



Organisation
internationale
du Travail

► **Principes directeurs sur
la promotion du travail
décent et de la sécurité
routière dans le secteur
des transports**



► **Principes directeurs sur
la promotion du travail
décent et de la sécurité
routière dans le secteur
des transports**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Les coordonnées de l'organisme chargé des droits de reproduction dans votre pays peuvent se trouver sur le site www.ifrro.org.

Principes directeurs sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports.

Bureau International du Travail, Genève 2020

ISBN: 978-92-2-031908-6 (impression)

ISBN: 978-92-2-031907-9 (pdf web)

Egalement disponible en anglais: *Guidelines on the promotion of decent work and road safety in the transport sector*, ISBN 978-92-2-031899-7 (print), ISBN: 978-92-2-031900-0 (web pdf), Geneva 2020 et en espagnol: *Directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte*, ISBN 978-92-2-031910-9 (impreso) (print), ISBN: 978-92-2-031909-3 (pdf web), Ginebra 2020.

Données de catalogue du BIT

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-SCR-REP

**Ces principes directeurs sont dédiés à Esther Busser
en hommage à son engagement en faveur
de la justice sociale et du travail décent ***

* Esther Busser est décédée le 1^{er} juillet 2019. Elle était la sous-directrice du bureau à Genève de la Confédération syndicale internationale (CSI) et a travaillé dans le secrétariat du groupe des travailleurs de l'OIT.

► Table des matières

► Préface	ix
► Directives sectorielles	xi
► Sigles et acronymes	xiii
► Partie 1. Introduction	1
Mandat de la réunion	3
I. Définitions	3
II. Champ d'application et objectifs	6
III. Considérations sectorielles	8
► Partie 2. Promotion du travail décent et de la sécurité routière	13
IV. Principes et droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail pertinentes	13
V. Emploi	18
A. Statistiques et données sur les caractéristiques des conducteurs de véhicules utilitaires	18
B. Pénuries et taux de rotation	21
C. Diversité et image du secteur	26
D. Modalités d'emploi	29
VI. Conditions de travail	32
A. Rémunération durable	32
B. Temps de travail et temps de conduite	35
VII. Sécurité et santé au travail	37
A. Sécurité des conducteurs	39
B. Sécurité des véhicules	46
C. Sécurité des installations de service	48

D. Sécurité des corridors routiers et des points de passage aux frontières internationales.	50
VIII. Sécurité sociale et protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles	51
► Partie 3. Moyens d'action	56
IX. Dialogue social et tripartisme.	56
X. Recrutement équitable et pratiques d'achat et d'externalisation durables	59
XI. Formation et professionnalisation du secteur.	60
A. Dispositions générales et importance de la formation et de la professionnalisation	60
B. Conditions d'obtention des permis de conduire	61
C. Améliorer le niveau de qualifications	62
XII. Suivi et évaluation	64
A. Mesures de contrôle et inspections.	65
B. Méthodes d'inspection	66
C. Responsabilités, sanctions et mécanismes de réparation. .	69
D. Conduite responsable des entreprises.	72
XIII. Autres politiques orientées vers l'action	73
A. Hausse de la demande	73
B. Nouvelles technologies.	73
C. Environnement et changements climatiques	74
► Annexes	
A. Modèle de politique sur le harcèlement sexuel	75
B. Le VIH et sida et le monde du travail	79
C. Déclarations, conventions, recommandations, recueils de directives pratiques et principes directeurs de l'OIT concernant le secteur du transport routier (liste non exhaustive).	85
D. Exemple de plan de sécurité du conducteur routier	89

Préface

Les Principes directeurs de l'OIT sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports ont été adoptés par une réunion d'experts qui s'est tenue à Genève, du 23 au 27 septembre 2019, conformément à une décision du Conseil d'administration du BIT lors de sa 335e session (mars 2019). Vingt-trois experts ainsi que leurs conseillers ont participé à la réunion – sept experts nommés par les gouvernements de l'Australie, du Brésil, du Cameroun, du Chili, de la Finlande, du Kenya et de la Pologne; huit nommés par le groupe des employeurs du Conseil d'administration; et huit nommés par le groupe des travailleurs du Conseil d'administration. Des observateurs d'autres gouvernements, de même que des observateurs d'organisations internationales officielles et non- gouvernementales, étaient également présents. Les femmes représentaient 39 pour cent de l'ensemble des participants et 30 pour cent des experts.

Le bon esprit de dialogue tripartite constaté parmi tous les participants a ouvert la voie à l'élaboration d'un consensus sur un ensemble holistique et pratique de principes directeurs, destinés à aider l'OIT, ses mandants et ses partenaires à améliorer la sécurité routière et le bien-être des femmes et des hommes qui garantissent la mobilité des personnes et le transport des marchandises à travers les territoires et les pays.

La publication et dissémination des principes directeurs a été approuvée par le Conseil d'administration lors de sa 338e session (mars 2020).

Alette van Leur
Directrice
Département de politiques sectorielles
(SECTOR)

► Directives sectorielles

Les directives sectorielles de l'OIT sont des outils de référence dans lesquels sont énoncés les principes pouvant guider la conception et la mise en œuvre de politiques, stratégies, programmes, législations, mesures administratives et mécanismes de dialogue social, dans des secteurs économiques particuliers, ou dans un ensemble de secteurs. Les directives sectorielles sont adoptées par des réunions d'experts composées de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Elles peuvent être mises en œuvre progressivement afin de prendre en compte les différents contextes nationaux, culturels, économiques, sociaux, environnementaux et politiques.

Les directives sectorielles sont fondées sur les normes internationales du travail de l'OIT (conventions et recommandations) et sur d'autres sources, telles que les déclarations, codes de conduite et autres documents d'orientation adoptés et approuvés par la Conférence internationale du Travail ou le Conseil d'administration. Elles peuvent également s'inspirer d'autres accords internationaux et de politiques existantes dans le secteur concerné, ainsi que des tendances pertinentes et de l'évolution des législations et des pratiques sur le plan régional et national.

Les directives sectorielles ciblent les questions prioritaires pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, et propres à certains secteurs économiques et branches d'activité. Alors que les normes internationales du travail traitent en principe d'aspects plus généraux concernant la législation et les pratiques en matière de travail, les directives sectorielles définissent les principes et les méthodes pouvant être mis en œuvre pour promouvoir le travail décent dans certains lieux de travail ou contextes particuliers. Ces instruments sont établis grâce au savoir-faire

des experts, qui leur permet d'identifier les bonnes pratiques et les innovations dans les secteurs concernés.

Les directives sectorielles ne sont pas juridiquement contraignantes et ne sont soumises ni à la ratification ni aux mécanismes de contrôle établis conformément aux normes internationales du travail. Elles peuvent par conséquent servir à aspirer au prolongement des principes figurant dans les normes internationales du travail et dans d'autres accords et politiques sur le plan international, tout en s'adaptant aux différents systèmes et situations au niveau national. Les normes de l'OIT et les autres outils ou documents d'orientation adoptés et approuvés par la Conférence internationale du Travail et/ou par le Conseil d'administration constituent donc la base à partir de laquelle les directives sectorielles sont élaborées. Par conséquent, il est entendu que ces directives sont fondées sur l'ensemble des principes, droits et obligations énoncés dans les normes internationales du travail, et qu'aucun des éléments contenus dans ces directives ne devrait être interprété comme abaissant ces normes.

► Sigles et acronymes

AETR	Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route
BIT	Bureau international du Travail
CEE-ONU	Commission économique des Nations Unies pour l'Europe
GPS	systèmes de géolocalisation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
SST	sécurité et santé au travail
VIH/sida	virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise

► Partie 1. Introduction

1. Chaque année, près de 1,3 million de personnes se font tuer et quelque 50 millions d'autres sont blessées sur les routes du monde entier¹. Dans 10 à 22 pour cent des cas, les accidents impliquent des véhicules utilitaires². Les accidents de la route sont la première cause de décès chez les jeunes âgés de 5 à 29 ans et la huitième dans l'ensemble de la population³. Outre les souffrances humaines qu'ils occasionnent, les accidents de la route entraînent des pertes sociétales, économiques et financières considérables.
2. Le transport routier est un secteur stratégique pour le développement social et économique car il garantit la mobilité des personnes et des marchandises à travers les territoires et les pays. Sa contribution à la croissance économique et à la création d'emplois est importante. Les investissements dans les infrastructures routières et leur exploitation ont de vastes retombées sur les autres secteurs de l'économie.
3. La Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU)⁴ compte à son actif plus de 59 conventions internationales dans le domaine des transports et centralise tous les instruments juridiques des Nations Unies sur les transports intérieurs. Ces instruments juridiquement contraignants constituent un cadre réglementaire international pour le transport intérieur, à la fois inclusif, accessible et propice à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), notamment en ce qui concerne les cibles fixées en matière de sécurité routière.

¹ OMS: «Accidents de la route: principaux faits», 7 décembre 2018.

² Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): *Moving Freight with Better Trucks: Improving Safety, Productivity and Sustainability*, 2011, pp. 169-203 (non disponible en français).

³ OMS: *op. cit.*

⁴ Le comité est ouvert à tous les Etats membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU).

4. La CEE-ONU assure aussi des services de secrétariat pour les activités de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la sécurité routière, dont la tâche consiste à faciliter l'harmonisation des réglementations nationales avec les normes internationales applicables au transport routier. En outre, elle abrite le secrétariat du Fonds des Nations Unies pour la sécurité routière.

5. De son côté, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) assure le secrétariat de la Décennie d'action pour la sécurité routière 2011-2020 proclamée par les Nations Unies. Dans le droit fil des activités du volet 4, «Sécurité des usagers de la route», du *Plan mondial – Décennie d'action pour la sécurité routière 2011-2020*, les présents principes directeurs constituent un cadre pour la promotion de la sécurité routière et du travail décent à l'intention des conducteurs de véhicules utilitaires. Ils pourraient servir de base, conformément à l'activité 6 du volet 4, à l'élaboration et à l'application de normes et de règles concernant l'exploitation en toute sécurité des véhicules utilitaires et des véhicules de transport de marchandises, des véhicules de transport routier de voyageurs et d'autres véhicules publics et privés, afin de faire baisser le nombre de traumatismes dus à des collisions et de décès sur les routes⁵.

6. Depuis 1938, plusieurs commissions et réunions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont débattu de questions liées aux conditions de travail des conducteurs routiers et à la sécurité routière. Leurs travaux ont contribué à la mise au point de huit instruments internationaux (conventions et recommandations) et de plus de 35 résolutions, conclusions, mémorandums et instruments applicables au transport routier, qui ont été adoptés sur une base tripartite et qui, avec d'autres documents, ont permis d'élaborer les présents principes directeurs.

⁵ OMS: *Plan mondial – Décennie d'action pour la sécurité routière, 2011-2020*, p. 19.

Mandat de la réunion

7. En 2015, la Réunion sectorielle tripartite de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail dans le secteur du transport routier, à l'alinéa c) de sa *Résolution concernant les meilleures pratiques en matière de sécurité dans le secteur du transport routier*, invitait le Conseil d'administration à demander au Bureau international du Travail (BIT) de «convoquer, le moment venu, une réunion tripartite d'experts en vue d'élaborer et d'adopter un recueil de directives pratiques ou des directives sur les meilleures pratiques en matière de sécurité du transport routier, dans le but de protéger la communauté et les travailleurs du transport routier contre tous les risques pour la sécurité et la santé, de prévenir les accidents et de promouvoir une rémunération sûre et équitable».

8. A sa 329^e session, le Conseil d'administration du BIT a adopté la recommandation des organes consultatifs sectoriels concernant la tenue en 2018-19 d'une réunion d'experts chargée d'adopter un recueil de directives pratiques ou des principes directeurs sur les bonnes pratiques en matière de sécurité dans le secteur du transport routier. A sa 335^e session, il a ensuite approuvé la proposition concernant le titre, l'objet et la composition de cette réunion.

I. Définitions

9. Un «véhicule utilitaire à moteur» ou «véhicule utilitaire» est un véhicule automoteur circulant sur la voie publique, de propriété publique ou privée, qui est normalement utilisé pour le transport de voyageurs et/ou de marchandises à des fins commerciales, effectué pour compte propre ou pour compte d'autrui, par un employeur qui exploite lui-même le véhicule ou dans le cadre de services assurés par d'autres parties prenantes de la chaîne du transport routier. Sont exclus de cette définition les véhicules à deux roues et à trois roues.

10. Un «conducteur de véhicule utilitaire» est une personne – salariée ou non – qui conduit un véhicule utilitaire, même

pendant une courte période, ou qui se trouve à bord du véhicule pour pouvoir le conduire, si nécessaire.

