



Conseil d'administration

326^e session, Genève, 10-24 mars 2016

GB.326/LILS/4

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail
Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme

LILS

Date: 3 mars 2016

Original: anglais

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Formulaire proposé pour les rapports qui seront demandés en 2017 au titre de l'article 19 de la Constitution concernant les instruments relatifs au temps de travail

Objet du document

Dans le présent document, le Conseil d'administration est invité à demander aux gouvernements de soumettre, en 2017, en application de l'article 19 de la Constitution, des rapports sur certains instruments relatifs au temps de travail, en vue de la préparation, la même année, par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, de l'étude d'ensemble qui sera examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2018, et à approuver le formulaire de rapport correspondant (voir le projet de décision au paragraphe 6).

Objectif stratégique pertinent: Prendre et renforcer des mesures de protection sociale.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Les incidences habituelles liées à la préparation d'une étude d'ensemble.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des normes internationales du travail (NORMES).

Documents connexes: Constitution de l'Organisation internationale du Travail; GB.325/LILS/4; GB.325/PV/Draft.

1. On rappellera que, lors de sa 325^e session (novembre 2015), le Conseil d'administration a été saisi d'un document sur le choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2017, en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, en vue de la préparation de l'étude d'ensemble annuelle par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) ¹. Le Conseil d'administration a décidé que l'étude d'ensemble qui devait être préparée par la CEACR et présentée à la Conférence internationale du Travail en 2018 devait être consacrée aux instruments relatifs au temps de travail ². A cet effet, il a demandé au Bureau d'établir, en vue de son examen à la présente session, un projet de rapport de formulaire pour l'étude d'ensemble concernant ces instruments.
2. En conséquence, un formulaire de rapport, reproduit en annexe du présent document, est soumis au Conseil d'administration pour examen et approbation.
3. Le projet de questionnaire porte sur les neuf conventions, le protocole et les six recommandations relatifs au temps de travail mentionnés ci-après: convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921; convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; convention (n° 47) des quarante heures, 1935; convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921; recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954; recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990; recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994.
4. La présente proposition vise à tenir compte des différentes opinions et préoccupations exprimées lors de la session du Conseil d'administration de novembre 2015. Elle exclut donc du champ de l'étude les instruments relatifs au temps de travail qui ont été considérés comme dépassés, mis à l'écart et retirés.
5. Elle exclut également du champ de l'étude la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, et la recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979. En effet, compte tenu de la nature très particulière de ce secteur, le Bureau a estimé qu'il serait difficile de concilier ces particularités avec l'intention de la décision selon laquelle l'étude d'ensemble devrait donner un aperçu global des questions relatives au temps de travail. Il convient également de noter qu'une Réunion sectorielle tripartite sur la sécurité et la santé au travail dans le secteur du transport routier s'est tenue du 12 au 16 octobre 2015. Lors de la réunion, les mandants jouant un rôle actif dans ce secteur ont notamment débattu des questions couvertes par ces instruments. Les participants à la réunion ont demandé au Bureau de «continuer à encourager la ratification, l'application efficace et un meilleur usage de toutes les normes internationales du travail relatives au secteur du transport routier, notamment celles qui concernent la

¹ Document GB.325/LILS/4.

² Document GB.325/PV/Draft, paragr. 636 et 637.

sécurité et la santé au travail, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, et renforcer la capacité des mandants à aller dans ce sens»³.

Projet de décision

6. Le Conseil d'administration est invité à:

- a) *demander aux gouvernements de soumettre pour 2017, en application de l'article 19 de la Constitution, des rapports sur les instruments relatifs au temps de travail énumérés au paragraphe 3 du présent document;*
- b) *approuver le formulaire de rapport concernant ces instruments, qui figure en annexe.*

³ Les conclusions de la réunion sont mises en ligne à l'adresse suivante:
http://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_422440/lang--fr/index.htm.

Annexe**Appl. 19****C. 1, C. 14, C. 30, C. 47, C. 89, P. 89, C. 106, C. 132, C. 171 et C. 175**

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORTS SUR
LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS*(article 19 de la Constitution
de l'Organisation internationale du Travail)*

FORMULAIRE DE RAPPORT RELATIF AUX INSTRUMENTS SUIVANTS:

Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919**Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921****Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930****Convention (N° 47) des quarante heures, 1935****Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962****Recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954****Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948****Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948****Recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921****Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957****Recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957****Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970****Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990****Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990****Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994****Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994**

Genève

2016

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail se réfère à l'adoption, par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu'aux obligations qui en découlent pour les Membres de l'Organisation. Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:

5. S'il s'agit d'une 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.

[...]

