



Réunion technique sur le travail décent et durable dans le secteur du transport par voies de navigation intérieures

Genève, 20-24 novembre 2023

► Conclusions et recommandations

La Réunion technique sur le travail décent et durable dans le secteur du transport par voies de navigation intérieures,

S'étant réunie à Genève du 20 au 24 novembre 2023,

Adopte les conclusions et recommandations suivantes ¹:

Défis et opportunités liés à la promotion du travail décent dans le secteur du transport par voies de navigation intérieures

1. Le secteur du transport par voies de navigation intérieures joue un rôle important dans le transport des passagers et des marchandises ainsi que dans le développement social et économique durable de nombreux pays, notamment les pays sans littoral. Le transport par voies de navigation intérieures est un mode de transport écologiquement durable qui, du fait qu'il est sous-exploité, présente un fort potentiel de développement. Les travailleurs du transport par voies de navigation intérieures sont des travailleurs essentiels qui contribuent activement à la sécurité et à la durabilité environnementale du secteur, c'est pourquoi leurs conditions de travail sont importantes.
2. Les caractéristiques géographiques et hydrologiques des voies de navigation intérieures offrent de bonnes possibilités d'appliquer les nouvelles technologies et les technologies vertes de réduction des émissions dans le transport par voies de navigation intérieures. L'investissement dans les infrastructures et les technologies vertes peut soutenir les mesures d'atténuation des effets néfastes du secteur sur le climat et favoriser un mode de transport plus efficient. Dans le même temps, le processus de décarbonation peut engendrer des déficits de compétences et des risques potentiels pour la sécurité. Parallèlement, le secteur du transport par voies de navigation intérieures doit aussi faire face à des avancées technologiques rapides, qui peuvent le rendre plus compétitif, plus sûr et plus attractif. Par

¹ Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions seront soumises pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 350^e session (mars 2024).

ailleurs, l'innovation technologique nécessitera des compétences nouvelles ou renforcées et pourrait donner lieu à un stress technologique.

3. Les expériences tirées des conventions internationales du travail peuvent être une précieuse source d'inspiration pour promouvoir des conditions de travail décentes pour les travailleurs du transport par voies de navigation intérieures.
4. Les navires doivent offrir un environnement de travail sûr et salubre pour devenir des lieux de travail exempts d'accidents et de maladies. Certaines régions sont confrontées à des difficultés en matière de travail décent, notamment dans certaines formes de transport (remorqueurs, transport en vrac, transport de marchandises générales, porte-conteneurs, navires citernes et navires à passagers) et en ce qui concerne le personnel d'accueil et les travailleurs en charge du divertissement à bord des navires transportant des passagers. Ces difficultés concernent l'éducation et la formation, la sécurité et la santé au travail, la durée du travail, les effectifs opérationnels, le processus de recrutement et les pratiques en matière d'emploi, les salaires et les autres formes de rémunération, ainsi que la sécurité sociale.
5. L'absence de cadres juridiques transnationaux et nationaux efficaces dans le secteur du transport par voies de navigation intérieures, ajoutée aux différences de législations qui existent le long des voies de navigation transnationales, peut conduire à une concurrence déloyale et compromettre l'efficacité du dialogue social sous toutes ses formes et à tous les niveaux, y compris la négociation collective.
6. Le niveau élevé d'informalité dans le secteur est un problème structurel qui pose des difficultés quant à l'application du droit du travail et à la fourniture d'une protection sociale. Étant donné que ce phénomène persiste, la transition vers la formalité devrait être une priorité. La pandémie de COVID-19 a eu des effets particulièrement néfastes sur les travailleurs et les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) de l'économie informelle.
7. Le dialogue social, fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour tous les travailleurs du transport par voies de navigation intérieures, peut conduire à une amélioration tangible des conditions de travail. Les partenaires sociaux, y compris au niveau sectoriel, peuvent également tirer parti des opportunités offertes et relever les défis en lien avec la transition juste et la formalisation du secteur. Il convient d'encourager le dialogue social sous toutes ses formes et à tous les niveaux, de telle sorte qu'il respecte la négociation collective et ses résultats.
8. La capacité d'attirer et de retenir des travailleurs qualifiés dans le secteur du transport par voies de navigation intérieures, en particulier les jeunes et les femmes, est déterminante pour la viabilité du secteur. Des conditions de travail et de vie décentes, des infrastructures sociales, l'amélioration des compétences, l'adoption des technologies, l'élimination de toutes formes de discrimination et une rémunération adéquate, de même que la reconnaissance des compétences, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la connectivité sociale sont autant d'éléments essentiels pour améliorer l'attractivité du secteur.

Mesures à prendre pour promouvoir le travail décent dans le secteur du transport par voies de navigation intérieures

9. Compte tenu de la grande diversité des réglementations et pratiques régionales en vigueur, et s'inspirant des meilleures pratiques, les présentes conclusions et recommandations visent à améliorer les conditions de travail dans le secteur.

10. Des réglementations efficaces pour tous les travailleurs du secteur du transport par voies de navigation intérieures sont importantes en ce qui concerne des aspects tels que les heures de travail et les temps de repos, les soins médicaux, la protection sociale, le rapatriement, les salaires, les contrats, les effectifs opérationnels, la durée des périodes d'embarquement, l'âge minimum, les examens médicaux, le recrutement, la sécurité et la santé au travail, la protection de la maternité et l'élimination de toute forme de violence et de harcèlement. Son application effective, notamment par le biais d'une inspection régulière des navires et des conditions de vie et de travail à bord, est essentielle pour établir des conditions égales pour tous.
11. Il conviendrait d'encourager l'harmonisation des réglementations en la matière au niveau régional et entre les États riverains pour améliorer les conditions de vie et de travail. Les normes internationales du travail généralement applicables devraient être appliquées de manière effective au secteur au moyen de lois et réglementations nationales ou d'autres mesures qui tiennent compte des spécificités du secteur.
12. Des mesures visant à créer un environnement favorable aux entreprises durables dans le secteur, en particulier pour les MPME, sont indispensables pour accroître la productivité, créer des emplois de qualité et améliorer les perspectives de travail décent. Elles devraient prévoir notamment l'appui des pouvoirs publics et un meilleur accès au financement, en fonction des circonstances nationales.
13. La mise en place ou l'amélioration, selon le cas, des cadres réglementaires, politiques et institutions est primordiale pour l'exercice de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective dans le secteur, en particulier dans le but, approprié aux conditions nationales, qui consiste à encourager et à promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.
14. Il convient, d'une part, de repérer et d'anticiper les déficits de compétences et, d'autre part, d'actualiser les programmes de formation et de les adapter aux besoins du secteur. Le développement des compétences des travailleurs du transport par voies de navigation intérieures devrait intégrer les caractéristiques qu'ils ont en commun avec les gens de mer, en particulier leur formation et leurs livrets de service, tout en rendant compte de la complexité de la navigation intérieure. Les programmes d'éducation et de formation devraient tenir compte des considérations de genre et inclure les groupes vulnérables, y compris les travailleurs migrants. La reconnaissance transfrontalière des compétences et l'harmonisation des qualifications sont essentielles pour favoriser la sécurité et la mobilité de la main-d'œuvre.
15. Une transition juste dans le secteur nécessite l'adoption de mesures efficaces et des investissements pour répondre aux besoins de formation, de reconversion, de perfectionnement et d'apprentissage tout au long de la vie engendrés par les carburants alternatifs et les nouvelles technologies. Les entreprises, en particulier les MPME, y compris celles de l'économie informelle, auront besoin d'un soutien financier ou d'autres ressources adéquates pour assurer une transition juste et exploiter tout le potentiel du progrès technologique. Un dialogue social efficace et la coopération entre les gouvernements, les milieux industriels, les travailleurs et le monde universitaire garantissent une approche de la transition juste vers un secteur du transport par voies de navigation intérieures décarboné qui soit sûre, équitable et centrée sur l'humain.
16. Il convient d'encourager la transition vers l'économie formelle, y compris par la mise en place de mesures incitatives destinées à faciliter la formalisation des MPME qui opèrent dans le

secteur informel, et de veiller à ce que les travailleurs et les organisations d'employeurs soient associés aux processus de dialogue social connexes.