11. Aux fins des présents principes directeurs, on entend par «employeur»:

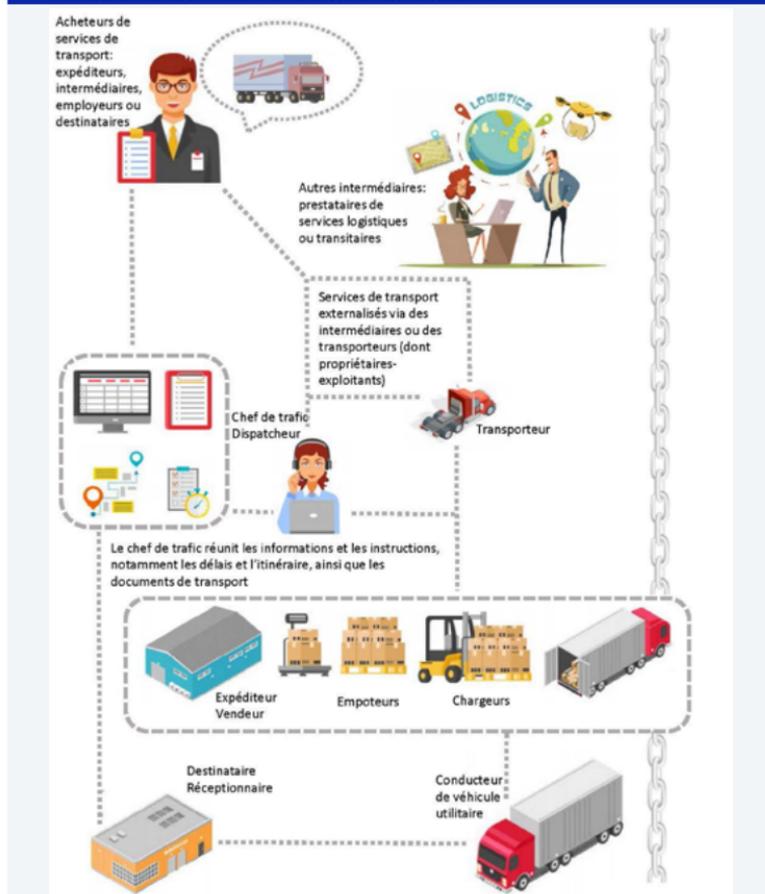
- a) une entité publique ou une entreprise qui possède sa propre flotte de transport par route et qui emploie des conducteurs de véhicules utilitaires salariés («transport pour compte propre»);
- b) une entreprise de transport ou un transporteur qui emploie des conducteurs de véhicules utilitaires salariés et dont la principale activité ou source de recettes est le transport de voyageurs ou de marchandises («transport pour compte d'autrui»).

12. Les «parties prenantes de la chaîne du transport routier» comprennent les transporteurs, exploitants d'engins de transport, destinataires/réceptionnaires, expéditeurs, groupeurs, transitaires, empoteurs et chargeurs (ou chargeurs expéditeurs), tels qu'ils sont définis dans le *Code de bonnes pratiques OMI/OIT/CEE-ONU pour le chargement des cargaisons dans des engins de transport (Code CTU)*⁶, et toute autre partie qui puisse donner des instructions au conducteur de véhicule utilitaire. Cette expression englobe aussi les acheteurs de services de transport, qui peuvent être des expéditeurs, des destinataires ou tout intermédiaire agissant en tant que commissionnaire de transport.

13. L'expression «transport de voyageurs sur longue distance» désigne toute opération de transport pour laquelle le voyage suppose plus de neuf heures de conduite (ou la durée journalière maximale de conduite applicable aux conducteurs de véhicules utilitaires), ou représente une distance de plus de 450 kilomètres comme l'énonce la législation nationale, conformément aux normes internationales du travail.

⁶ OMI/OIT/CEE-ONU: *Code de bonnes pratiques OMI/OIT/CEE-ONU pour le chargement des cargaisons dans des engins de transport (Code CTU)*, 2014, chap. 2, «Définitions», pp. 9-14.

► Figure 1. – Exemples de parties prenantes de la chaîne du transport routier dans le cadre de services externalisés



Sources: adapté de OMI/OIT/CEE-ONU, *op. cit.*; P. James *et al.* (2007)⁷; L. Mooren (2016)⁸; Graphics: Macrovector⁹.

⁷ P. James *et al.*: «Regulating Supply Chains to Improve Health and Safety», dans *Industrial Law Journal*, 36(2), juin 2007, pp. 163-187 (non disponible en français).

⁸ L. Mooren: *An Evidence-based Safety Management System for Heavy Truck Transport Operations*, University of New South Wales, 2016 (non disponible en français).

⁹ Voir les vecteurs gratuits sur www.freepik.com. Licence Freepik standard. Attribution: Logistics and delivery (retro); Transportation isometric scheme; Logistics icons flat; Logistics delivery decorative icons set; Isometric warehouse logistic icon set.

14. L'expression «service de transport routier de marchandises» désigne un service commercial qui utilise des véhicules utilitaires pour acheminer des marchandises.
15. L'expression «service de transport routier de voyageurs» désigne un service qui assure le transport de personnes selon un trajet déterminé.
16. Un «acheteur de services de transport» est une personne ou une entreprise qui passe un contrat pour l'achat, à des fins de mobilité ou de performance commerciale, de services de transport routier de marchandises ou de services de transport de voyageurs sur longue distance.
17. Les «conducteurs de véhicules utilitaires non salariés» fournissent des services de transport, dans le cadre de contrats de service, à un sous-traitant ou à d'autres parties prenantes de la chaîne du transport routier, notamment les conducteurs indépendants et des propriétaires exploitants, des entrepreneurs dépendants et des conducteurs informels.
18. L'expression «partenaires sociaux» désigne les représentants des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations.

II. Champ d'application et objectifs

19. Il relève de la responsabilité partagée des gouvernements, des partenaires sociaux et des parties prenantes de la chaîne du transport routier de protéger le public, les voyageurs et les autres usagers de la route contre des accidents et des dangers évitables, y compris ceux qui résultent des déficits de travail décent auxquels sont exposés les conducteurs de véhicules utilitaires. Les risques que font courir aux autres usagers de la route les conducteurs de véhicules utilitaires, du fait des déficits de travail décent dont ils sont victimes et d'autres facteurs pouvant avoir un impact sur la sécurité routière, sont devenus un sujet de préoccupation pour les pouvoirs publics.
20. Les principes directeurs s'appliquent aux conducteurs de véhicules utilitaires assurant des services de transport routier

de marchandises ou des services de transport de voyageurs sur longue distance. Ils ne font aucune distinction entre les conducteurs selon leur situation professionnelle ou leur niveau de rémunération, y compris en ce qui concerne les activités informelles. Leur objectif est de combler l'écart entre la protection du public et les conditions de travail et de vie de tous les conducteurs de véhicules utilitaires.

21. Les principes directeurs encouragent l'adoption de bonnes pratiques et préconisent une réponse cohérente aux débats qui ont eu lieu récemment aux niveaux régional et international sur les enjeux de la sécurité routière. Ils tiennent compte des cibles suivantes des ODD et contribuent directement à leur réalisation:

Cible 3.6. D'ici à 2030, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route.

Cible 6.2. D'ici à 2030, assurer l'accès de tous, dans des conditions équitables, à des services d'assainissement et d'hygiène adéquats et mettre fin à la défécation en plein air, en accordant une attention particulière aux besoins des femmes et des filles et des personnes en situation vulnérable.

Cible 8.8. Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Cible 9.1. Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en privilégiant un accès universel, financièrement abordable et équitable.

Cible 11.2. D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et viables, à un coût abordable, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, une attention particulière devant être accordée aux besoins des personnes en situation vulnérable, des

femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées.

III. Considérations sectorielles

Hausse de la demande

22. Le secteur du transport routier a connu d'importants changements au cours des vingt dernières années, en particulier une hausse de la demande et une multiplication des possibilités d'emploi. La mondialisation, la libéralisation des échanges internationaux et le développement du commerce électronique se sont traduits, dans certains cas, par une circulation plus efficace des marchandises et des voyageurs, mais ont aussi eu, dans d'autres, des conséquences négatives pour les conditions de travail de nombreux travailleurs des transports.

23. Parmi les évolutions possibles de la demande, on peut citer, entre autres, le transfert modal entraîné par des facteurs politiques (au profit du rail par exemple) ou les transformations touchant le secteur manufacturier (impression en trois dimensions, relocalisations) qui pourraient avoir une incidence sur la planification et la formation des effectifs au niveau sectoriel.

Structure du secteur, fragmentation et informalité

24. Les évolutions des vingt dernières années ont profondément transformé la structure du secteur, dont la fragmentation pose une série de problèmes particuliers. Ainsi, les niveaux élevés de segmentation et de fragmentation qu'entraîne notamment le recours accru à la sous-traitance ont intensifié la concurrence. Le secteur du transport de marchandises se compose majoritairement de conducteurs de véhicules utilitaires non salariés et de petites et moyennes entreprises. Dans certains cas, la classification erronée des travailleurs pose problème.

25. Les travailleurs de ce secteur, notamment les travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants, sont en situation de vulnérabilité car ils doivent souvent

supporter les coûts de propriété, d'entretien et d'exploitation des véhicules, alors qu'ils ne sont pas toujours en mesure de participer au dialogue social et qu'ils ne bénéficient pas non plus de la protection, notamment sociale, offerte aux autres travailleurs. Cela étant, l'existence de formes atypiques d'emploi bien conçues et réglementées dans le secteur du transport routier ne se traduit pas nécessairement par de mauvaises conditions de travail ni par des activités illégales, dès lors que les employeurs ne s'en servent pas pour contourner leurs obligations légales et contractuelles ou toute autre responsabilité en matière d'emploi. L'exploitation d'une petite entreprise de transport routier, y compris en tant que travailleur indépendant ou propriétaire exploitant, peut ouvrir la voie à des opportunités et à l'indépendance financière, ainsi que permettre une certaine souplesse. Un cadre solide de réglementation du commerce et de la sécurité peut encourager, voire obliger, les petites entreprises à se conformer à la législation nationale.

26. Divers facteurs contribuent actuellement à déstabiliser le secteur. Dans certaines régions, des activités de transport illégales et informelles font pression sur les entreprises qui respectent les règles. Faute d'avoir accès aux systèmes de protection sociale, les travailleurs informels peuvent s'avérer particulièrement vulnérables du fait de la faiblesse de leurs niveaux de revenu, de productivité, de qualification, de développement technologique et de capital. Les services de transport informels sont très fréquents dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, qu'il s'agisse du transport de marchandises ou de voyageurs. Or le travail informel suscite des préoccupations en matière de sécurité et de santé au travail (SST) et de sécurité publique.

27. L'industrie du transport routier se caractérise par des chaînes d'approvisionnement multiples et des chaînes de sous-traitance dont elle est tributaire, ce qui conduit souvent à des pressions sur les marges qui peuvent empêcher les travailleurs du transport d'exercer leurs principes et droits fondamentaux au travail. Le dialogue social peut ouvrir la voie de l'harmonisation de la

concurrence sur les marchés, de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs du transport routier, et de la sécurité routière. Cela dit, les progrès récents accomplis dans certains pays dans le secteur du transport routier ont affaibli le dialogue social, le pouvoir de négociation des travailleurs ainsi que les droits fondamentaux au travail de certains travailleurs du secteur. Les normes et les outils internationaux peuvent avoir une influence positive sur l'instauration du dialogue social aux niveaux national et sectoriel. Le dialogue social peut aussi conduire à une compréhension mutuelle des besoins et des coûts liés aux activités de transport routier sûres et décentes.

Liens entre sécurité routière et travail décent

28. La promotion du travail décent et de la sécurité routière est une responsabilité qui incombe collectivement aux gouvernements, aux partenaires sociaux et à toutes les parties prenantes de la chaîne du transport routier.

29. Les pressions exercées par les acteurs de la chaîne d'approvisionnement peuvent être une cause sous-jacente des pratiques de conduite à risque adoptées par certains travailleurs du transport. Parfois, la législation et ses mécanismes d'application visent directement les conducteurs sans toucher à ceux qui sont à l'origine de telles pratiques.

Essor du numérique

30. Les innovations techniques et organisationnelles peuvent aider à réduire le nombre d'accidents et à en comprendre les causes, mais elles soulèvent toutefois des questions éthiques et des problèmes de protection de la vie privée qu'il convient de prendre en considération.

31. La dématérialisation de la logistique et des documents du transport routier aura une incidence sur la gestion des flux de voyageurs et de marchandises. L'élaboration de normes internationales dans les domaines de la logistique et de la mobilité peut garantir l'interopérabilité, la transparence des données

numériques dans la chaîne d'approvisionnement et le décloisonnement des différents modes de transport, dans le respect de la protection des données personnelles et commerciales.

Automatisation

32. Divers systèmes de conduite automatique, de conduite assistée et de convois routiers semi-automatisés ont fait l'objet d'expérimentations dans le cadre de programmes pilotes. Etant donné la diversité des systèmes d'automatisation actuellement étudiés, ces technologies ne sont pas la seule solution envisageable pour améliorer la sécurité routière et pallier la pénurie de conducteurs dans le secteur. Cela dit, elles transformeront la profession et auront une incidence sur les compétences nécessaires.

33. Selon le degré d'autonomie des véhicules et les compétences requises, un dialogue social effectif et une révision des politiques de formation peuvent aider à faciliter la transition et les transferts de compétences dans le secteur du transport routier.

Démographie et genre

34. Dans certains pays, la population des conducteurs de véhicules utilitaires connaît un important vieillissement. Il y aura donc de moins en moins de chauffeurs expérimentés et de plus en plus de jeunes conducteurs novices dont il faudra s'assurer qu'ils sont bien formés.

35. Le transport routier reste à forte prédominance masculine et marqué par les préjugés sexistes. Ainsi, il est rare que les femmes puissent faire entendre leur voix au stade de la planification des opérations ou lorsqu'il est question de travail décent. L'absence d'accès à des installations de service, notamment sanitaires, est un obstacle auquel elles se heurtent en particulier. Celles qui travaillent dans le secteur sont cantonnées dans des emplois faiblement rémunérés ou peu valorisés par rapport à ceux des hommes, où elles n'ont quasiment aucune perspective de carrière.

Environnement et changement climatique

36. L'écologisation des emplois et la promotion des emplois verts, dans les secteurs tant traditionnels qu'émergents, favoriseront une économie écologiquement viable, compétitive et sobre en carbone ainsi que des modes de consommation et de production durables, et contribueront à la lutte contre le changement climatique.

► Partie 2. Promotion du travail décent et de la sécurité routière

IV. Principes et droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail pertinentes

37. Il incombe aux gouvernements et aux partenaires sociaux de garantir que la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi \(1998\)](#) ainsi que les conventions pertinentes de l'OIT ratifiées par les Etats protègent et couvrent l'ensemble des travailleurs du transport routier, selon les termes énoncés dans chaque convention.

38. Les gouvernements doivent¹⁰:

- a) reconnaître le rôle important des partenaires sociaux dans le secteur du transport routier, compte tenu de la [convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#), et de la [convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#);

¹⁰ Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a identifié huit conventions comme fondamentales pour les droits de l'homme au travail, indépendamment du niveau de développement de chaque Etat Membre. Ces droits sont une condition préalable à l'existence de tous les autres droits, en ce sens qu'ils constituent le cadre dans lequel les travailleurs peuvent s'efforcer d'améliorer leurs conditions de travail individuelles et collectives. La [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi](#), adoptée en juin 1998, souligne cet ensemble de principes fondamentaux du travail approuvés par la communauté internationale. La Déclaration s'applique à tous les Etats Membres de l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié les conventions pertinentes. Voir BIT: [Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail](#), 2003.

- b) respecter, promouvoir et réaliser l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes sans discrimination d'aucune sorte, en tenant compte de la [convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#), de la [recommandation \(n° 90\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#), de la [convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#), et de la [recommandation \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#);
- c) prendre des mesures pour prévenir et éliminer le travail des enfants dans les services de transport routier, en tenant compte de la [convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973](#), de la [recommandation \(n° 146\) sur l'âge minimum, 1973](#), de la [convention \(n° 182\) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](#), et de la [recommandation \(n° 190\) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](#);
- d) mener des politiques visant à prévenir et éliminer le recours au travail obligatoire dans les services de transport routier, à protéger les victimes et à leur fournir un accès aux mécanismes de recours et de réparation, conformément à la [convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#), et à son [protocole de 2014](#), ainsi qu'à la [convention \(n° 105\) sur l'abolition du travail forcé, 1957](#).

39. Les employeurs, leurs organisations et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:

- a) éliminer les obstacles qui entravent les activités des syndicats libres et indépendants représentant les conducteurs de véhicules utilitaires, ainsi que les ingérences dans ces activités, qui sont contraires à la législation nationale ou aux principes et droits fondamentaux au travail;
- b) assurer aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires à l'exercice de leurs activités normales ainsi que la liberté de tenir des réunions et d'accéder aux lieux de travail des conducteurs de véhicules utilitaires, à leurs contrats et

aux documents relatifs à la SST. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée. La [convention \(n° 135\) concernant les représentants des travailleurs, 1971](#), contient des directives à ce sujet;

- c) veiller à ce que l'âge minimum d'accès au permis et à la profession de conducteur de véhicule utilitaire soit respecté;
- d) prendre des mesures immédiates et efficaces pour prévenir et éliminer le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination;
- e) veiller à ce que les conducteurs de véhicules utilitaires ne soient pas contraints à travailler en violation de la législation en matière de temps de conduite ou de temps de travail, ou contre une rémunération inférieure à celle prévue par la législation nationale ou les conventions collectives applicables;
- f) élaborer des politiques visant à promouvoir la non-discrimination et l'égalité de traitement des groupes sous-représentés, en veillant à ce que ces politiques fassent l'objet d'une communication claire et soient accessibles au personnel de direction et d'encadrement et aux travailleurs;
- g) promouvoir et exercer une diligence raisonnable, conformément au cadre de référence en matière de réparation des [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), afin de garantir le respect des principes et droits fondamentaux au travail applicables aux conducteurs de véhicules utilitaires;
- h) veiller à ce que les conducteurs de véhicules utilitaires salariés se voient appliquer le principe «à travail égal, salaire égal» ainsi que le salaire minimum établi pour le secteur, le cas échéant;
- i) se conformer aux dispositions relatives à la SST, en vertu de la [recommandation \(no 164\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#).

40. Les conducteurs de véhicules utilitaires et les organisations de travailleurs devraient:

- a) promouvoir la formation des conducteurs de véhicules utilitaires, notamment en ce qui concerne leurs droits et obligations, la sécurité routière, le professionnalisme et la déontologie;
- b) s'attaquer aux obstacles concrets qui entravent la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective des conducteurs de véhicules utilitaires, en particulier ceux qui occupent des emplois atypiques ou qui n'ont pas accès aux tribunaux en raison de clauses d'arbitrage ou de toute autre forme de renonciation;
- c) susciter une prise de conscience et une mobilisation contre le recours au travail des enfants, au travail forcé et à la discrimination;
- d) collaborer avec les gouvernements et les associations d'employeurs à la surveillance de la discrimination dans le secteur du transport routier, par exemple en mettant en place des procédures de plainte, en réglant les problèmes d'égalité dans les conventions collectives, en créant des commissions chargées des questions d'égalité entre hommes et femmes et en promouvant l'égalité de rémunération;
- e) se conformer aux dispositions relatives à la SST, en vertu de la [recommandation n° 164](#).

Coercition et travail forcé

41. Les employeurs et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient s'assurer:

- a) les conducteurs de véhicules utilitaires ne sont pas contraints à travailler:
 - i) en violation des dispositions de la législation nationale et des clauses des conventions collectives relatives au temps de conduite ou au temps de travail;

- ii) sans une rémunération adéquate au regard de la législation nationale ou des conventions collectives;
 - iii) en violation des lois et règlements nationaux, en particulier ceux applicables aux limitations de vitesse ainsi qu'aux dimensions, au poids et à la charge des véhicules utilitaires (conduite d'un véhicule en surcharge, par exemple);
- b) que les conducteurs de véhicules utilitaires qui travaillent temporairement dans d'autres pays, notamment lorsqu'ils viennent de pays à faible revenu, ne sont pas victimes d'exploitation et ne travaillent pas dans des conditions, qui non seulement leur sont préjudiciables, mais peuvent également entraîner une concurrence déloyale et donner lieu à des activités internationales illégales.

42. L'existence d'une législation sociale adéquate ne garantit pas qu'il n'y aura pas de travailleur exploité ni de conditions de travail nuisibles à la sécurité routière. Les gouvernements devraient mettre l'accent sur la qualité des services de contrôle et d'inspection. Il est très important de renforcer la coopération et l'harmonisation en matière d'interprétation des règles et des prescriptions dans les entités territoriales où leur application est fragmentaire.

Travail forcé et travail des enfants

43. Dans certains pays, les pratiques de recrutement d'accompagnateurs, d'assistants de conducteurs de véhicules utilitaires et de mécaniciens peuvent impliquer la traite et l'exploitation sexuelle d'enfants et d'adolescents. Des campagnes de sensibilisation et de répression devraient être menées dans les régions où ces pratiques ont été signalées, afin de lutter contre la demande tout en adoptant une attitude neutre, humaine et impartiale à l'égard des victimes d'exploitation sexuelle¹¹. Les gouvernements

¹¹ Nations Unies: *Fact sheet on the Secretary General's initiatives to prevent and respond to sexual exploitation and abuse* (non disponible en français), janvier 2019.

et les partenaires sociaux devraient mettre en place des mécanismes de signalement appropriés permettant d'enquêter sur les cas de traite ou d'exploitation sexuelle au moyen de procédures de plainte et de recours qui ne considèrent pas les victimes comme des criminels.

Autres aspects relatifs aux activités de transport routier

44. Les conducteurs de véhicules utilitaires sur longue distance s'absentent de leur domicile pendant des périodes prolongées. Dans leur cas, les mesures de formation et de sensibilisation devraient tendre à prévenir les comportements sexuels à risque qui nuisent à la fois aux conducteurs et à leurs partenaires sexuels/victimes, et veiller également à ce que ce type de comportement ne soit pas adopté avec des mineurs ou des personnes victimes d'exploitation sexuelle.

45. Les conducteurs de véhicules utilitaires sont les «yeux» du réseau routier national et des corridors commerciaux internationaux. Cette situation devrait donc être mise à profit pour instituer des dispositifs de sensibilisation et d'alerte permettant aux conducteurs de signaler des chargements ou des comportements suspects, des cas de trafic de migrants, des soupçons d'attaque terroriste ou de traite et d'exploitation d'êtres humains à des fins sexuelles. Ces dispositifs doivent tenir compte des droits fondamentaux des migrants ou des autres personnes victimes de la traite. La confidentialité devrait être assurée et les conducteurs des véhicules utilitaires signalant des actes criminels ne devraient en aucun cas avoir à subir des représailles.

V. Emploi

A. Statistiques et données sur les caractéristiques des conducteurs de véhicules utilitaires

46. Les gouvernements devraient élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la collecte, la ventilation et la diffusion de données concernant les conducteurs de véhicules utilitaires, tâches pouvant inclure, le cas échéant:

- a) des statistiques sur l'emploi, les taux de rotation, le temps de travail et le revenu par branche d'activité économique et par profession, qui permettraient de déterminer la part que les conducteurs de véhicules utilitaires occupent dans l'emploi total et de comparer leur temps de travail et leur revenu avec ceux du reste de la population active. A cette fin, il faudrait ventiler les données spécifiquement liées à la profession de conducteur de véhicule utilitaire (par groupe, par sous-groupe et par groupe de base) dans les bases de données et les enquêtes statistiques nationales sur la population active et le travail, en ayant recours, dans la mesure du possible, aux classifications internationales types¹²;
- b) des statistiques sur les conducteurs de véhicules utilitaires par statut d'emploi, en vue d'établir le nombre et la proportion de conducteurs de véhicules utilitaires entrant dans la catégorie des salariés, des non-salariés dépendants et des travailleurs indépendants;
- c) des statistiques sur les conducteurs de véhicules utilitaires par sexe, en vue d'établir le nombre et la proportion de femmes parmi les conducteurs de véhicules utilitaires, d'identifier les problèmes particuliers auxquels elles peuvent être confrontées en matière de SST et donc d'être mieux à même de déterminer les moyens de les attirer et de les maintenir dans l'emploi et de cerner les difficultés à cet égard;
- d) des statistiques sur les conducteurs de véhicules utilitaires par âge en vue d'obtenir des informations sur la répartition, par tranche d'âge, de ces conducteurs ainsi que leurs âges moyen et médian. De tels renseignements sont essentiels

¹² Il s'agirait d'élaborer:

- des statistiques sur l'emploi par branche d'activité économique, en s'appuyant sur la *Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI, Révision 4)*, Section H, «Transport et entreposage», Division 49, «Transports terrestres, transport par conduites»; ou
- des statistiques sur l'emploi par profession, en s'appuyant sur la *Classification internationale type des professions (CITP-08)*, Grand groupe 8, «Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage», Sous-grand groupe 83, «Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre».

pour élaborer des politiques visant à attirer les travailleurs et à les maintenir dans l'emploi ainsi que pour les plans de retraite et la planification des effectifs;

- e) des statistiques sur les conducteurs de véhicules utilitaires par origine ethnique et origine nationale, en vue d'être mieux à même de déterminer les moyens d'attirer et de maintenir dans l'emploi des groupes de travailleurs sous-représentés et de cerner les difficultés à cet égard;
- f) des statistiques sur les conducteurs de véhicules utilitaires par niveau d'instruction, qui permettraient de déterminer les besoins de compétences et de formation;
- g) des statistiques sur la demande de conducteurs de véhicules utilitaires, afin de mesurer l'ampleur de la pénurie;
- h) des statistiques sur les conducteurs de véhicules utilitaires selon qu'ils ont ou non un contrat de travail, afin de déterminer la part de travailleurs bénéficiant d'un contrat en bonne et due forme;
- i) des statistiques sur les conducteurs de véhicules utilitaires selon qu'ils sont ou non couverts par un régime de sécurité sociale, afin de déterminer la part de ceux qui bénéficient d'une telle protection;
- j) le pourcentage de conducteurs de véhicules utilitaires couverts par une convention collective;
- k) des statistiques sur le temps de service des conducteurs de véhicules utilitaires afin de bien faire la différence entre les pauses, le travail de nuit, les horaires de travail atypiques, les périodes de repos, le temps de conduite et la fréquence des heures supplémentaires;
- l) des statistiques sur les lésions professionnelles et les accidents impliquant des conducteurs de véhicules utilitaires;
- m) des statistiques sur la part de marché des services de transport fournis par des conducteurs de véhicules utilitaires

salariés et non salariés, et notamment des estimations portant sur la nature formelle ou informelle de leur activité.

47. La *Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail* (2018) adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail reconnaît la nécessité de réviser et d'élargir la portée des normes existantes relatives aux statistiques sur les relations d'emploi et le statut d'emploi. Elle contient des définitions visant à améliorer la mesure statistique des différents aspects des relations entre les travailleurs et les unités économiques pour lesquelles ils travaillent, et notamment les définitions de «travailleurs dépendants» et de «travailleurs indépendants».

48. Les gouvernements peuvent le cas échéant, recenser et corriger toutes les incohérences présentes dans les données sectorielles collectées par les administrations nationales de sécurité sociale, les autorités chargées des transports et de la réglementation des professions ainsi que les organismes et instituts nationaux de statistique.

B. Pénuries et taux de rotation

49. Un certain nombre de pays doivent faire face à des pénuries de conducteurs de véhicules utilitaires et à des taux de rotation élevés de la main-d'œuvre dans le transport routier. Le faible taux de participation des femmes indique que le secteur ne bénéficie pas d'une main-d'œuvre pleinement représentative. Ces pénuries et cette rotation élevée ont une incidence sur la productivité, l'efficacité et la professionnalisation des chauffeurs et posent des problèmes au secteur et aux parties prenantes de la chaîne du transport routier. Les gouvernements, les employeurs et ces parties devraient promouvoir des mesures visant à rendre l'activité professionnelle plus attractive et faciliter le recrutement et le maintien dans l'emploi de nouveaux conducteurs, notamment:

- a) une stratégie nationale ou sectorielle relative aux activités de transport routier, conformément aux principes énoncés dans la [convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#);

- b) des stratégies et des campagnes de communication sectorielles visant à améliorer l'image du secteur:
 - i) en encourageant la participation des femmes et en battant en brèche l'idée que les services de transport routier sont l'apanage des hommes;
 - ii) en faisant connaître les possibilités de travail et les nouveautés que le numérique et l'automatisation ont apportées aux métiers de la filière, afin d'attirer les jeunes;
- c) la fourniture à tous les intéressés, dans le cadre du système général d'orientation professionnelle, d'informations neutres, telles que:
 - i) pour tous les conducteurs de véhicules utilitaires: possibilités d'emploi, conditions d'accès à la profession, parcours de formation et d'apprentissage possibles pour devenir chauffeur, services liés à la santé et systèmes et programmes de protection sociale;
 - ii) pour les conducteurs de véhicules utilitaires non salariés: viabilité économique et coûts d'exploitation des véhicules, tarifs et autres éléments financiers;
- d) des mesures visant à faire en sorte que le service public de l'emploi et les conseillers en orientation professionnelle soient informés des qualifications requises pour devenir conducteur de véhicule utilitaire;
- e) une législation et des politiques en matière de formation en vue de la professionnalisation du secteur soit par la fourniture d'un appui concret aux organismes de formation et d'enseignement professionnel, soit par la reconnaissance des diplômes et des certificats délivrés, de manière à attester de la qualité des formations dispensées et de leur pleine conformité avec les règles et normes internationales;
- f) la mise en place d'incitations financières pour les entreprises et les travailleurs qui postulent à un emploi de conducteur de

véhicule utilitaire pour la première fois et qui se sont engagés à acquérir le minimum de compétences requis moyennant une formation, et le financement de la reconversion professionnelle des travailleurs âgés qui se tournent vers le métier de conducteur de véhicule utilitaire;

- g) une législation et des politiques relatives à la protection de la maternité, aux congés de maternité et de paternité, au congé parental, et au congé de proche aidant, ainsi qu'à la réinsertion dans l'activité professionnelle;
- h) l'amélioration des pratiques relatives à la gestion de la chaîne d'approvisionnement de la part des employeurs et des parties prenantes de la chaîne du transport routier en vue d'aider les conducteurs de véhicules utilitaires à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, par exemple grâce à une meilleure planification des activités de transport, à la suppression de la coercition, à la réduction du stress au travail, à l'élimination des facteurs qui les poussent à adopter des comportements dangereux sur la route, à la possibilité pour les chauffeurs de prendre leurs périodes de repos dans le lieu de leur choix et à une offre plus large de services de garde d'enfants;
- i) l'amélioration des pratiques de gestion des employeurs et des parties prenantes de la chaîne du transport routier afin que les conditions de travail et les rémunérations, y compris les prestations sociales, s'améliorent suffisamment, à terme, pour attirer de nouveaux chauffeurs;
- j) des analyses, des politiques et des mesures visant à éliminer les obstacles au paiement rapide par les employeurs et les parties prenantes de la chaîne du transport routier des conducteurs de véhicules utilitaires non salariés pour les services fournis;
- k) des analyses et des mesures visant à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel, notamment les obstacles liés au genre, afin d'aider les conducteurs de véhicules utilitaires à rester compétitifs, motivés et satisfaits de leur activité;

- l) la mise à disposition d'aires de stationnement, de repos et de services sûres et sécurisées pour les conducteurs de véhicules utilitaires;
- m) des possibilités de formation liées à une évolution de carrière et au développement des compétences des conducteurs de véhicules utilitaires;
- n) l'élaboration, dans le cadre d'activités de recherche et du dialogue social, de politiques de SST appropriées qui tiennent compte du genre et de règles permettant de les appliquer;
- o) l'instauration d'un environnement de travail exempt de violence, de harcèlement et de discrimination, moyennant des formations destinées à l'ensemble du personnel et prônant le respect de la diversité sous ses différents aspects, parmi lesquels le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, le handicap, l'origine géographique, l'origine ethnique et l'origine nationale, à l'intérieur de la sphère de contrôle des employeurs;
- p) des systèmes d'inspection et de contrôle rigoureux;
- q) une législation, des politiques ou des mécanismes accessibles, équitables, indépendants et impartiaux pour le traitement des recours et des plaintes de l'ensemble des conducteurs de véhicules utilitaires.

Une stratégie nationale de l'emploi pour remédier à la pénurie de conducteurs

50. En consultation avec les partenaires sociaux et conformément à la [convention n° 122](#), les gouvernements, afin de faire face aux pénuries de conducteurs, devraient mettre en œuvre les politiques et les programmes d'action nationaux par voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

51. Il faudrait que les politiques et les programmes d'action nationaux reconnaissent le transport routier comme un secteur

stratégique pour l'activité économique et qui peut jouer un rôle important en matière de sécurité routière.

52. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient envisager de créer des initiatives dans le secteur du transport routier. Les politiques et les programmes d'action nationaux devraient indiquer les mesures et les critères à prévoir pour définir les priorités d'investissement dans ce secteur, par exemple:

- a) la formalisation, l'instauration d'un environnement favorable au travail et la mise en œuvre d'une réforme par l'intermédiaire du dialogue social;
- b) un cadre de développement des compétences et la professionnalisation du secteur;
- c) des mesures en faveur de transports plus verts, notamment des programmes de renouvellement des flottes et de formation à l'écoconduite;
- d) les infrastructures et les installations de service: aires de stationnement sûres et sécurisées pour les conducteurs de véhicules utilitaires, aires de repos, sanitaires, etc.;
- e) la numérisation des systèmes de gestion de la sécurité, la transparence de la documentation écrite et les mécanismes de recours.

53. Les gouvernements devraient envisager de mettre en place des incitations à l'intention des parties prenantes de la chaîne du transport routier en vue de mettre en œuvre des dispositifs et des équipements de sécurité ou des mesures de sécurité ayant trait aux véhicules.

54. Les politiques et les incitations mises en place dans le secteur du transport routier peuvent contribuer à limiter les émissions de gaz à effet de serre. Or il est probable que les coûts d'exploitation des véhicules vont augmenter compte tenu de la nécessité pour le secteur d'être plus durable et plus respectueux

de l'environnement. Afin de répondre aux préoccupations environnementales, les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient promouvoir activement:

- a) des méthodes de gestion des marchandises et des voyageurs plus efficaces, afin d'éviter les trajets à vide et de limiter le nombre de sièges inoccupés; les techniques numériques pourraient s'avérer utiles à cet égard;
- b) l'amélioration de la formation professionnelle des chauffeurs, notamment en vue de limiter la consommation de carburant, par exemple grâce à l'écoconduite et à l'utilisation, sans risque, de carburants de substitution;
- c) le déploiement de technologies propres pour les véhicules en mettant des mécanismes de financement à la disposition des flottes de véhicules et en apportant les améliorations nécessaires aux infrastructures en vue de l'écologisation du secteur.

C. Diversité et image du secteur

55. En dépit des efforts récents, les effectifs des conducteurs de véhicules utilitaires ne reflètent généralement pas la diversité des populations, des employeurs, des travailleurs et des voyageurs au service desquels ils travaillent. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient mettre l'accent sur la nécessité de parvenir à une plus grande pluralité des genres et à une diversité – ethnique et autre – accrue parmi les conducteurs de véhicules utilitaires. Des efforts redoublés et constants sont nécessaires pour éliminer les préjugés et la discrimination dans la profession, conformément au principe d'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi énoncé dans la [convention n° 111](#) de l'OIT, et attirer davantage:

- a) les femmes;
- b) les migrants et les réfugiés (dans la mesure où ils ont le droit de travailler), tout en veillant à ce que tous les conducteurs de

véhicules utilitaires aient reçu une formation et disposent des autorisations requises par la législation nationale;

- c) les anciens militaires;
- d) les conducteurs âgés et les jeunes conducteurs (en veillant à ne pas recourir au travail des enfants ni à interrompre la scolarité obligatoire et en s'assurant que tous les conducteurs de véhicules utilitaires ont reçu une formation et disposent des autorisations requises par la législation nationale, compte tenu des dispositions de la section XI des présents principes directeurs (voir les paragraphes 141 à 154 ci-dessous));
- e) les personnes ayant un handicap qui ne les empêche pas de conduire en toute sécurité.

56. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient, par le dialogue social, s'engager à définir et à appliquer une politique de promotion de la diversité dans le secteur du transport routier qui prévoie, entre autres moyens de planification et de gestion:

- a) un suivi de la structure de l'emploi dans le secteur et de son évolution au fil du temps en fonction d'indicateurs tels que l'âge, le genre, l'origine ethnique et l'origine nationale;
- b) l'établissement de critères objectifs et équitables de recrutement et de sélection;
- c) un système objectif et équitable d'évaluation des résultats qui ne pénalise pas les conducteurs de véhicules utilitaires qui ont recours à la justice ou à des mécanismes internes de recours ou de réclamation pour dénoncer des pratiques discriminatoires;
- d) l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'organisation des carrières complets pour les conducteurs de véhicules utilitaires.

57. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient:

- a) s'efforcer d'attirer et de former davantage de femmes et de travailleurs issus de groupes sous-représentés dans le secteur;
- b) tenir compte des questions liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en ce qui concerne les horaires de travail et le temps de conduite, l'organisation en équipe et l'emplacement du dépôt (qui peut impliquer de longs trajets pour aller récupérer le véhicule utilitaire ou pour rentrer chez soi).

58. Les partenaires sociaux devraient promouvoir la constitution de groupes de femmes au sein des organisations syndicales et des organisations d'employeurs (par exemple la création de comités de femmes) en vue de fournir des orientations plus pertinentes pour que les intérêts des femmes soient mieux pris en compte dans le secteur. Les politiques sectorielles répondant aux préoccupations et aux besoins des femmes devraient, entre autres choses:

- a) traiter des problèmes tels que l'accès à des sanitaires gratuits et propres et à des installations de service dans des endroits sûrs, sécurisés et bien situés, en prêtant attention aux questions de dignité et de pudeur ainsi qu'aux besoins particuliers des hommes et des femmes;
- b) prévoir des mesures destinées à lutter contre le harcèlement sexuel, la violence, les stéréotypes et les pratiques discriminatoires.

59. Les conducteurs de véhicules utilitaires ayant des responsabilités familiales devraient bénéficier de l'égalité effective de chances et de traitement avec les autres travailleurs. La [convention \(n° 156\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#), fournit des orientations pertinentes à cet effet.

60. Des programmes spéciaux visant à intégrer les réfugiés et autres personnes déplacées de force dans le secteur devraient être élaborés, conformément aux [Principes directeurs sur l'accès au](#)

marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force (2016).

D. Modalités d'emploi

61. L'expression «formes atypiques d'emploi» désigne différentes modalités d'emploi parmi lesquelles, entre autres, les contrats à durée déterminée et autres formes de travail temporaire, le travail intérimaire et autres arrangements contractuels multipartites, les relations d'emploi déguisées, le travail indépendant économiquement dépendant et le travail à temps partiel.

62. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier peuvent mettre en œuvre un certain nombre de mesures visant à promouvoir et à préserver des conditions de travail décentes pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, conformément aux [Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi](#) (2015).

63. Afin de garantir la protection effective des travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation d'emploi ou qui relèvent du champ d'application de cette relation, les gouvernements devraient prendre des mesures et promulguer des législations.

Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

64. Conformément à la [recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#), des efforts soutenus s'imposent dans certains pays afin d'encourager la transition vers l'économie formelle des conducteurs de véhicules utilitaires opérant dans l'économie informelle. Pour que ces efforts puissent aboutir, il faut la participation conjointe des gouvernements et des partenaires sociaux afin qu'ils puissent définir les objectifs successifs à atteindre et les mettre en application, tout en procédant régulièrement à une évaluation proactive de ces efforts. Une telle transition suppose que les conducteurs de véhicules utilitaires travaillant actuellement dans le secteur

informel atteignent des niveaux de qualifications leur permettant de devenir des conducteurs de véhicules utilitaires professionnels et d'intégrer ainsi pleinement l'économie formelle.

65. Les gouvernements devraient favoriser un cadre propice à l'exercice par les employeurs et les travailleurs de leur droit d'organisation et de négociation collective et à leur participation au dialogue social dans la transition vers l'économie formelle. Lorsqu'ils élaborent ce cadre, les Membres devraient consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et promouvoir la participation active de ces organisations qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle.

Documents contractuels

66. Les gouvernements devraient adopter et appliquer des dispositions concernant les documents requis pour l'emploi, comme salariés ou comme sous-traitants, de conducteurs de véhicules utilitaires.

67. La transparence des relations contractuelles est importante dans le secteur du transport routier, où l'on constate des cas d'informalité des activités et d'absence de documents commerciaux dans de nombreuses régions du monde. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour empêcher que les conducteurs de véhicules utilitaires travaillent sans aucun document contractuel, car cela entrave les activités de suivi et de contrôle visant à améliorer la sécurité routière du public.

68. Les conducteurs de véhicules utilitaires salariés devraient être informés de leurs conditions d'emploi, notamment de toute période d'essai éventuelle, de préférence par un contrat écrit, dans une langue qu'ils sont en mesure de comprendre, conformément à la législation nationale. Ces conditions d'emploi devraient aussi reprendre celles qui découlent des conventions collectives applicables.

69. Les conducteurs de véhicules utilitaires non salariés devraient être informés des conditions de leur prestation de service par les parties prenantes de la chaîne du transport routier, au moyen d'un contrat écrit établi avant le début de leur engagement. Afin de garantir la transparence des activités et des services de transport, ce contrat devrait comporter les informations suivantes:

- a) le nom et les coordonnées des parties au contrat;
- b) la nature du service de transport routier que le conducteur de véhicule utilitaire doit effectuer;
- c) la nature, la durée ainsi que les dates de début et de fin de contrat;
- d) les montants et types de paiements versés au conducteur du véhicule utilitaire ou le tarif à lui payer pour la prestation de services, y compris en cas d'heures supplémentaires, et les dispositions spéciales prévues pour les opérations internationales;
- e) le montant des ajustements ou retenues susceptibles d'être effectués lors du règlement définitif des paiements versés au conducteur;
- f) le nombre d'heures de travail, pauses incluses, ainsi que d'autres considérations pertinentes en matière de SST;
- g) les renseignements fiscaux réglementaires;
- h) les références de l'assurance couvrant les dommages corporels en cas d'accident de la route;
- i) l'indication, dans le cadre d'une prestation de service, que le paiement des montants non contestés devra être effectué dans les trente jours à compter de la date de réception de la facture ou de la demande de paiement figurant dans la lettre de voiture, le bordereau d'expédition ou tout autre document similaire faisant office de contrat de transport.

VI. Conditions de travail

70. Les parties prenantes de la chaîne du transport routier peuvent imposer au transport de voyageurs comme à celui de marchandises des prescriptions relatives à la logistique et à la gestion en «juste à temps» qui ont de lourdes répercussions sur le secteur et pourraient conduire à des pratiques dangereuses et non viables.

71. Les travailleurs du transport routier ne devraient pas être exclus du champ d'application de la législation générale du travail. Lorsqu'ils le sont, il faudrait qu'une réglementation spécifique soit mise en place pour ce secteur.

72. Les conditions d'emploi et de service des travailleurs du secteur des transports devraient être déterminées conformément à la législation nationale ou dans le cadre de négociations collectives menées à l'échelon approprié, conformément à la législation et à la pratique nationales. Les conditions de rémunération ainsi que d'autres conditions d'emploi et de service devraient faire partie intégrante des politiques conçues pour attirer, recruter, former et maintenir dans l'emploi les conducteurs de véhicules utilitaires qualifiés, fiables et expérimentés.

A. Rémunération durable

73. La rémunération des conducteurs de véhicules utilitaires, salariés et non salariés, devrait s'effectuer sur le long terme et refléter l'objectif consistant à renforcer l'attractivité et la durabilité du secteur.

74. Les gouvernements devraient surveiller la proportion de marchandises et de voyageurs que transportent les conducteurs de véhicules utilitaires non salariés, afin d'évaluer les risques encourus.

Rémunération des conducteurs de véhicules utilitaires non salariés

75. Dans le cadre de la réglementation nationale, les gouvernements devraient garantir la transparence des contrats

des conducteurs de véhicules utilitaires non salariés et le respect d'un délai de trente jours pour le règlement des factures ou des demandes de paiement (comme indiqué au paragraphe 69 *i*)).

76. En consultation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier, les gouvernements devraient mettre en place des mécanismes visant à encourager un recouvrement des coûts prévisibles à l'intention des conducteurs de véhicules utilitaires non salariés, en prenant des dispositions qui faciliteraient:

- a) le recouvrement des frais fixes – frais d'exploitation fixes ou annuels types qu'une entreprise doit payer chaque année, indépendamment du nombre de kilomètres parcourus par ses véhicules;
- b) le recouvrement des frais variables – frais d'exploitation variables types, à savoir les frais (carburant, pneus, etc.) qu'une entreprise doit payer en fonction du nombre de kilomètres parcourus par ses véhicules;
- c) la rémunération du travail personnel au taux de salaire minimum national, ou à un taux supérieur, comme indiqué au paragraphe 78;
- d) le retour sur investissement; et
- e) la rémunération du temps de conduite et du temps consacré à des activités annexes non liées à la conduite, comme indiqué au paragraphe 81.

77. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient promouvoir, en droit et dans la pratique, une rémunération adéquate et durable pour les conducteurs de véhicules utilitaires, accompagnée de mesures visant à faire appliquer la législation en vue de lutter contre la surcharge des véhicules utilitaires.

Rémunération des conducteurs de véhicules utilitaires salariés

78. Dans les pays dans lesquels les salaires minima font l'objet d'une publication officielle, ceux-ci devraient être fixés conformément à la [convention \(n° 131\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#).

79. Si aucun salaire minimum ne fait l'objet d'une publication officielle, les gouvernements devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, instituer des mécanismes qui permettent de fixer les salaires et autres conditions des conducteurs de véhicules utilitaires salariés. Pour ce faire, on prendra en considération des éléments tels qu'une rémunération adéquate, le principe «à travail égal, salaire égal», le secteur d'activité et les facteurs sociaux.

80. Afin de fixer les salaires minima des conducteurs de véhicules utilitaires salariés, les gouvernements devraient:

- a) associer directement les partenaires sociaux à la mise au point de toutes les dispositions nécessaires;
- b) prévoir le versement de prestations sociales, telles que les cotisations d'assurance;
- c) prévoir la rémunération du temps de conduite comme du temps consacré à des activités annexes non liées à la conduite, comme indiqué au paragraphe 81.

81. Le calcul des taux de rémunération des conducteurs de véhicules utilitaires salariés devrait tenir compte de la rémunération du temps consacré à des activités annexes non liées à la conduite qu'on est raisonnablement en droit d'exiger, et notamment:

- a) le temps nécessaire à la préparation et à l'entretien d'un véhicule utilitaire;
- b) le temps consacré au traitement des charges destinées à être transportées par un véhicule utilitaire;

- c) le temps consacré à toute autre activité non liée à la conduite effectuée pendant le trajet.

82. Les gouvernements devraient établir un système approprié d'inspection qui permette de procéder à des enquêtes selon les principes de «la chaîne de responsabilité» afin de vérifier si les salaires sont effectifs et réellement appliqués et de prendre les mesures propres à assurer le respect de la réglementation y relative.

B. Temps de travail et temps de conduite

83. Les gouvernements devraient réglementer le temps de conduite et le temps de pause des conducteurs de véhicules utilitaires. 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 établissant des normes de référence pour le secteur du transport routier¹³.

84. L'[Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route \(AETR\)](#)¹⁴ élaboré sous l'égide de la CEE-ONU est un accord international qui établit également une norme de référence pour le secteur du transport routier. L'[AETR](#) réglemente le temps de conduite et les périodes de repos des chauffeurs professionnels. Il définit aussi les dispositifs de vérification utilisés pour contrôler le respect de ces périodes et établit les prescriptions techniques relatives à la construction, la mise à l'essai, l'installation et l'inspection de ces dispositifs. L'[AETR](#) établit en outre des prescriptions concernant le contrôle du temps de conduite par les autorités compétentes.

¹³ Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes a estimé qu'une révision de la [convention n° 153](#) et de la [recommandation n° 161](#) serait nécessaire (pour plus d'informations sur les travaux du groupe de travail à cet égard, voir les documents [GB.271/LILS/WP/PRS/2](#), paragr. 79 à 90, [GB.271/LILS/5\(Rev.1\)](#), paragr. 65 à 74, et [GB.283/LILS/WP/PRS/1/2](#), paragr. 43). Ces normes seront soumises à l'examen du Groupe de travail tripartite sur le mécanisme d'examen des normes, conformément à son programme de travail initial.

¹⁴ L'[AETR](#) peut être ratifié par l'ensemble des Etats membres de la CEE-ONU et est également ouvert à l'adhésion de l'Algérie, la Jordanie, le Liban, le Maroc et la Tunisie.

85. Le temps de conduite est l'un des facteurs qui concourt à la sécurité des conducteurs de véhicules utilitaires et des usagers de la route. Les gouvernements devraient prendre en compte le fait que les services de transport routier de marchandises et les services de transport de voyageurs sur longue distance requièrent une certaine souplesse et peuvent nécessiter l'adoption de règles complémentaires propres au secteur pour ce qui est du temps de conduite et du temps de travail des chauffeurs. En outre, les employeurs et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient se montrer assez souples lorsqu'ils planifient les activités des conducteurs de véhicules utilitaires, de façon à leur permettre de trouver l'aire de stationnement ou de services sécurisée la plus proche possible du lieu où ils se trouvent avant que leur temps de conduite ne soit écoulé.

86. La nature même de l'activité de conducteur de véhicule utilitaire peut justifier l'adoption d'une législation nationale conformément à la [convention \(n° 171\) sur le travail de nuit, 1990](#), et à la [recommandation \(n° 178\) sur le travail de nuit, 1990](#).

87. En ce qui concerne la détermination de la durée du travail des conducteurs de véhicules utilitaires, son application aux non-salariés et ses incidences sur la concurrence et la sécurité routière, il existe un certain nombre d'intérêts divergents, pour ne pas dire antagonistes, qu'il faut concilier. Les gouvernements devraient examiner la question de la réglementation de la durée du travail des conducteurs de véhicules utilitaires non salariés.

88. Les gouvernements devraient associer les législations et réglementations relatives au temps de conduite et au temps de travail dans le secteur du transport routier à une stratégie qui encourage, en collaboration avec les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier, le recours à l'immobilier et aux technologies pour construire et/ou améliorer des aires de stationnement et de services sûres et sécurisées à l'intention des conducteurs de véhicules utilitaires.

89. Les gouvernements devraient établir un système approprié d'inspection qui permette de procéder à des enquêtes selon les principes de la chaîne de responsabilité afin de vérifier si la réglementation relative au temps de conduite et à la durée du travail est solidement étayée et effectivement appliquée et de prendre les mesures propres à en assurer le respect.

VII. Sécurité et santé au travail

Dispositions générales

90. Le secteur du transport routier présente des risques plus importants que d'autres secteurs en ce qui concerne la SST. Les accidents ont des coûts élevés, d'ordre sociétal et économique ainsi qu'en termes d'image. Il est possible d'en réduire la fréquence en réglementant la durée du travail, en formant les conducteurs et en encadrant la délivrance des permis, ainsi qu'en prenant des mesures de lutte contre le stress, la fatigue et la distraction au travail, par exemple. L'âge du parc automobile, l'entretien des véhicules ainsi que les problèmes d'ergonomie au travail ont également une incidence sur la sécurité routière.

91. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient, dans la mesure où cela relève de leurs responsabilités:

- a) élaborer et mettre en œuvre des protocoles de sécurité et de santé au travail, conformément à la [convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006](#);
- b) fournir des ressources financières et humaines suffisantes pour détecter et prévenir de manière efficace les risques professionnels et les risques en matière de sécurité routière, et mettre en œuvre les instruments et les principes directeurs élaborés par l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies, ainsi que par des organismes régionaux;
- c) élaborer et mettre en œuvre des protocoles de sécurité et de santé au travail, des systèmes de gestion des risques

professionnels dans le secteur du transport, une approche de la SST qui tienne compte des questions d'égalité hommes-femmes, des campagnes de sensibilisation, des actions éducatives et une communication transparente s'appuyant sur le dialogue, en vue de renforcer la sécurité routière et de faire des lieux de travail des endroits sûrs et bien conçus.

92. La formation permet de sensibiliser aux risques et contribue ainsi à réduire les taux d'accidents. Elle devrait porter sur les normes, les politiques et les plans en matière de SST et amener les conducteurs de véhicules utilitaires à prendre des mesures de prévention et à adopter un comportement prudent.

93. Des mesures et des plans de prévention devraient être pris à la fois dans le cadre institutionnel et en dehors, là où les risques causés par d'autres usagers de la route ne peuvent être contrôlés et où il est plus difficile de prendre des précautions de routine. Une attention particulière devrait être accordée aux facteurs de risque tels que les collisions ou les accidents; les longues journées de travail; l'insuffisance des pauses; les blessures physiques; le stress thermique; la violence, y compris la violence fondée sur le genre; et l'exposition à des substances nocives.

94. Les conducteurs de véhicules utilitaires étant fortement exposés au risque de lésions et de maladies professionnelles, les gouvernements et les partenaires sociaux devraient veiller à ce qu'ils aient droit – ainsi que les personnes à leur charge – à des prestations en cas de maladie, de lésion ou de décès liés au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales, et prendre des mesures pour offrir les protections correspondantes.

Systèmes de gestion de la sécurité

95. Les gouvernements devraient combler l'écart qui existe entre la réglementation des transports et la législation en matière de SST, de manière à mieux gérer la relation entre la sécurité du public et les activités de transport routier de marchandises et de transport de voyageurs sur longue distance. On peut pour ce

faire s'appuyer sur les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001*.

96. Pour ce qui est des systèmes de gestion de la sécurité, le secteur du transport routier est moins avancé que d'autres modes de transport, comme l'aviation civile ou les chemins de fer. Il peut donc s'appuyer sur les bonnes pratiques d'autres sous-secteurs du transport, en particulier en ce qui concerne l'utilisation des plans de sécurité du conducteur routier, tels que décrits dans la partie XII des présents principes directeurs (voir les paragraphes 155 à 183 ci-dessous). Les employeurs et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient fournir ce type de document aux conducteurs de véhicules utilitaires, pour les activités et les services liés au transport routier de marchandises et de voyageurs sur longue distance.

97. Pour disposer d'un système de gestion de la sécurité efficace, il faut que les conducteurs adoptent une culture de la prévention en matière de sécurité et que les employeurs et les parties prenantes de la chaîne du transport routier favorisent une culture de la SST et mettent en place des politiques en la matière. Ces dernières devraient au minimum recenser et évaluer les risques et comprendre un système de gestion préventif et correctif, à l'image de ce qui existe déjà dans les services de transport de matières dangereuses.

98. Les conducteurs de véhicules utilitaires devraient avoir la possibilité de signaler des problèmes de sécurité sans craindre d'être pénalisés ou sanctionnés, mais au contraire en partant du principe qu'ils contribuent de manière essentielle à la sécurité du public et des systèmes de transport routier.

A. Sécurité des conducteurs

Dispositions générales

99. Il faut mener des recherches sur les maladies professionnelles qui touchent les conducteurs de véhicules utilitaires pour informer les décideurs et autres acteurs chargés d'élaborer des

outils de prévention et des textes réglementaires. Certains problèmes de santé concernent l'ensemble de la population des conducteurs de véhicules utilitaires, tandis que d'autres sont plus fréquents chez les conductrices. Citons notamment le stress, l'anxiété, la dépression, la fatigue, les problèmes liés à des facteurs ergonomiques, les troubles musculo-squelettiques, les troubles liés aux vibrations transmises au corps entier, l'obésité, l'apnée obstructive du sommeil, le diabète, l'exposition à des températures extrêmes, les problèmes de santé reproductive, y compris le risque de fausse couche, l'hypertension artérielle, les troubles rénaux et les effets de la consommation de stupéfiants et de stimulants.

100. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient promouvoir, mettre en œuvre et faire appliquer, dans le cadre de leurs responsabilités, des lois, réglementations et politiques concernant:

- a) les formations et procédures normalisées de délivrance du permis professionnel, telles que décrites dans la partie XI des présents principes directeurs (voir les paragraphes 141 à 154);
- b) les techniques, les pratiques et les mesures à prendre pour garantir la sécurité du chargement et du déchargement des véhicules utilitaires, conformément à la [convention \(n° 127\) sur le poids maximum, 1967](#), qui interdit le transport manuel de charges dont le poids, la longueur et la hauteur seraient susceptibles de compromettre la santé ou la sécurité d'un travailleur¹⁵;

¹⁵ Le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes a recommandé que ces instruments soient classés comme «normes appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future» (voir document GB.331/LILS/2(Rev.), paragr. 5 d) et 30). Le Conseil d'administration, qui a décidé de suivre la recommandation, doit encore déterminer les moyens à mettre en œuvre pour assurer le suivi des recommandations normatives du groupe de travail concernant ces normes (voir document GB.331/LILS/2(Rev.), paragr. 5 a)).

- c) les actions de sensibilisation sur la question de la sécurité de l'accès à la cabine des véhicules utilitaires de transport de marchandises, car une grande partie des accidents du travail dont sont victimes les conducteurs de ces véhicules surviennent au moment d'entrer dans la cabine ou d'en sortir;
- d) l'utilisation de la ceinture de sécurité;
- e) l'utilisation par les travailleurs d'un équipement de protection individuelle en dernier recours (après avoir effectué d'autres contrôles) et lorsque la collecte et la livraison de la marchandise doivent s'effectuer dans un site où un tel équipement est nécessaire;
- f) la distraction et l'inattention, notamment l'utilisation du téléphone portable ou d'autres appareils;
- g) la fatigue, le temps de travail, les temps de conduite, les périodes de repos et le travail de nuit;
- h) le droit des conducteurs de véhicules utilitaires de se soustraire à la contrainte ou à une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé; le droit d'être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales; et l'obligation d'en informer leurs superviseurs;
- i) la diffusion d'informations sur les bienfaits d'une alimentation saine et de l'exercice physique;
- j) l'utilisation, la consommation et la possession de stupéfiants, de substances réglementées ou d'alcool;
- k) le dépistage périodique de la consommation de stupéfiants ou d'alcool chez les conducteurs de véhicules utilitaires, y compris le dépistage pratiqué au bord de la route par des policiers ou autres agents de l'Etat, qui doit être mené de manière équitable et en toute confidentialité et s'accompagner d'actions éducatives, préventives et thérapeutiques.

Violence, harcèlement et stress

101. Conformément à la [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), et à la [recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Ces instruments protègent tous les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur. Ils mettent en outre l'accent en particulier sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Les Etats Membres qui vont ratifier ces instruments, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, devraient adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, afin de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers.

102. En outre, les gouvernements et les partenaires sociaux devraient, dans la mesure du possible, favoriser des pratiques sur le lieu de travail qui contribuent à éliminer la violence, conformément au [Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène](#) (2003). Afin d'atteindre ces objectifs, une coopération entre

les gouvernements et les partenaires sociaux est essentielle pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et procédures propres à réduire le risque de violence au travail.

103. Afin de réduire les effets néfastes des facteurs de stress et leurs conséquences et faire baisser le nombre de cas de violence et de harcèlement contre les conducteurs de véhicules utilitaires, les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier, à l'échelon sectoriel, devraient aussi, dans la mesure où cela relève de leurs responsabilités:

- a) évaluer les risques de stress traumatique et les possibilités de vol, de violence et de harcèlement, sur la base de données à jour et d'analyses d'experts;
- b) mettre en place des programmes adaptés de gestion du stress et de gestion des itinéraires et protéger, dans la mesure du possible, les conducteurs de véhicules utilitaires ainsi que les membres de leur famille proche contre les effets du stress cumulé ou du stress lié à un incident spécifique. Des temps de pause raisonnables doivent être respectés, et les conducteurs de véhicules utilitaires doivent être libres d'en disposer comme ils le souhaitent;
- c) adopter une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, notamment en faisant en sorte que les conducteurs de véhicules utilitaires salariés qui font preuve de comportements violents ou qui commettent des actes de harcèlement puissent être suspendus, assistés, soumis à des poursuites disciplinaires et/ou licenciés;
- d) s'attaquer aux problèmes posés par les incidents violents, en mettant notamment à disposition des programmes d'aide et de soutien aux victimes et aux témoins – tels que des programmes en faveur des femmes –, et en faisant intervenir la police, si nécessaire;

- e) mettre en place des mesures pratiques de lutte contre la violence au travail, notamment en veillant à ce qu'un bon éclairage et des systèmes de communication satisfaisants soient en place, que les effectifs soient suffisants et que les trajets domicile-travail s'effectuent en toute sécurité;
- f) en ce qui concerne le vol de fret:
 - i) définir le vol de fret comme une infraction pénale et non comme un acte relevant de la législation administrative;
 - ii) dans le cadre d'une procédure pénale et conformément à la législation nationale, éviter dans la mesure du possible la confiscation des véhicules utilitaires;
- g) dispenser une formation adéquate au personnel d'encadrement et aux conducteurs de véhicules utilitaires afin de réduire les risques de harcèlement et de violence au travail;
- h) prendre les dispositions nécessaires pour la tenue d'un dialogue social effectif et régulier sur les politiques et les mesures de lutte contre la violence, le harcèlement et le stress dans le domaine du transport routier.

104. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient organiser des activités de formation pour sensibiliser les conducteurs de véhicules utilitaires à la menace terroriste et à d'autres problèmes de sécurité nationale susceptibles d'avoir un impact sur leur sécurité et leur niveau de stress, et pour leur proposer des solutions en cas de crise. En outre, les autorités nationales chargées de la sécurité devraient accorder une plus grande attention au secteur routier en vue de prévenir les attaques.

Prévention de l'exposition aux produits chimiques, aux rayonnements et à d'autres substances dangereuses

105. La formation des conducteurs de véhicules utilitaires devrait comprendre des activités de sensibilisation et de formation visant à les protéger contre une exposition éventuelle aux facteurs ambiants dangereux et aux substances telles que les émanations,

fumées, vapeurs ou poussières toxiques, les produits chimiques nocifs, les composés organiques volatils et les substances cancérogènes des particules diesel ainsi qu'aux déchets dangereux issus du transport de fret ou de passagers.

106. Les conducteurs qui transportent des matières dangereuses font face à d'autres risques particuliers et reçoivent en général un complément de formation. Les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier, devraient veiller à ce que des politiques et des dispositions réglementaires adéquates existent sur les points suivants:

- a) étiquetage correct des matériaux dangereux, notamment des produits chimiques, conformément à la [convention \(n° 170\) sur les produits chimiques, 1990](#), et aux [Recommandations des Nations Unies relatives au transport des marchandises dangereuses – Règlement type](#);
- b) sensibilisation et formation obligatoires, afin d'informer les conducteurs de véhicules utilitaires sur l'utilisation d'équipements de protection personnelle et les risques liés à l'exposition à des matières dangereuses, et de les protéger contre ceux-ci;
- c) encadrement réglementaire de l'utilisation de métaux lourds et de la phosphine comme insecticide dans le transport de produits agroalimentaires.

107. Les gouvernements devraient adopter et mettre en œuvre une réglementation adaptée, comme le [Règlement de transport des matières radioactives](#) (édition de 2012), publié par l'Agence internationale de l'énergie atomique, qui comprend des directives spécifiques sur le confinement du contenu radioactif et la maîtrise de l'intensité de rayonnement externe, ainsi que sur la prévention de la criticité et des dommages causés par la chaleur.

108. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient prendre les mesures nécessaires indiquées dans la [convention](#)

(n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960, afin que les limites d'exposition fixées par les autorités nationales pour les conducteurs de véhicules utilitaires aux postes de contrôle aux frontières et autres lieux d'inspection ne soient pas dépassées et que les intéressés soient informés des risques qu'ils courent avant d'y être exposés.

Infections sexuellement transmissibles, VIH et sida

109. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient s'attacher à aborder de concert le problème des infections sexuellement transmissibles, du virus de l'immunodéficience humaine (VIH) et du syndrome d'immunodéficience acquise (sida), conformément à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. Voir l'annexe B.