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

[...]

- 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.

7. Dans le cas où il s'agit d'un Etat 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'Etat fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des Etats 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 Etats constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

[...]

- 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 Etats constituants, 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 Etats constituants, 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.

Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.

RAPPORT

à présenter le 28 février 2017 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments suivants mentionnés dans le questionnaire.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent envoyer leurs commentaires au plus tard le 30 juillet 2017.

* * *

Cadre et portée des questions

Le questionnaire a été préparé à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et de son suivi. Il a été tenu compte du fait que «ce suivi vise à tirer le meilleur parti possible de tous les moyens d'action prévus par la Constitution de l'OIT pour que celle-ci remplisse son mandat. Certaines des mesures visant à aider les Membres pourraient rendre nécessaires certaines adaptations concernant les modalités d'application des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, sans augmenter les obligations des Etats Membres en matière de rapports.» Dans ces conditions, les études d'ensemble visent non seulement à donner un aperçu de la législation et des pratiques dans les Etats Membres de l'OIT concernant certains instruments, mais aussi à alimenter les discussions récurrentes avec des informations pertinentes sur les tendances et les pratiques par rapport à un objectif stratégique donné. Cela explique le fait que certaines des questions ne sont qu'indirectement liées à une disposition d'un instrument de l'OIT. Ces questions ont été définies comme une demande d'«informations sur les tendances et les pratiques».

En outre, soucieux de veiller à la cohérence sur le plan institutionnel, le Bureau a tenu compte, pour la préparation du questionnaire, du formulaire de rapport adopté par le Conseil d'administration pour la dernière étude d'ensemble sur le temps de travail (publiée en 2005); des conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011); des conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (16-19 février 2015) ainsi que des conclusions issues de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) lors de la session de la Conférence internationale du Travail de juin 2015.

* * *

Les diverses questions du formulaire ci-après se rapportent à des sujets traités dans les conventions n^{os} 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171 et 175, dans le protocole à la convention n^o 89 et dans les recommandations n^{os} 116, 98, 13, 103, 178 et 182. **Le cas échéant, prière d'indiquer une référence précise (lien Internet) ou de fournir des informations sur les dispositions des lois, règlements et politiques applicables ainsi qu'une version électronique des textes correspondants.**

Notes explicatives:

1. Les gouvernements des pays ayant ratifié une ou plusieurs des conventions et qui doivent présenter un rapport en vertu de l'article 22 de la Constitution utiliseront le présent formulaire uniquement pour ce qui est des conventions non ratifiées, le cas échéant, et des recommandations. Il n'y aura pas lieu de reproduire les informations déjà fournies au sujet des conventions ratifiées. *Les questions figurant sous les intitulés «Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière» et «Besoins éventuels en matière d'action normative et d'assistance technique» s'adressent à tous les Etats Membres.*
2. Lorsqu'il est fait référence à la «législation nationale» ou à des «dispositions», ces termes devraient être entendus comme comprenant les lois, dispositions réglementaires, politiques, conventions collectives, décisions judiciaires ou sentences arbitrales pertinentes.
3. Si la législation nationale ou d'autres dispositions ne traitent pas des questions soulevées dans le présent questionnaire, veuillez fournir des informations sur les pratiques en vigueur.