17. Les efforts visant à mettre progressivement en place et à maintenir des systèmes de protection sociale universels, complets, durables et adéquats devraient s'appuyer sur le dialogue social et inclure tous les travailleurs et toutes les entreprises du secteur du transport par voies de navigation intérieures.
18. De meilleures données et statistiques doivent être collectées, par exemple sur les types de navires et les catégories de travailleurs, pour fournir des solutions stratégiques reposant sur des données factuelles, afin de s'attaquer aux causes profondes des déficits de travail décent dans le secteur, en tenant compte de la diversité entre les pays et entre les régions. Il est possible de mettre en œuvre les présentes conclusions et recommandations tout en procédant à la collecte des données.

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

19. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, en fonction de leurs domaines de compétences:
 - a) adopter, réviser, mettre en œuvre et faire appliquer la législation nationale et transnationale, en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du secteur du transport par voies de navigation intérieures, afin de garantir que les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent de manière effective et assurent une protection à tous les travailleurs du transport par voies de navigation intérieures;
 - b) s'efforcer de fournir aux travailleurs du secteur, quelle que soit leur nationalité, un accès universel à des systèmes de protection sociale complets, durables et adéquats, et prendre des dispositions en vue de garantir leur accès à la protection sociale grâce à une coordination efficace des systèmes de sécurité sociale, y compris en concluant des accords bilatéraux ou multilatéraux en matière de sécurité sociale;
 - c) faciliter la transition progressive vers la formalité, en encourageant notamment la formalisation des MPME par des mesures incitatives, en élaborant des politiques de développement des compétences qui soutiennent l'apprentissage tout au long de la vie et reconnaissent les compétences acquises antérieurement, en établissant des socles de protection sociale là où il n'en existe pas et en élargissant la couverture sociale;
 - d) renforcer les systèmes d'inspection des conditions de travail à bord des navires de transport par voies navigables intérieures, notamment au moyen de ressources adéquates et d'inspecteurs qualifiés et en harmonisant les inspections entre les États riverains;
 - e) promouvoir la création, l'attractivité et le maintien d'emplois décents dans le transport par voies de navigation intérieures en établissant un dialogue régional tripartite, afin d'instaurer des mesures qui facilitent l'accès au secteur, y compris des possibilités d'emploi sûres et équitables pour les jeunes et les femmes;
 - f) s'engager dans un dialogue social efficace sous toutes ses formes et à tous les niveaux, y compris la négociation collective, notamment aux niveaux sectoriel et transfrontalier, pour faire progresser le travail décent dans le secteur;

- g)* collecter et présenter des données ainsi que des statistiques administratives sur l'emploi dans le secteur, y compris, si possible, via l'enregistrement en ligne de tous les travailleurs, des enquêtes sur la main-d'œuvre et des registres des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- h)* évaluer régulièrement les besoins en compétences actuels et futurs des travailleurs et des employeurs du transport par voies de navigation intérieures, remédier aux déficits de compétences par l'élaboration, la révision ou la mise en œuvre de programmes de formation, de reconversion, de perfectionnement et de stratégies d'apprentissage tout au long de la vie, et soutenir de manière appropriée et à tous les niveaux les initiatives de développement des compétences, la formation professionnelle et les apprentissages;
- i)* collaborer à la reconnaissance transfrontalière des compétences et créer un système visant à harmoniser la formation et les exigences de certification;
- j)* favoriser une transition juste dans le secteur, y compris en mettant en place des cadres stratégiques et réglementaires adéquats, en apportant un financement et en soutenant les investissements durables;
- k)* s'engager auprès des parties prenantes concernées au niveau régional, notamment les commissions fluviales, pour promouvoir le travail décent dans le secteur;
- l)* prendre des mesures en vue de la ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et veiller à sa mise en œuvre effective dans le secteur;
- m)* promouvoir la croissance économique et créer un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier les MPME, afin de générer du travail décent, de favoriser l'emploi productif et d'améliorer les niveaux de vie pour tous;
- n)* prendre les mesures appropriées pour s'assurer que les entreprises du secteur du transport par voies de navigation intérieures respectent les droits humains et les droits au travail lors des processus de recrutement et d'emploi, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par l'OIT, et qu'elles se conforment à la législation du pays où elles exercent leurs activités.

20. Le Bureau devrait:

- a)* promouvoir la ratification des conventions internationales du travail et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail et d'autres instruments de l'OIT se rapportant au secteur du transport par voies de navigation intérieures (voir annexe);
- b)* renforcer les capacités des mandants tripartites de l'OIT dans le secteur, y compris en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) en ce qui concerne:
 - i)* les principes et droits fondamentaux au travail;
 - ii)* la protection sociale;
 - iii)* le dialogue social, en vue de promouvoir le travail décent, de faciliter la transition vers la formalité et de réaliser une transition juste;
 - iv)* l'élaboration de politiques destinées à promouvoir des entreprises plus durables et qui soient fondées sur l'Agenda du travail décent.

- c) aider les mandants à évaluer leurs besoins en compétences et à concevoir et mettre en œuvre des programmes d'acquisition et d'actualisation des compétences, d'apprentissage et de formation tout au long de la vie dans le secteur, en collaboration avec le Centre de Turin, le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) et le Réseau éducatif du transport par voie navigable (EDINNA), et en consultation avec les organismes et les institutions des Nations Unies;
- d) collecter régulièrement des données fiables, recueillir des statistiques, y compris auprès des commissions fluviales, mener des recherches sur les tendances de l'emploi dans le secteur, et soutenir les efforts déployés par les gouvernements pour collecter des données sur le secteur;
- e) maintenir un dialogue tripartite périodique sur le secteur pour promouvoir les conclusions et recommandations adoptées lors de la présente réunion et fournir des orientations;
- f) établir des partenariats ou renforcer les partenariats existants avec les commissions fluviales et les commissions économiques régionales, en y associant les partenaires sociaux, pour favoriser la cohérence des politiques; et organiser des forums tripartites pour promouvoir la coopération entre les États riverains dans les régions, en vue de faire progresser le travail décent dans le secteur;
- g) établir, en consultation avec les mandants et les bureaux régionaux, une feuille de route claire assortie d'un calendrier précis à des fins de suivi au niveau régional, et demander aux organes consultatifs sectoriels d'envisager la convocation d'une réunion de suivi;
- h) fournir une assistance technique aux mandants en vue de la mise en œuvre des politiques et des initiatives sectorielles sur la formalisation, la transition juste et le recours aux technologies pour faire progresser le travail décent dans le secteur.

Annexe

Liste de référence non exhaustive des normes, déclarations et directives de l'OIT ainsi que d'autres instruments internationaux se rapportant au secteur du transport par voies de navigation intérieures

Normes internationales du travail

Conventions fondamentales (et les recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, son Protocole de 2014, recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951.
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973.
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Conventions relatives à la gouvernance (et les recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947.
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984.
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976.

Conventions techniques (et les recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946, et recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946.

- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, et recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949.
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.
- Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962.
- Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], et recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.
- Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970.
- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971.
- Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974.
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.
- Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, et recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977.
- Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981.
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.
- Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, et recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983.
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982.
- Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.
- Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, et recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985.

- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, et recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990.
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985.
- Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, et recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994.
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000.
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Recommandations techniques

- Recommandation (n° 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920.
- Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.
- Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952.
- Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.
- Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967.
- Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.
- Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002.
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.
- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.
- Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.
- Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023.

Déclarations et résolutions

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022.
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle qu'amendée en 2022.
- 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, telle qu'amendée en 2022.
- Résolution concernant un 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.
- Résolution concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs, 2015.
- *Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables*, 2007 (en anglais).
- Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, 2021.
- Résolution intitulée «Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi», 2009, tel qu'amendée en 2022.
- Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, 2023.

Directives de l'OIT

- *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, 2022.
- *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*, 2019.
- *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 2015.
- *Protection des données personnelles des travailleurs*. Recueil de directives pratiques du BIT, 1997.

Autres instruments internationaux

- Nations Unies, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2011.