110. Cette question devrait être abordée dans un cadre tripartite sectoriel, conformément aux mesures énoncées dans les *Conclusions sur les questions sociales et dans le domaine du travail découlant des problèmes de la mobilité transfrontalière des chauffeurs routiers internationaux* (2006). Le BIT a aussi publié *Conduire pour le changement – Outils de formation sur le VIH/sida pour le secteur routier* (2008).

B. Sécurité des véhicules

111. En consultation avec les partenaires sociaux, les gouvernements devraient:

- a) mettre en œuvre la réglementation concernant les programmes d'entretien documentés et de réparation périodique ainsi que ses mesures d'application, et tenir des consultations avec les conducteurs de véhicules utilitaires afin de mieux identifier les dangers et de réduire le risque d'accidents;
- b) mobiliser des ressources nationales et internationales pour mettre en œuvre des programmes de renouvellement des flottes, y compris celles bénéficiant de dispositifs de garantie publique destinés à favoriser l'accessibilité des véhicules aux conducteurs de véhicules utilitaires non salariés;

- c) décourager l'importation aux fins de revente de véhicules utilitaires, d'équipements, de pièces et de pneus d'occasion, qui peuvent mettre en danger la sécurité des conducteurs, de leurs passagers et de la population en général, en:
 - i) adoptant et faisant respecter des règles applicables aux nouveaux importateurs ou revendeurs de véhicules utilitaires ou de pneus d'occasion;
 - ii) effectuant une inspection annuelle de contrôle des activités et de l'équipement des importateurs ou revendeurs existants;
 - iii) restreignant ou interdisant l'importation de véhicules utilitaires et de pneus non conformes, conformément au texte de l'Accord de 1958¹⁶ et de ses Additifs;
 - iv) effectuant un suivi et un contrôle des importations de véhicules utilitaires grâce aux numéros d'identification (par exemple le numéro de châssis);
- d) travailler avec l'industrie automobile en vue d'améliorer l'ergonomie des cabines et la conception des ceintures de sécurité¹⁷, qui doivent être sûres et efficaces, adaptées aux femmes et aux caractéristiques de taille et de poids des conducteurs de véhicules utilitaires du pays. L'installation de systèmes de surveillance de la sécurité des conducteurs devrait s'appliquer en gardant à l'esprit la dignité des travailleurs;
- e) fixer des prescriptions pour le contrôle des véhicules utilitaires conformément au texte de l'Accord de 1997, tel que modifié¹⁸;

¹⁶ Accord concernant l'adoption de Règlements techniques harmonisés de l'ONU applicables aux véhicules à roues et aux équipements et pièces susceptibles d'être montés ou utilisés sur les véhicules à roues et les conditions de reconnaissance réciproque des homologations délivrées conformément à ces règlements (Révision 3) (voir document [E/ECE/TRANS/505/Rev.3](#)), tel que révisé (voir document [ECE/TRANS/WP.29/343/Rev.27](#)).

¹⁷ *Ibid.*, Additif 15, Règlement ONU n° 16 (ceintures de sécurité).

¹⁸ Accord concernant l'adoption de conditions uniformes applicables au contrôle technique périodique des véhicules à roues et la reconnaissance réciproque des contrôles (voir document [ECE/RCTE/CONF/4](#)), tel que modifié (voir document [ECE/TRANS/WP.29/1074/Rev.13](#)).

- f) appliquer les principes de la chaîne de responsabilité pour contrôler, dénoncer et empêcher la surcharge des véhicules utilitaires, entre autres pratiques dangereuses pouvant exposer les chauffeurs routiers à des amendes pour non-respect du poids maximum autorisé;
- g) mener des recherches et élaborer un plan concernant la formation, le dispositif de sécurité routière et les mesures d'application nécessaires pour favoriser l'exploitation en toute sécurité de longs véhicules articulés ou de convois semi-automatisés de camions.

C. Sécurité des installations de service

112. Les installations de service sont essentielles au bien-être des travailleurs du transport et pour qu'ils puissent exercer leur activité dans des conditions décentes. Il s'agit notamment des salles d'eau, installations de lavage et autres équipements sanitaires, des aires de stationnement pour véhicules utilitaires et des zones de repos sécurisées. L'absence de telles installations peut avoir des conséquences préjudiciables pour tous les travailleurs du transport, en particulier les femmes. Garantir un nombre suffisant d'installations de service devrait être un élément indissociable du développement et de la modernisation des réseaux routiers et des infrastructures routières.

113. L'absence d'installations de service peut avoir des conséquences préjudiciables pour tous les travailleurs du transport, en particulier les femmes, qui ont besoin d'y accéder plus souvent et plus longtemps que les hommes. Le fait d'ignorer les besoins spécifiques des travailleuses est discriminatoire, les prive de leur dignité fondamentale, les stigmatise et les expose à un risque accru de violence et d'atteinte à leur santé.

114. La mise à disposition d'installations de service appropriées est une mesure de contrôle essentielle pour prévenir les atteintes à la santé des travailleurs résultant de l'exposition à des substances dangereuses et autres contaminants. Elle joue un rôle fondamental en matière de santé publique en empêchant la

propagation des maladies et en prévenant la contamination croisée (par exemple dans le transport de matières dangereuses).

115. L'insuffisance d'aires de stationnement et de services contribue à la fatigue et aux problèmes de SST que connaissent les conducteurs de véhicules utilitaires; elle peut par conséquent représenter un risque pour la sécurité publique. Les gouvernements devraient adopter des mesures visant à:

- a) respecter le droit à des installations sanitaires adaptées;
- b) construire des aires de stationnement conçues pour les véhicules utilitaires et améliorer les aires existantes;
- c) mener des recherches et élaborer une stratégie en matière d'aires de stationnement et de services destinées aux conducteurs de véhicules utilitaires pour les différents corridors de transport et les différentes routes, en vue de mettre en place un réseau d'aires de stationnement sûres;
- d) examiner l'utilisation des terrains publics et les possibilités de redéfinition du zonage, entre autres moyens de libérer des espaces pour l'aménagement d'aires de stationnement et de services sûres pour véhicules utilitaires;
- e) s'abstenir de fermer temporairement des aires de repos et de stationnement pour les véhicules utilitaires dans le but d'y entreposer du matériel de travaux routiers.

116. Les gouvernements, les employeurs et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient, dans la mesure où cela relève de leurs responsabilités:

- a) mobiliser des ressources nationales et internationales pour la création d'infrastructures routières adaptées et la modernisation des infrastructures existantes, y compris des installations de service, des aires repos et des sanitaires décentes, et prévoir en particulier des terrains permettant d'aménager des aires de stationnement sûres pour les véhicules utilitaires qui permettent aux conducteurs de faire des pauses, sans subir de perte de salaire ni craindre des représsailles, et

de se conformer à la réglementation en matière de temps de conduite sans craindre de perdre la vie, de subir des violences ou d'être victimes de vol;

- b) avec la participation de conductrices de véhicules utilitaires, planifier et concevoir des sanitaires pour les aires de repos, les parcs de stationnement des employeurs ainsi que les entrepôts et centres de distribution des parties prenantes de la chaîne du transport, et déterminer si ces installations doivent être mixtes ou séparées;
- c) concevoir des mécanismes appropriés permettant de documenter et de signaler le vol de fret et encourager les mesures visant à prévenir les violences, qu'il s'agisse de violences perpétrées contre les conducteurs de véhicules utilitaires, par eux ou ayant des conséquences sur eux;
- d) tirer parti des techniques existantes et des progrès du numérique dans le secteur pour créer des applications en ligne, y compris des produits spécifiques, qui devraient de préférence porter sur les places de stationnement pour véhicules utilitaires.

D. Sécurité des corridors routiers et des points de passage aux frontières internationales

117. La classification des axes et du réseau routier a des effets sur la sécurité routière, les coûts d'exploitation des véhicules et la rentabilité. Il n'existe pas actuellement de classification commune à tous les pays. Toutefois, en consultation avec les partenaires sociaux, les gouvernements devraient s'efforcer de coordonner effectivement et de manière transparente les classifications aux niveaux local, des états et fédéral afin d'améliorer la sécurité routière sans perturber de manière disproportionnée les activités du secteur, en particulier celles des conducteurs de véhicules utilitaires non salariés.

118. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont un intérêt mutuel à collaborer pour réduire les effets négatifs des problèmes suivants:

- a) les postes de contrôle illégaux sur les corridors de transport;
- b) l'attente aux points de passage des frontières en raison d'infrastructures défaillantes;
- c) les installations et les procédures de contrôle aux points critiques de passage des frontières;
- d) la criminalité et le commerce du sexe dans les zones d'attente au passage des frontières, qui sont susceptibles de mettre en danger la sécurité des conducteurs de véhicules utilitaires et des membres de leur famille, des passagers, des véhicules et de la cargaison, et peuvent perturber la population des zones environnantes.

119. Le dialogue social et la facilitation des transports transfrontaliers constituent un moyen d'améliorer les conditions de vie et de travail des chauffeurs internationaux aux points critiques de passage des frontières. Une feuille de route et des exemples de mesures qui pourraient être appliquées à cet effet figurent dans les *Conclusions sur les questions sociales et dans le domaine du travail découlant des problèmes de mobilité transfrontalière des chauffeurs routiers internationaux* (2006).

120. La création ou le renforcement, à différents échelons, d'organes tripartites, de coopération et/ou de suivi et de facilitation transfrontaliers, formés de représentants de toutes les parties prenantes des deux côtés des frontières où des problèmes se posent, pourrait aider les Etats Membres à comprendre et traiter les problèmes actuels ou permanents.

VIII. Sécurité sociale et protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnels

Dispositions de sécurité sociale

121. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient avoir pour objectif de faire en sorte que les conducteurs de véhicules utilitaires et les personnes qu'ils ont à charge aient

progressivement droit à la gamme complète des prestations de sécurité sociale, au moins au niveau prescrit par la législation ou les pratiques nationales, ainsi que le prévoient la [convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\), 1952](#), et, en ce qui concerne les conducteurs de véhicules utilitaires qui opèrent dans le secteur informel, la [recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#). Lorsque cela est possible, les gouvernements devraient relever les niveaux de protection dont bénéficient les conducteurs de véhicules utilitaires afin de satisfaire aux normes les plus avancées de l'OIT en matière de sécurité sociale.

122. Lorsque l'ensemble des prestations légales de sécurité sociale n'est pas applicable à tous les conducteurs de véhicules utilitaires, les gouvernements et les partenaires sociaux devraient avoir pour objectif de faire en sorte, progressivement, qu'ils bénéficient au minimum des garanties élémentaires de sécurité sociale, qui englobent l'accès aux soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu, comme le prévoit la [recommandation \(n° 202\) sur les socles de protection sociale, 2012](#).

123. Les gouvernements devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, envisager en particulier de faire ce qui suit:

- a) mettre en place une politique et une législation globales en matière de sécurité sociale, associant des mécanismes contributifs et non contributifs qui assurent une protection à tous les conducteurs de véhicules utilitaires, y compris ceux qui ne sont pas salariés ainsi que les employeurs des petites ou très petites entreprises de transport;
- b) faire en sorte que les conducteurs de véhicules utilitaires aient effectivement accès aux soins médicaux et bénéficient de la sécurité du revenu en cas de maladie, maternité, chômage, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité ou vieillesse, et que les membres de la famille qui sont à la charge d'un conducteur soient protégés en cas de décès de celui-ci. Un régime d'assurance contre les accidents du travail qui couvrirait

tous les conducteurs de véhicules utilitaires devrait notamment prendre en compte les maladies ou invalidités dues aux accidents, aux chutes lors de l'accès à la cabine (montée et descente) ou aux opérations de chargement et de déchargement;

- c) promouvoir des mécanismes simplifiés de collecte des cotisations et des taxes qui soient adaptés aux petites et très petites entreprises ainsi qu'aux travailleurs indépendants, afin d'étendre la couverture sociale à ces catégories d'entreprises et de travailleurs et de promouvoir leur transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
- d) étendre le bénéfice de la sécurité sociale aux conducteurs de véhicules utilitaires non salariés opérant dans le secteur informel;
- e) promouvoir et contrôler le respect des obligations légales en vigueur afin que chaque conducteur de véhicule utilitaire bénéficie effectivement de la protection prévue par le système national de sécurité sociale;
- f) veiller à ce que les conducteurs puissent effectivement avoir accès aux prestations et aux services lorsqu'ils en ont besoin, en tenant compte des modalités spécifiques de leur travail et de leur grande mobilité;
- g) mettre en place des programmes et des régimes contributifs et non contributifs basés sur la durée du service et/ou sur les gains antérieurs ou la résidence;
- h) instaurer et promouvoir des mesures pour encourager l'affiliation obligatoire des conducteurs de véhicules utilitaires salariés et non salariés aux régimes existants et, dans les cas où cela n'est pas possible, leur affiliation volontaire;
- i) étudier les perspectives offertes pour les coopératives pour faciliter l'accès des conducteurs de véhicules utilitaires, en particulier ceux qui ne sont pas salariés, à la sécurité sociale, conformément à la [recommandation \(n° 193\) sur la promotion des coopératives, 2002](#).