NOTIONS DE DURÉE DU TRAVAIL Heures de travail: temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur (périodes de repos non comprises)		
1.	i) Veuillez fournir des informations sur la manière dont la législation nationale définit la durée du travail, les périodes de repos et les périodes de disponibilité et les heures d'astreinte (y compris dans quelle mesure les périodes de disponibilité et les heures d'astreinte sont considérées comme des heures de travail et si elles doivent être rémunérées). Veuillez préciser de combien de jours se compose la semaine de travail.	C.30, art. 2 et 11, paragr. 2 b); C.1, art. 8, paragr. 1 b); R.116, paragr. 11
CHAMP D'APPLICATION		
2.	i) Veuillez préciser, s'il y a lieu, quelles dispositions excluent, en tout ou partie, certaines catégories de travailleurs ou d'employeurs ou certains secteurs du champ d'application de la législation nationale relative au temps de travail.	C.1, art. 1; C.30, art. 1
LIMITATION DE LA DURÉE JOURNALIÈRE ET HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL Par durée journalière et hebdomadaire normale du travail, on entend le nombre d'heures travaillées par jour ou par semaine, heures supplémentaires non comprises.		
3.	i) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions prévoient une limitation de la durée journalière et hebdomadaire normale du travail.	C.1, art. 2; C.30, art. 3; C.47, art. 1
4.	Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière Veuillez indiquer si la législation nationale prévoit une période minimale de repos journalier. Dans l'affirmative, veuillez en indiquer la durée.	
EXCEPTIONS À LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL (HEURES SUPPLÉMENTAIRES) Par heures supplémentaires, on entend les heures travaillées en plus de la durée journalière ou hebdomadaire normale du travail.		
5.	i) Veuillez donner des informations sur les éventuelles dispositions régissant les exceptions de caractère temporaire ou permanent à la durée normale du travail et sur les conditions auxquelles ces exceptions sont autorisées.	C.1, art. 3 et 6, paragr. 1 a) et b); C.30, art. 7, paragr. 1 et 2 a) et b)
	ii) Veuillez indiquer les limites fixées pour ce qui concerne le nombre total d'heures supplémentaires autorisées au cours d'une période déterminée.	C.1, art. 6, paragr. 2; C.30, art. 7, paragr. 3; R.116, paragr. 17

6.	Veillez préciser les dispositions pertinentes régissant le paiement des heures supplémentaires et indiquer en particulier le niveau de la rémunération majorée et ses variations ainsi que les périodes de repos compensatoire (majoration du salaire horaire, jours de récupération ou combinaison de ces deux formules).	C.1, art. 6, paragr. 2; R.116, paragr. 19 1) et 2)
RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL Politiques ou mesures de réglementation qui ont été mises en œuvre pour réduire la durée journalière ou hebdomadaire du travail		
7.	i) Veillez préciser, s'il y a lieu, quelles sont les politiques mises en œuvre et les mesures adoptées en vue de réduire progressivement la durée du travail.	C.47, art. 1; R.116, paragr. 3
	ii) Veillez indiquer, le cas échéant, si une réduction de la durée normale du travail a été appliquée progressivement et, dans l'affirmative, préciser quelles en ont été les étapes (étapes espacées dans le temps, étapes englobant progressivement des branches ou des secteurs de l'économie ou une combinaison de ces deux formules, autres dispositions).	R.116, paragr. 8
DURÉE MINIMALE DES PÉRIODES DE REPOS HEBDOMADAIRE Période légale pendant laquelle les travailleurs peuvent aller se reposer, généralement en dehors du lieu de travail, et qui est mesurée en heures consécutives ou en jours à la fin d'une semaine de travail		
8.	i) Veillez préciser quelles sont les obligations légales relatives aux jours de repos hebdomadaire et indiquer si celles-ci prévoient que la période de repos hebdomadaire est accordée en même temps à toutes les personnes intéressées d'un même établissement et coïncide avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.	C.14, art. 2, paragr. 1 et 2; C.106, art. 6, paragr. 1 et 2; R.103, paragr. 1
	ii) Veillez indiquer si la législation nationale définit le repos hebdomadaire comme une période couvrant un ou plusieurs jours particuliers de la semaine ou un certain nombre d'heures consécutives.	C.14, art. 2, paragr. 1 et 3; C.106, art. 6, paragr. 1 et 3; R.103, paragr. 1 et 2
	iii) Veillez indiquer si, et de quelle manière, la législation nationale relative au repos hebdomadaire prend en considération les traditions et les usages des minorités religieuses.	C.106, art. 6, paragr. 4
9.	i) Veillez fournir des informations détaillées sur les éventuelles dérogations de caractère temporaire, totales ou partielles, à la règle générale sur le repos hebdomadaire (notamment la suspension ou la réduction de la période de repos et la rotation des jours de repos hebdomadaires).	C.14, art. 4; C.106, art. 8, paragr. 1 et 2
	ii) Si des dérogations sont autorisées, veillez indiquer si la législation nationale prévoit que les travailleurs bénéficient d'un repos compensatoire.	C.14, art. 5; C.106, art. 8, paragr. 3
	Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière	
	iii) Si des dérogations sont autorisées, veillez indiquer si la législation nationale prévoit que les travailleurs peuvent, à titre de compensation, bénéficier d'une rémunération supplémentaire au lieu d'un repos compensatoire.	
	iv) Veillez préciser les régimes spéciaux de repos hebdomadaire dont peuvent bénéficier, le cas échéant, certaines catégories de personnes ou certains types d'établissements.	C.106, art. 7, paragr. 1; R.103, paragr. 3

PAUSES DURANT LA JOURNÉE DE TRAVAIL		
10.	i) Veuillez indiquer si la législation nationale prévoit des pauses (café/thé, repas, prière, etc.) durant la journée de travail et dans quelles conditions les travailleurs ont droit à ces pauses. Dans l'affirmative, veuillez indiquer les types et la durée des pauses, et si celles-ci sont comprises dans la durée du travail.	C.1, art. 8, paragr. 1 b); C.30, art. 2 et 11, paragr. 2 b); R.178, paragr. 7
Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière ii) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions permettent aux travailleurs de bénéficier de pauses supplémentaires entre l'horaire normal de travail et le début des heures supplémentaires ou si la loi prévoit des pauses au cours des heures supplémentaires.		
CONGÉ ANNUEL PAYÉ		
Nombre minimum de jours de congé accordés et payés aux travailleurs par l'employeur sur une année civile, jours fériés non compris.		
11.	Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions prévoient une période minimum de service pour avoir droit à un congé annuel payé.	C.132, art. 5; R.98, paragr. 4 2) a)
12.	i) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions régissent la durée du congé annuel payé à laquelle les travailleurs ont droit, en précisant: a) si le congé est décompté en jours ou en semaines; b) sur quelle base il est calculé (salaire, primes); c) si sa durée augmente en fonction de l'ancienneté du service ou en raison d'autres facteurs (l'âge, par exemple); et d) s'il diffère selon les catégories de travailleurs.	C.132, art. 3 et 7; R.98, paragr. 4 1) et 6
	ii) Veuillez fournir des informations sur l'exclusion du champ d'application de la législation nationale sur les congés annuels payés d'une quelconque catégorie de travailleurs et sur les raisons de cette exclusion.	C.132, art. 2; R.98, paragr. 3
13.	Veuillez indiquer si le congé annuel payé peut être divisé en plusieurs parties et si la législation nationale prévoit un droit à une période minimale ininterrompue. Si tel est le cas, veuillez préciser la durée de cette période minimale.	C.132, art. 8
14.	Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions prévoient que tout salarié bénéficie, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle il n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.	C.132, art. 11; R.98, paragr. 4 3)
15.	i) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions autorisent le report des jours de congé non pris d'une année à l'autre.	C.132, art. 9, paragr. 1 et 2
	ii) Veuillez indiquer si, et dans quelles conditions, la législation nationale prévoit la possibilité de conclure des accords portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé. Veuillez aussi indiquer si le travailleur a la possibilité de bénéficier d'un paiement en espèces en échange d'un congé annuel.	C.132, art. 12
16.	Veuillez indiquer si les congés annuels comprennent des congés de maladie, des congés pour raisons personnelles ou des congés pour d'autres motifs indépendants de la volonté du salarié. Veuillez préciser quelles sont les dispositions s'y rapportant.	C.132, art. 5, paragr. 4

PROTECTION DES TRAVAILLEURS DE NUIT		
Le travail de nuit est le travail qu'il est normalement prévu d'effectuer la nuit quand les travailleurs sont supposés dormir.		
17.	Veillez fournir des informations sur la définition des termes «nuit» et «travailleur de nuit» dans la législation nationale.	C.89, art. 2; C.171, art. 1; R.178, paragr. 1
18.	i) Veillez préciser la durée maximale du travail de nuit et la limitation des heures supplémentaires de nuit fixée par la législation nationale, en indiquant s'il s'agit d'une limitation par jour ou par semaine.	R.178, paragr. 4 et 5
	ii) Veillez indiquer si la législation nationale assure une période minimum de repos aux travailleurs de nuit, une attention particulière étant portée à la situation des femmes dans les exploitations agricoles.	R.13, paragr. 1; R.178, paragr. 6
19.	Veillez fournir des informations sur les mesures visant à évaluer l'état de santé des travailleurs et sur la possibilité, pour les travailleurs, de travailler de jour en cas d'incapacité à travailler de nuit.	C.171, art. 4 et 6
20.	Veillez indiquer, s'il y a lieu, quels secteurs ou quelles catégories de travailleurs sont exclus du champ d'application de la législation nationale sur le travail de nuit.	C.171, art. 2
21.	Veillez préciser les mesures relatives à la maternité prises, le cas échéant, afin de protéger les travailleuses de nuit (y compris le transfert à un travail de jour au cours de certaines périodes précédant et suivant l'accouchement).	C.171, art. 7
22.	Veillez indiquer, s'il y a lieu, quelles dispositions prévoient des compensations pour les travailleurs de nuit (en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires) et reconnaissent ainsi la nature particulière du travail de nuit.	C.171, art. 8
23	Veillez indiquer les éventuelles dispositions concernant les services sociaux (c'est-à-dire en matière de transports, repas et repos) ou les installations (équipements de premiers secours) à mettre en place pour les travailleurs de nuit.	C.171, art. 5 et 9; R.178, paragr. 13 à 18
24	<p>Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez indiquer si une tendance à la hausse ou à la baisse se fait jour pour le travail de nuit par secteur de l'économie et/ou en ce qui concerne le nombre de travailleurs.</p>	
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL		
Le travailleur à temps partiel est défini comme un salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.		
25.	i) Veillez indiquer si le travail à temps partiel est défini dans la législation nationale et, si tel est le cas, de quelle manière (en précisant en particulier, le cas échéant, la durée ou les durées normale(s) du travail des travailleurs à plein temps en deçà de laquelle ou desquelles un travailleur est considéré comme un travailleur à temps partiel).	C.175, art. 1; R.182, paragr. 2
	ii) Veillez donner des informations sur les éventuelles catégories de travailleurs exclues du champ d'application de la législation sur le travail à temps partiel et indiquer les raisons d'une telle exclusion.	C.175, art. 3

26.	i) Veuillez indiquer les mesures prises, le cas échéant, pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs. Veuillez en outre préciser, s'il y a lieu, les politiques visant à remédier aux situations où le travail à temps partiel n'est pas librement choisi.	C.175, art. 9, paragr. 1
	ii) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, les dispositions visant à faciliter le transfert librement consenti d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ainsi que les conditions auxquelles peut s'opérer un tel transfert. Veuillez préciser le rôle que peuvent jouer les employeurs pour faciliter ce processus.	C.175, art. 9 et 10; R.182, paragr. 18
27.	i) Veuillez indiquer, s'il y a lieu, les dispositions garantissant que les travailleurs à temps partiel bénéficient de la même protection que celle accordée aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable pour ce qui concerne: a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs; b) la sécurité et la santé au travail; et c) la discrimination dans l'emploi et la profession.	C.175, art. 4
	ii) Veuillez indiquer les mesures prises, le cas échéant, pour garantir que les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes conditions que les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable pour ce qui concerne la protection de la maternité, la cessation de la relation de travail, le congé annuel payé et les jours fériés payés, le congé de maladie, les salaires et le régime obligatoire de sécurité sociale.	C.175, art. 5, 6 et 7; R.182, paragr. 6 d), 7 2), 10, 11, 13, 14 et 16
	iii) Veuillez indiquer s'il existe des seuils pour les heures de travail ou les gains qu'il faut atteindre pour pouvoir bénéficier de certaines prestations de sécurité sociale ou d'autres avantages. Si tel est le cas, veuillez les décrire et indiquer s'ils font l'objet de révisions périodiques.	C.175, art. 8, paragr. 1, 2 et 3 a)
	iv) Veuillez donner des informations sur les mesures destinées à surmonter les contraintes particulières que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, les possibilités de carrière et la mobilité professionnelle.	R.182, paragr. 15

EVOLUTION DES MESURES D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Les mesures d'aménagement du temps de travail sont l'un des moyens d'organiser la durée du travail, d'ordinaire pendant la semaine de travail. Les dispositions réglementaires relatives à la limitation de la durée journalière et hebdomadaire du travail constituent généralement la base à partir de laquelle ces mesures devraient être organisées.		
28.	Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière ¹ Veuillez indiquer si la législation nationale impose aux employeurs de prendre en compte les demandes des salariés souhaitant modifier leurs horaires de travail pour des raisons d'ordre personnel (par exemple pour répondre à des besoins de caractère familial ou personnel).	
29.	Veuillez indiquer, le cas échéant, si la législation nationale prévoit des dispositions relatives au travail posté ² (y compris des postes de durée journalière variable) et préciser les conditions de leur application.	C.1, art. 2 c) et 4; C.30, art. 11, paragr. 2 a)
30.	i) Veuillez indiquer, le cas échéant, si la législation nationale prévoit des systèmes de modulation de la durée du travail ³ et préciser les conditions de leur application. S'il y a lieu, veuillez préciser la durée de la période de référence qui peut être utilisée: hebdomadaire, mensuelle, annuelle, autre.	C.1, art. 5, paragr. 1 et 2; C.30, art. 6
	Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière ii) Veuillez indiquer si la législation nationale interdit l'utilisation de la modulation de la durée du travail – ou de certaines périodes pour cette modulation (l'annualisation des heures de travail , par exemple) – pour calculer le temps de travail.	

¹ Voir aussi BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011).

² Par travail posté, on entend d'ordinaire une méthode d'organisation du temps de travail selon laquelle les travailleurs se succèdent à un poste de travail afin que l'entreprise puisse fonctionner sur une période d'une durée supérieure à la durée du travail de chacun des travailleurs. BIT: *Durée du travail: Vers plus de flexibilité?*, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (art. 19, 22 et 23 de la Constitution). Rapport III (partie 1B), 93^e session (Genève, 2005), paragr. 103.

³ L'annualisation des heures de travail et autres systèmes de modulation de la durée du travail (par exemple la mensualisation ou la répartition des heures sur une période d'un mois) permettent de modifier la durée quotidienne et hebdomadaire du travail dans les limites définies par la loi, tout en exigeant une moyenne hebdomadaire au cours de la période sur laquelle la durée du travail est répartie ou un nombre d'heures plafonné pour l'année. A partir du moment où les limites maximales sont respectées, y compris la moyenne hebdomadaire ou le total annuel, aucune prime pour heures supplémentaires n'est due pour les heures travaillées en sus de la durée légale du travail. BIT: *Le temps de travail au XXI^e siècle*, rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011), paragr. 119.

31.	<p>Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez donner des informations, le cas échéant, sur les dispositions de la législation nationale qui prévoit: a) des horaires hebdomadaires comprimés⁴; b) des horaires décalés fixes⁵; c) des systèmes d'horaire souple⁶; et d) des systèmes de compte épargne-temps⁷ (crédit d'heures).</p>
32.	<p>Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez donner des informations, s'il y a lieu, sur les dispositions de la législation nationale qui prévoient la possibilité de recourir au travail sur appel, au travail à la demande ou à des contrats «zéro heure». Le cas échéant, veuillez indiquer si la législation nationale impose aux employeurs de faire figurer un nombre minimal d'heures garanties parmi les critères justifiant un contrat d'emploi, dans quelles conditions les travailleurs ont l'obligation de se tenir à la disposition de l'employeur, si ceux-ci ont la possibilité de travailler pour un autre employeur et s'ils sont en droit d'être informés à l'avance des horaires de travail.</p>
33.	<p>Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez indiquer, le cas échéant, si les politiques nationales prévoient la possibilité d'un partage du travail⁸. Veuillez décrire les éventuels systèmes existants et préciser l'ampleur de la réduction du temps de travail et le niveau de l'indemnisation accordée par les pouvoirs publics en compensation de la diminution des salaires versés par les entreprises.</p>
34.	<p>Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez donner des informations sur: a) la fréquence à laquelle les mesures d'aménagement du temps de travail sont utilisées; b) les secteurs de l'économie où leur utilisation est la plus fréquente; et c) la mesure dans laquelle la pratique en cours est conforme à la législation nationale en la matière.</p>
35.	<p>Informations sur l'évolution de la situation et la pratique en la matière</p> <p>Veillez indiquer, le cas échéant, les politiques et les dispositions législatives et réglementaires nationales qui prennent en compte l'incidence des technologies de l'information et de la communication sur la disponibilité et le temps de travail en dehors des heures normales de bureau.</p>

⁴ Par horaire hebdomadaire comprimé, on entend une méthode d'organisation du temps de travail selon laquelle la durée hebdomadaire normale du travail est répartie sur un nombre réduit de jours. BIT: *Durée du travail: Vers plus de flexibilité?*, op. cit., paragr. 207.

