Annexe F :

**Votes concernant les instruments adoptés par la Conférence
internationale du Travail en 2010, 2011 et 2012**

Vote relatif à la Recommandation sur le VIH et le sida, 2010

Nombre total de votes (tous les délégués avec droit de vote à la Conférence) :

Pour	439
Contre	4
Abstentions	11

Canada :

Travailleurs	Pour
Employeurs	Pour
Gouvernement	Pour

Vote relatif à la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Nombre total de votes (tous les délégués avec droit de vote à la Conférence) :

Pour	396
Contre	16
Abstentions	63

Canada :

Travailleurs	Pour
Employeurs	Pour
Gouvernement	Pour

**Vote relatif à la Recommandation sur les travailleuses et
travailleurs domestiques, 2011**

Nombre total de votes (tous les délégués avec droit de vote à la Conférence) :

Pour	434
Contre	8
Abstentions	42

Canada :

Travailleurs	Pour
Employeurs	Pour
Gouvernement	Pour

Vote relatif à la Recommandation sur les socles de protection sociale, 2012

Nombre total de votes (tous les délégués avec droit de vote à la Conférence) :

Pour	453
Contre	0
Abstentions	1

Canada :

Travailleurs	---
Employeurs	Pour
Gouvernement	Pour

Annexe G :

Texte de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), portant sur les obligations des Membres de l'OIT en ce qui a trait aux conventions et aux recommandations adoptées

Article 19

Conventions et recommandations

DÉCISIONS DE LA CONFÉRENCE

1. Si la Conférence se prononce pour l'adoption de propositions relatives à un objet à l'ordre du jour, elle aura à déterminer si ces propositions devront prendre la forme :
 - a) d'une convention internationale; b) ou bien d'une recommandation, lorsque l'objet traité ou un de ses aspects ne se prête pas à l'adoption immédiate d'une convention.

MAJORITÉ REQUISE

2. Dans les deux cas, pour qu'une convention ou qu'une recommandation soient adoptées au vote final par la Conférence, une majorité des deux tiers des voix des délégués présents est requise.

MODIFICATIONS RÉPONDANT À DES CONDITIONS LOCALES PARTICULIÈRES

3. En formant une convention ou une recommandation d'une application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays.

TEXTES AUTHENTIQUES

4. Deux exemplaires de la convention ou de la recommandation seront signés par le Président de la Conférence et par le Directeur général. L'un de ces exemplaires sera déposé aux archives du Bureau international du Travail et l'autre entre les mains du Secrétaire général des Nations Unies. Le Directeur général communiquera une copie certifiée conforme de la convention ou de la recommandation à chacun des Membres.

OBLIGATIONS DES MEMBRES QUANT AUX CONVENTIONS

5. S'il s'agit d'une convention :
 - a) la convention sera communiquée à tous les Membres en vue de sa ratification par ceux-ci;

- b) chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans un délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la convention à l'autorité ou aux autorités dans la compétence;
- c) les Membres informeront le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises, en vertu du présent article, pour soumettre la convention à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci;
- d) le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de la convention au Directeur général et prendra telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention;
- e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

OBLIGATIONS DES MEMBRES QUANT AUX RECOMMANDATIONS

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

- a) la recommandation sera communiquée à tous les Membres pour examen, en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement;
- b) chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans le délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la recommandation à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre;

- c) les Membres informeront le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises, en vertu du présent article, pour soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci;
- d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

OBLIGATIONS DES ÉTATS FÉDÉRATIFS

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

- a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'État fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des États fédératifs;
- b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des États constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra :
 - i) conclure, en conformité avec sa Constitution et les Constitutions des États constituants, des provinces ou des cantons intéressés, des arrangements effectifs pour que ces conventions ou recommandations soient, au plus tard dans les dix-huit mois suivant la clôture de la session de la Conférence, soumises aux autorités appropriées fédérales, ou à celles des États constituants, des provinces ou des cantons en vue d'une action législative ou de toute autre action;

- ii) prendre des mesures, sous réserve de l'accord des gouvernements des États constitutants, des provinces ou des cantons intéressés pour établir des consultations périodiques, entre les autorités fédérales d'une part et les autorités des États constitutants, des provinces ou des cantons d'autre part, en vue de développer à l'intérieur de l'État fédératif une action coordonnée destinée à donner effet aux dispositions de ces conventions et recommandations;
- iii) informer le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises en vertu du présent article pour soumettre ces conventions et recommandations aux autorités appropriées fédérales, des États constitutants, des provinces ou des cantons, en lui communiquant tous renseignements sur les autorités considérées comme autorités appropriées et sur les décisions de celles-ci;
- iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des États constitutants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie;
- v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses États constitutants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

EFFETS DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS SUR DES DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES

8. En aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence, ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation.