



Réunion technique sur l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain

30 août - 3 septembre 2021

► Conclusions sur l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain

La Réunion technique sur l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain,

S'étant tenue du 30 août au 3 septembre 2021,

Adopte les conclusions suivantes:

Défis et possibilités en matière de travail décent et durable, et principaux vecteurs du changement

1. Les activités et services de transport urbain de voyageurs font bouger les villes. Un secteur du transport urbain de voyageurs de qualité facilite la réalisation de bon nombre des objectifs de développement durable inscrits dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. En offrant des services de mobilité à tous, le transport urbain de voyageurs est un service de base encadré par les pouvoirs publics, qui facilite la mobilité et permet l'accès à d'autres droits ainsi qu'à d'autres services publics essentiels. Il constitue un puissant moteur d'équité, de développement, de durabilité, de croissance, de productivité et de possibilités d'emploi. Le transport urbain de voyageurs devrait être accessible à tous. Il joue un rôle essentiel en favorisant le transfert modal en alternative à l'usage de la voiture particulière, et contribue à la décarbonisation ainsi qu'à la création directe et indirecte d'emplois verts décents. Des investissements suffisants et durables dans le transport urbain de voyageurs et une coordination entre les différents systèmes de transport urbain de voyageurs ainsi qu'à tous les échelons du gouvernement sont nécessaires pour parvenir au travail décent et durable ainsi qu'à la durabilité environnementale.
2. Les modes de transport informels posent d'importants problèmes en matière de travail décent et durable. Les travailleurs des services informels de transport urbain de voyageurs sont particulièrement vulnérables car, bien souvent, ils n'ont pas accès aux principes et droits fondamentaux au travail, à des conditions de travail décentes, à la sécurité et à la

santé et à la protection sociale. Ils peuvent être confrontés à des moyens de subsistance précaires, à de faibles niveaux de revenu, de productivité et de compétences, ainsi qu'à un manque d'accès aux technologies et au capital.

3. L'innovation technologique favorise la qualité, l'accessibilité et la transparence des services ainsi que le travail décent et durable et la durabilité environnementale. Mais elle suscite aussi des préoccupations portant sur les algorithmes et la transparence des données, le droit d'organisation et de négociation collective, la vie privée des travailleurs ainsi que la formation et les compétences. La suppression d'emplois et des moyens de subsistance est un autre problème à prendre en considération. Un effort particulier devrait être fait pour mettre en place un système intégré qui favorise l'essor de l'innovation technologique et la mobilité en tant que service et, dans le même temps, garantisse les droits et la protection de tous les travailleurs. Le dialogue social, y compris la négociation collective, peut aider à répondre à ces préoccupations.
4. Le secteur public joue un rôle essentiel dans la réglementation des services de transport urbain de voyageurs, qui sont assurés par des opérateurs publics et privés, avec des degrés divers d'externalisation, certaines prestations pouvant être fournies au titre d'autres formes contractuelles et de sous-traitance. Pour réaliser le travail décent et faire face à la diversité des contextes ainsi qu'à une fluctuation de la demande, il convient d'apporter des réponses stratégiques – par exemple l'élaboration de contrats équilibrés sur le plan financier, exhaustifs et reposant sur une base légale pour réglementer les conditions de l'activité –, qui promeuvent des règles du jeu équitables. Le travail décent est un élément central de ces réponses stratégiques.
5. Le taux d'activité des femmes dans les services de transport urbain de voyageurs tant formels qu'informels demeure faible. La ségrégation professionnelle fondée sur le genre est une pratique courante dans le secteur, où, traditionnellement, les femmes bénéficient d'une sécurité du revenu moindre, ont des possibilités d'emploi plus limitées et occupent les emplois les moins rémunérés. Si le secteur fait des efforts pour favoriser la diversité au sein de la main-d'œuvre, il reste cependant des obstacles de taille qui s'opposent à l'entrée et au maintien en poste des femmes dans le secteur.
6. Les travailleurs du transport urbain de voyageurs peuvent se heurter à des déficits de travail décent, notamment en termes de risques liés à la sécurité et à la santé au travail: fatigue, stress, troubles musculo-squelettiques, maladies transmissibles et non transmissibles, y compris les maladies professionnelles et un risque élevé d'infection virale. Ils subissent aussi les effets néfastes du bruit, de la pollution de l'air, des embouteillages, de l'afflux d'usagers et du stress thermique. Le personnel roulant et non roulant des services de transport urbain de voyageurs peut être confronté à la violence et au harcèlement et n'a pas toujours accès à des services de bien-être sûrs et sans danger, en particulier des salles de bains et des installations sanitaires et de lavage. Attirer et retenir les travailleurs dans le secteur est devenu un motif de préoccupation pour tous les opérateurs du secteur. Le dialogue social, une gestion et des politiques publiques efficaces, ainsi que l'innovation technologique et des installations de bien-être décentes peuvent permettre de remédier à ces déficits de travail décent.
7. Dans le même temps, le secteur du transport urbain de voyageurs peut bénéficier de possibilités majeures de travail décent, qu'il s'agisse de la croissance de l'emploi, d'une amélioration de la qualité de l'emploi et des revenus, des gains de productivité ou de l'inclusion sociale. L'innovation technologique peut favoriser ces possibilités de travail décent.

8. Des mesures nécessaires ont été mises en place pour protéger les opérateurs, les travailleurs et les usagers des services de transport urbain de voyageurs contre le COVID-19. Or, la fréquentation ayant fortement baissé, de nombreux travailleurs ont été privés de leur emploi et de leurs moyens de subsistance. Les travailleurs informels et les unités économiques informelles du secteur ont bien souvent continué à travailler pour pouvoir maintenir leurs moyens de subsistance, et ce en dépit des faibles revenus perçus liés aux faibles taux de rémunération ou à la réduction des heures et des jours de travail rémunérés, ainsi que de l'absence de protection sociale. Les travailleurs de première ligne des services de transport urbain de voyageurs peuvent être exposés à un risque infectieux plus élevé. Bon nombre d'entre eux sont morts du COVID-19. Il est nécessaire de prendre des mesures financières durables pour assurer la continuité du service et des activités et pour mener le secteur vers une reprise durable et riche en emplois.

Faciliter la formalisation du secteur et une transition juste vers le travail décent et durable

9. La formalisation progressive du secteur du transport urbain de voyageurs devrait viser à réduire les déficits de travail décent tout en tenant compte des intérêts des travailleurs informels, en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance –et d'entrepreneuriat, ainsi qu'en prévenant l'informalisation du secteur. Les politiques et programmes devraient être mis en œuvre de manière intégrée pour garantir des niveaux de protection sociale complets, adéquats et durables et, dans le même temps, permettre l'accès à des systèmes de protection sociale universelle. La formalisation progressive du secteur du transport urbain de voyageurs exige un cadre de politiques intégrées, comme l'énonce la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.
10. Les études d'impact sur l'emploi et l'économie sont utiles pour mesurer les répercussions sur l'emploi et le travail décent des projets menés dans le secteur du transport urbain de voyageurs. Des cadres juridiques et institutionnels solides associés à la mise en place d'un environnement propice au développement d'entreprises durables peuvent jouer en faveur d'un accroissement de la productivité et déboucher sur de meilleurs résultats pour l'environnement et sur des possibilités de travail décent. Les efforts en faveur de la décarbonisation devraient être guidés par les principes de la transition juste énoncés dans les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Un environnement favorable aux entreprises durables, la professionnalisation adéquate de la formation des travailleurs du secteur du transport urbain de voyageurs et les stratégies de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie destinées à tous les travailleurs du secteur peuvent aussi promouvoir de manière efficace la transition vers la formalité. Ces mesures devraient s'accompagner d'une application effective de la législation du travail, notamment en matière de sécurité et de santé au travail.
11. Le dialogue social peut être un puissant moteur de résilience économique et sociale et permettre de concilier la concurrence et l'innovation technologique avec l'équité d'accès, le travail décent et la sécurité des travailleurs comme des usagers, en vue d'instaurer des règles du jeu équitables. Les institutions et mécanismes reposant sur le dialogue social, la transparence et les cadres de gouvernance et d'inspection du travail devraient être suffisamment solides pour garantir le travail décent dans le secteur du transport urbain de voyageurs. Le dialogue social, basé sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour tous les travailleurs du

secteur, a un rôle crucial à jouer dans la conception de politiques de promotion du travail décent et durable dans le secteur.

12. Des investissements durables et des pratiques d'achats et de passation de marchés responsables privilégiant la qualité des services, qui s'appliqueraient à tous les prestataires et sous-traitants publics et privés intervenant dans le secteur du transport urbain de voyageurs, peuvent contribuer à promouvoir le travail décent et durable.
13. Des stratégies, mesures et programmes de sécurité et de santé au travail devraient être mis en place pour tous les travailleurs du secteur du transport urbain de voyageurs dans le cadre d'une législation appropriée, de politiques et programmes nationaux et du dialogue social. Une action urgente et concertée s'impose pour garantir aux travailleurs du secteur, à l'échelle mondiale, un accès rapide, équitable et d'un coût abordable à des vaccins, ainsi qu'à des traitements et à des mesures de prévention de qualité qui soient sûrs et efficaces contre le COVID-19 – tels que technologies de la santé, produits de diagnostic, produits thérapeutiques et autres produits de santé visant à lutter contre le COVID-19 –, et pour mettre à leur disposition une aide psychosociale et des infrastructures de mise en quarantaine. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer en matière de sensibilisation à la lutte contre l'infection et aux possibilités de vaccination.

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

14. Les gouvernements, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
 - (a) s'engager dans un dialogue social efficace pour promouvoir le travail décent et durable pour tous dans le secteur du transport urbain de voyageurs;
 - (b) promouvoir le transport urbain de voyageurs en tant que service de base et favoriser le travail décent et durable dans le secteur;
 - (c) exploiter toutes les possibilités de création d'emplois décents et d'entreprises durables qu'offrent le progrès technologique et la transformation numérique, y compris le travail via les plateformes, faire en sorte que leurs avantages bénéficient largement à la société et répondre aux risques et défis qu'ils comportent, notamment en réduisant la fracture numérique entre les individus;
 - (d) soutenir la continuité, l'amélioration et le développement des services de transport urbain de voyageurs et l'emploi dans ce secteur, notamment en répondant aux besoins de financement dans le cadre de modèles de financement durables, et étendre le rôle du dialogue social dans la conception de mesures et des politiques et des plans nationaux de relance au niveau sectoriel pour contribuer à rétablir la confiance de la population dans les services de transport urbain de voyageurs après la pandémie de COVID-19 et mettre en place des mesures efficaces de lutte contre les effets du changement climatique;
 - (e) œuvrer pour préserver les emplois décents et durables existants et les possibilités de travail, en créer de nouveaux et les rendre attractifs, soutenir la continuité de service et des activités et favoriser les investissements durables dans le secteur, afin d'assurer une reprise durable et riche en emplois;
 - (f) faciliter la formalisation inclusive du secteur et une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement plus durables;

- (g) participer à l'élaboration et la mise en œuvre de politiques globales et coordonnées concernant le présent et l'avenir du travail dans les services de transport urbain de voyageurs, et promouvoir un environnement propice et durable, notamment en répondant aux besoins de financement du secteur, à la création, au maintien et au développement d'emplois décents, durables et productifs;
 - (h) renforcer activement l'emploi des femmes dans le secteur en encourageant les mesures et les actions visant à éliminer les obstacles qui s'opposent à l'entrée des femmes dans le secteur, notamment en s'attaquant aux causes profondes de ce phénomène, en combattant la ségrégation professionnelle et en garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale, et promouvoir l'avancement de carrière, notamment en faisant en sorte que les avancées technologiques contribuent à l'égalité entre hommes et femmes;
 - (i) assurer des conditions de travail adéquates et la sécurité et la santé au travail, et étendre la protection sociale à tous les travailleurs du secteur, quel que soit leur statut d'emploi ou leurs modalités de travail, afin de promouvoir le travail décent et durable, et parvenir à l'accès universel à une protection sociale complète, adéquate et durable, y compris à des socles de protection sociale définis au niveau national, qui assure au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de la vie, une sécurité élémentaire de revenu et un accès aux soins de santé essentiels, reconnaissant ainsi que le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible est plus important que jamais;
 - (j) renforcer les politiques et stratégies nationales, régionales et locales existantes, ou en élaborer de nouvelles, qui portent sur la professionnalisation, l'apprentissage tout au long de la vie, le développement des compétences et l'enseignement et la formation techniques et professionnels propres à assurer des emplois décents et durables dans le secteur du transport urbain de voyageurs.
- 15.** Les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et d'appliquer effectivement leur législation nationale pour garantir que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent à tous les travailleurs, en tenant compte de leurs obligations au titre d'autres normes internationales du travail. Ils devraient renforcer les systèmes d'inspection du travail en veillant à les doter de ressources suffisantes, y compris des ressources financières adéquates, des inspecteurs dûment qualifiés, des équipements et une formation appropriés et des procédures de recrutement solides. Les entreprises publiques et privées du secteur devraient respecter les droits de l'homme conformément aux trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
- 16.** Au titre du suivi des obligations découlant de la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail et de l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19, le Bureau devrait:
- (a) promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail se rapportant au transport urbain de voyageurs et renforcer les capacités des mandants à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail en faveur de toutes les personnes exerçant une activité dans le secteur;

- (b) renforcer l'aide fournie aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans la conception et la mise en œuvre de stratégies de relance, afin de les soutenir dans les efforts qu'ils déploient en faveur d'une reprise centrée sur l'humain qui soit durable, inclusive et résiliente après la pandémie de COVID-19 dans les services, formels ou informels, de transport urbain de voyageurs;
- (c) en consultation avec les partenaires sociaux, fournir un appui aux gouvernements afin qu'ils définissent un cadre concernant les données, la protection des données et les algorithmes qui permette de garantir la transparence et la conformité aux législations nationales et internationales existantes, dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail, et qu'ils protègent la vie privée et la dignité des travailleurs;
- (d) appuyer le secteur en tant qu'important employeur;
- (e) renforcer la capacité des mandants, y compris les autorités compétentes et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs dans l'économie informelle, à élaborer des stratégies et à s'engager dans un dialogue social efficace pour promouvoir la création d'emplois décents et durables dans l'économie formelle, faciliter la formalisation du secteur et favoriser une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable;
- (f) recueillir des bonnes pratiques et des données et mener des études concernant la formalisation du secteur, l'acquisition des compétences, la productivité et une transition juste vers le travail décent et durable dans le contexte du transport urbain de voyageurs, pour éclairer l'action tripartite future de l'OIT dans le secteur;
- (g) aider les mandants à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur, en s'appuyant sur des méthodologies qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes pour prévoir les besoins futurs de main-d'œuvre, notamment au service de l'évolution technologique et d'une transition juste, et échanger les bonnes pratiques concernant la professionnalisation, le perfectionnement et la reconversion des travailleurs;
- (h) élaborer et mettre en œuvre des projets de coopération pour le développement en vue de faire progresser le travail décent et durable et le renforcement des capacités dans les services de transport urbain de voyageurs, y compris en mesurant les répercussions du financement international, public et privé, sur l'emploi dans le secteur dans le cadre de la relance après la pandémie de COVID-19, en tenant compte de la diversité des situations, des besoins, des priorités et du niveau de développement des Etats Membres;
- (i) renforcer la coopération avec les organisations multilatérales et régionales concernées afin de promouvoir le travail décent et durable dans les services de transport urbain de voyageurs, dans le but de mobiliser une réponse globale, forte et cohérente, pour aider à mettre en œuvre des stratégies inclusives, durables et résilientes en faveur d'une reprise centrée sur l'humain, notamment en collaborant plus étroitement avec le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), dans le cadre du protocole d'accord signé par l'OIT et la CCNUCC, pour entreprendre des activités dans le secteur.

Liste non exhaustive des déclarations, instruments et outils de l'OIT se rapportant au secteur du transport urbain de voyageurs

Liste des instruments et outils

Déclarations:

- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019)
- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2017)
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998)

Conférence internationale du travail (CIT):

- Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (2021)
- Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2016)
- Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables (2007)

Normes internationales du travail:

Conventions fondamentales:

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (et son protocole de 2014)
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Conventions et recommandations techniques:

- Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979 (instrument à réviser)
- Recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979 (instrument à réviser)
- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947

- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990
- Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
- Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982
- Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
- Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951

- Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975
- Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002
- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

Autres instruments et outils de l'OIT:

- Principes directeurs sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports (2019)
- Directives sur le travail décent dans les services publics d'urgence (2018)
- Principes Généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (2016)
- WASH@Work: Un manuel d'autoformation (2020)
- Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015)
- Pacte mondial pour l'emploi (2009)
- Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène (2003)
- Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)
- Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs (1997)

Autres réglementations internationales:

- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011)