⁵ Par horaire décalé fixe, on entend une méthode d'organisation du temps de travail selon laquelle des travailleurs ou des groupes de travailleurs commencent et finissent leur travail à des moments légèrement différents, mais fixes. *Ibid.*, paragr. 214.

⁶ L'aménagement souple du temps de travail permet aux travailleurs d'établir leur propre horaire de travail dans des limites bien définies, quoiqu'un tel système les oblige généralement à être présents à leur poste durant des plages d'horaires fixes. *Ibid.*, paragr. 231.

⁷ Le système de compte épargne-temps (crédit d'heures) permet aux travailleurs de se constituer un «crédit» d'heures travaillées, ou d'accumuler un «débit» d'heures à travailler, jusqu'à un nombre maximum; le calcul des crédits ou débits d'heures se fait sur des périodes beaucoup plus longues que dans le cas de l'aménagement souple du temps de travail, qui vont de plusieurs mois à une année, voire plus. BIT: *Le temps de travail au XX^e siècle*, op. cit., paragr. 116.

⁸ Le partage du travail est défini comme un instrument du marché du travail fondé sur la réduction du temps de travail et destiné à répartir un volume réduit de travail entre le même nombre (ou un nombre similaire) de travailleurs afin d'éviter des licenciements (voir J.C. Messenger et N. Ghosheh (Editeurs)): *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*, BIT, 2013, p. 3.

LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL		
Le dialogue social et la négociation collective sont des mécanismes importants pour l'aménagement et la programmation de la durée du travail.		
36.	Veillez indiquer de quelle manière et dans quelle mesure le dialogue social sert à déterminer la législation nationale du travail ou autres dispositions relatives au temps de travail.	C.1, art. 2 b), 5, paragr. 1, et 6, paragr. 2; C.30, art. 8; R.116, paragr. 20; C.14, art. 4; C.106, art. 4, 7 et 8; C.132, art. 2, paragr. 2, et 9; C.89, art. 5; Protocole de 1990 relatif à la C.89, art. 1, paragr. 1; C.171, art. 10 et 11, paragr. 2; C.175, art. 3, paragr. 1, et 8, paragr. 4
37.	Veillez donner des exemples de mesures d'aménagement du temps de travail qui font l'objet de conventions collectives, l'accent étant mis sur les secteurs primaires de l'économie de votre pays.	C.1, art. 2 b) et 5; C.30, art. 8; R.116, paragr. 3 et 11; C.14, art. 5; R.103, paragr. 7; C.132, art. 9, paragr. 3, et 10, paragr. 1; C.175, art. 11; Protocole de 1990 relatif à la C.89, art. 1, paragr. 1; C.171, art. 11
CONSULTATIONS AUPRÈS D'ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS PRÉVUES PAR LES CONVENTIONS		
38.	<p>Veillez donner, le cas échéant, des informations sur les consultations engagées à l'échelon national avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives en vue d'envisager:</p> <p>a) l'élaboration de dispositions réglementaires déterminant les dérogations permanentes et temporaires à la durée légale du travail;</p> <p>b) l'élaboration de dispositions réglementaires autorisant la répartition de la durée du travail sur une période plus longue que la semaine;</p> <p>c) l'élaboration de toute mesure liée à la mise en place de régimes spéciaux impliquant des dérogations totales ou partielles au régime ordinaire de repos hebdomadaire (24 heures consécutives de repos au cours de chaque période de sept jours de travail);</p> <p>d) la détermination de la partie minimale du congé annuel qui ne peut faire l'objet d'un ajournement ainsi que de la période limitée durant laquelle un ajournement de la partie du congé annuel dépassant le minimum prescrit est possible;</p> <p>e) la détermination du sens des termes «travail de nuit» et «travailleur de nuit»;</p> <p>f) la détermination des catégories de travailleurs exclues du champ d'application de la législation concernant le travail de nuit;</p> <p>g) la détermination de la durée de la période au-delà de la période après la naissance d'un enfant durant laquelle une alternative au travail de nuit devrait exister pour les travailleuses;</p> <p>h) l'élaboration de la législation concernant le travail de nuit;</p> <p>i) l'exclusion de certaines catégories de travailleurs du champ d'application de la législation concernant le travail à temps partiel;</p>	<p>C.1, art. 6, paragr. 2</p> <p>C.30, art. 7 et 8</p> <p>C.14, art. 4; C.106, art. 7, paragr. 4</p> <p>C.132, art. 9, paragr. 3</p> <p>C.89, art. 2; C.171, art. 1</p> <p>C.171, art. 2, paragr. 2</p> <p>C.171, art. 7 b) ii)</p> <p>C.171, art. 11, paragr. 2</p> <p>C.175, art. 3, paragr. 1</p>

	j) la détermination des seuils relatifs à la durée du travail et aux gains au-dessous desquels les travailleurs peuvent être privés de certains droits;	C.175, art 8
	k) l'élaboration de la législation concernant le travail à temps partiel.	C.175, art. 11
MESURES D'EXÉCUTION		
39.	i) Veuillez préciser les dispositions pertinentes imposant à l'employeur de: a) faire connaître, au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente, dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable, les heures auxquelles commence et finit la durée du travail ou, si le travail s'effectue par équipes, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe; et b) inscrire sur un registre toutes les heures de travail qui sont effectuées ainsi que le montant de leur rétribution.	C.1, art. 8, parag. 1; C.30, art. 11, parag. 2
	ii) Veuillez préciser toutes les mesures – telles que l'affichage d'avis et la tenue de registres – prises pour garantir le respect de la législation nationale concernant le repos hebdomadaire.	C.14, art. 7; R.103, parag. 5 et 6;
	iii) A cet égard, veuillez donner des informations sur les mesures particulières prises par les services de l'inspection du travail pour résoudre les questions liées au temps de travail (heures supplémentaires, périodes de repos, congé, etc.); sur le rôle joué par les acteurs sociaux et autres institutions compétentes en ce qui concerne le respect et l'application de la législation sur le temps de travail; et sur la détermination de sanctions et leur application.	C.30, art. 11, parag. 1, et 12; C.106, art. 10, parag. 1, et 2; C.132, art. 14.
IMPACT DES INSTRUMENTS DE L'OIT/PERSPECTIVES DE RATIFICATION		
40.	i) Veuillez indiquer si des modifications ont été apportées ou devraient être apportées à la législation ou à la pratique nationales pour donner effet à tout ou partie des dispositions des conventions ou des recommandations concernant le temps de travail. ii) Veuillez signaler toute perspective de ratification et indiquer quels obstacles empêchent ou retardent la ratification des conventions n ^{os} 1, 14 30, 47, 89,106, 132, 171 et 175 et du protocole de 1990 à la convention n ^o 89.	
41.	Si votre pays est un Etat fédératif: i) Veuillez indiquer si le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée à l'égard des dispositions des conventions ou des recommandations considérées ou si une action de la part des Etats constitutants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale; ii) Veuillez indiquer également quelles mesures ont pu être prises en vue de mettre en œuvre une action concertée à l'intérieur de l'Etat fédératif pour donner effet à tout ou partie des dispositions des conventions et des recommandations considérées, en donnant une vue d'ensemble des résultats obtenus grâce à cette action concertée.	
42.	Veuillez indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles une copie du présent rapport a été communiquée en conformité avec l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT et indiquer en outre si vous avez reçu, de la part des organisations d'employeurs ou de travailleurs intéressées, des observations quelconques au sujet de la suite donnée ou à donner aux instruments faisant l'objet de ce rapport. Si tel est le cas, veuillez transmettre une copie des observations reçues, accompagnée de tout commentaire que vous pourriez juger utile.	

BESOINS ÉVENTUELS EN MATIÈRE D'ACTION NORMATIVE ET D'ASSISTANCE TECHNIQUE	
43.	<p>i) Veuillez faire part du point de vue de votre pays quant aux éventuelles lacunes existantes qui devraient être corrigées par des normes futures. Quelles suggestions votre pays souhaiterait-il faire concernant une éventuelle action normative de l'OIT en ce qui concerne le temps de travail, notamment à propos de la révision des normes et des perspectives de consolidation?</p> <p>ii) Votre pays a-t-il demandé au BIT de lui fournir un appui dans le cadre de l'assistance technique pour donner effet aux instruments en question? Si tel est le cas, quels en ont été les effets? Dans le cas contraire, comment le BIT pourrait-il le plus efficacement possible soutenir, par une assistance appropriée et dans les limites de son mandat, les efforts déployés par votre pays dans le domaine du temps de travail?</p>