124. Les partenaires sociaux devraient jouer un rôle moteur dans la négociation d'accords en vue d'accroître les possibilités de couverture sociale pour les conducteurs de véhicules utilitaires, et de les mettre en œuvre dans la pratique.

Sécurité routière, violence et rôle des organismes sociaux

125. Les gouvernements ainsi que les partenaires sociaux devraient non seulement promouvoir et renforcer le rôle des organismes sociaux dans la prévention de la violence, mais également leur donner les moyens de renforcer leurs capacités étant donné l'importance de la contribution qu'elles apportent dans ce domaine¹⁹. Elles peuvent notamment:

- a) apporter un soutien aux employeurs du secteur du transport;
- b) fournir des outils adaptés pour prévenir la violence et les agressions;
- c) mettre en place des structures d'aide aux victimes de violence au travail;
- d) proposer des séminaires et appuyer les formations dispensées par des experts;
- e) lancer des projets de recherche;
- f) diffuser le savoir et faciliter les transferts de connaissances;
- g) mettre en place un réseau durable pour la prévention de la violence au travail.

Protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles

126. La législation nationale sur les prestations prévues pour les conducteurs de véhicules utilitaires en cas d'accidents du travail devrait être conforme aux normes internationales du travail,

¹⁹ Voir Association internationale de la sécurité sociale (AISS): *Hamburg Declaration against Violence, Attacks and Aggression at the Workplace: Guidelines*, section on Prevention in Transportation, 2015 (non disponible en français).

notamment la convention n° 102, la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], et la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

127. Les gouvernements devraient considérer comme une priorité la mise en place de régimes nationaux d'assurance sociale ou d'indemnisation qui soient solides, complets et durables. Les régimes de protection contre les accidents du travail destinés à couvrir tous les conducteurs de véhicules utilitaires devraient notamment prendre en compte les maladies ou invalidités dues aux accidents, aux chutes lors de l'accès à la cabine (montée et descente) ou aux opérations de chargement et de déchargement.

128. Conformément à la législation, aux conditions et aux pratiques nationales, les employeurs devraient, le cas échéant, veiller à ce que les conducteurs de véhicules utilitaires salariés soient couverts contre les éventualités dues à un accident du travail, notamment l'état morbide; l'incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain, telle qu'elle est définie par la législation nationale; la perte totale de la capacité de gain ou perte partielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette perte totale ou partielle sera permanente, ou la diminution correspondante de l'intégrité physique; et la perte de moyens d'existence subie, du fait du décès du soutien de famille, par des catégories prescrites de bénéficiaires.

129. En consultation avec les partenaires sociaux, les gouvernements devraient mettre en place des programmes de prestations en cas d'accident du travail et des fonds d'indemnisation des travailleurs adaptés aux besoins et à la situation des conducteurs de véhicules utilitaires, notamment en fournissant:

- a) des prestations en espèces pour les victimes d'accidents, d'accidents du travail ou de maladies professionnelles en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité permanente, totale ou partielle, entraînant une perte de la capacité de gain;

- b) l'accès aux soins médicaux et aux prestations associées afin de préserver, de rétablir (dans la mesure du possible) ou d'améliorer la santé des travailleurs concernés ainsi que leur aptitude à travailler et à faire face à leurs besoins personnels;
- c) des mesures de réadaptation et des mesures de promotion de l'emploi;
- d) des prestations en espèces pour les membres de la famille à la charge d'un conducteur de véhicule utilitaire en cas de décès de celui-ci du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

► Partie 3. Moyens d'action

IX. Dialogue social et tripartisme

130. Le dialogue social est fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. La liberté syndicale et le droit de négociation collective s'appliquent à tous les travailleurs de tous les secteurs, y compris le transport routier, quel que soit le type de leur relation de travail.

131. Il convient d'encourager toutes les parties prenantes de la chaîne du transport routier à participer au dialogue social. Toutefois, le dialogue social dans le secteur du transport routier ne peut être structuré et renforcé selon une approche unique. La présence de conducteurs de véhicules utilitaires qui fournissent leurs services en étant directement recrutés par l'employeur ou dans le cadre de contrats de prestation de services commerciaux ne se traduit pas nécessairement par de mauvaises conditions de travail ou des activités illégales, tant que les employeurs et d'autres parties prenantes de la chaîne du transport routier ne s'en servent pas pour contourner leurs obligations légales et contractuelles ainsi que les autres responsabilités qui leur incombent en matière d'emploi.

132. Le dialogue social sous toutes ses formes contribue au travail décent ainsi qu'à la sécurité et à la santé des conducteurs de véhicules utilitaires. Les processus de dialogue social tripartite peuvent jouer un rôle clé dans le développement des services de transport.

133. Dans un monde de plus en plus interconnecté, les espaces de dialogue social transnational se multiplient en réponse à la mondialisation et à l'intégration régionale croissantes, comme le soulignent les [Conclusions de la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational](#) (2019).

134. L'instauration d'environnements propices devrait être la pierre angulaire de toute réforme du secteur du transport routier. Les gouvernements doivent garantir le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la reconnaissance effective de la négociation collective, comme le prévoit la section IV des présents principes directeurs (voir les paragraphes 37 à 45 ci-dessus). En outre, les gouvernements devraient, en consultation avec les partenaires sociaux:

- a) élaborer et mettre en œuvre des politiques et stratégies transparentes favorables à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ainsi qu'à la création et au développement d'entreprises durables, conformément à la [recommandation n° 204](#), et aux [Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables](#) (2007);
- b) appuyer les efforts accomplis pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et leur permettre de créer des organisations d'employeurs et de travailleurs solides et représentatives qui servent d'interlocuteurs entre le secteur et les conducteurs de véhicules utilitaires;
- c) renforcer, et si nécessaire revoir, la structure organisationnelle, les responsabilités et les attributions des autorités compétentes en matière de transport routier, de sécurité routière et de travail en vue de renforcer la structure de gouvernance de la sécurité routière et du secteur.

135. Les gouvernements devraient élaborer des approches novatrices, notamment des initiatives pour faire en sorte que l'exercice de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective soient étendus et respectés dans le cadre des relations d'emploi là où jusqu'ici ils n'étaient pas accessibles, et pour les formes d'emploi nouvelles et émergentes, et que ces travailleurs soient en mesure de bénéficier de la protection qui leur est octroyée en vertu des conventions collectives applicables, conformément à la législation applicable et au contexte national.

X. Recrutement équitable et pratiques d'achat et d'externalisation durables

136. Les pratiques en matière de recrutement de conducteurs de véhicules utilitaires, d'achat et d'externalisation varient considérablement selon les pays et selon qu'il s'agit de services de transport routier de marchandises ou de transport routier de voyageurs.

137. L'externalisation est et continuera d'être une tendance dominante du secteur. Les recruteurs internes et externes doivent donc la maîtriser afin de répondre à la demande de main-d'œuvre.

138. Afin de garantir des pratiques équitables en matière de recrutement et d'achat, les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport devraient faire fond sur un certain nombre d'instruments et de principes, énumérés ci-après.

- a) Pour les conducteurs de véhicules utilitaires salariés du secteur privé, les textes suivants fournissent des orientations en matière de pratiques de recrutement:
 - i) la [convention \(n° 181\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#);
 - ii) les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable](#) (2019).
- b) Pour les conducteurs de véhicules utilitaires salariés du secteur public, selon les pays, le texte suivant fournit des orientations en matière de pratiques de recrutement:
 - i) la [convention \(n° 88\) sur le service de l'emploi, 1948](#).
- c) Pour les conducteurs de véhicules utilitaires non salariés, le texte suivant fournit des orientations en matière d'achat et d'externalisation:
 - i) la [convention \(n° 94\) sur les clauses de travail \(contrats publics\), 1949](#). Cette convention s'applique à la sous-traitance et aux contrats passés par des autorités publiques.

139. Les gouvernements devraient protéger les conducteurs de véhicules utilitaires, en droit et dans la pratique, contre les informations trompeuses, les commissions de recrutement et les frais connexes, la publicité concernant les primes à l'embauche et la formation ou les possibilités de location-vente ou *leasing* de véhicules utilitaires pouvant ultérieurement déboucher sur des pratiques abusives et des retenues illégales sur salaire, paiement ou règlement.

140. Compte tenu du nombre de programmes d'immigration facilitée visant à attirer des conducteurs routiers étrangers, les gouvernements devraient veiller à ce que les chauffeurs, nationaux et migrants, soient placés sur un pied d'égalité pour ce qui est des possibilités de formation, des coûts des permis et des conditions de travail. Plus particulièrement:

- a) le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale mentionné dans la [recommandation n° 111](#) devrait être appliqué plus largement afin que les conducteurs de véhicules utilitaires, qu'ils soient migrants ou non, bénéficient d'un traitement égal en matière de rémunération;
- b) lorsque cela est possible, les formations dispensées aux conducteurs migrants de véhicules utilitaires devraient être assurées dans leur langue, conformément à la [recommandation \(n° 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#).

XI. Formation et professionnalisation du secteur

A. Dispositions générales et importance de la formation et de la professionnalisation

141. Au cours des dernières années, des progrès notables ont été accomplis dans divers pays quant à la professionnalisation et à la formation des conducteurs de véhicules utilitaires et d'autres travailleurs du secteur. Néanmoins, ce secteur reste marqué par une nette insuffisance de formation et de personnel qualifié qui, dans beaucoup de pays, s'aggrave du fait de la croissance sans précédent de la circulation routière.

142. Le peu d'attention que l'on persiste à accorder à la formation dans certains pays est l'une des causes de la mauvaise image de la profession de conducteur de véhicule utilitaire et du taux de rotation élevé qui la caractérise, avec les répercussions que cela entraîne sur la productivité et la qualité des services rendus. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient reconnaître qu'ils ont un intérêt mutuel à fixer des normes unanimement reconnues et à promouvoir des actions dynamiques dans le domaine de la formation. Les gouvernements devraient prendre l'initiative de mettre en place des systèmes de formation adaptés, notamment de formation tout au long de la vie, pour tous les travailleurs qui ont des fonctions de responsabilité ou d'exécution dans l'exploitation, l'entretien ou le contrôle des véhicules de transport routier.

143. Les gouvernements devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, professionnaliser de toute urgence la formation des conducteurs en tenant compte des considérations relatives à la sécurité routière ainsi qu'à la lutte contre la pollution et à la protection de l'environnement, de la réputation du secteur, des capitaux qui y sont investis et des intérêts légitimes du public.

144. L'harmonisation et la normalisation internationales croissantes des règles relatives à l'octroi des permis de conduire sont indispensables pour uniformiser les actions de formation. Ces règles devraient être suffisamment strictes et davantage comparables avec celles régissant l'octroi des permis dans d'autres secteurs des transports.

B. Conditions d'obtention des permis de conduire

145. Afin de veiller à ce que les conducteurs professionnels aient une maturité et un sens des responsabilités suffisants pour faire face à toutes les situations qui peuvent survenir dans l'exercice de leurs fonctions, les autorités nationales ne devraient pas délivrer de permis pour certaines catégories de véhicules aux conducteurs n'ayant pas atteint les limites d'âge suivantes ou autres limites d'âge progressives fixées par la réglementation nationale:

- a) 18 ans pour les véhicules utilitaires de transport de marchandises ne dépassant pas 7,5 tonnes de poids en charge;
- b) 21 ans pour les véhicules utilitaires de transport de marchandises dont le poids en charge maximum est supérieur à 7,5 tonnes et pour tous les véhicules articulés;
- c) 21 ans pour tous les véhicules utilitaires de transport de voyageurs.

146. Cela ne devrait pas faire obstacle à l'admission de jeunes gens à la formation de conducteur professionnel dès l'âge de 18 ans lorsqu'il existe des programmes de formation systématique et dûment contrôlée. La participation à une telle formation systématique et la réussite à un examen professionnel de qualification pourraient justifier la mise en place de dérogations aux conditions d'âge pour l'obtention d'un permis de conducteur professionnel pour véhicules utilitaires de transport de marchandises ou d'un permis provisoire conformément à la réglementation nationale propre à chaque pays et à la réglementation internationale, selon le cas.

147. Les gouvernements devraient faire en sorte que les employeurs et les parties prenantes de la chaîne du transport routier puissent avoir accès à des bases de données transparentes et numérisées sur les permis de conduire et leurs titulaires, afin d'éviter l'embauche et l'emploi de conducteurs de véhicules utilitaires dont le permis de conduire n'est pas en règle.

C. Améliorer le niveau de qualifications

148. Un conducteur professionnel de véhicule utilitaire est une personne qui a passé avec succès un examen prouvant sa compétence ainsi qu'un examen médical. Pour l'obtention du permis de conduire professionnel, la réglementation devrait exiger:

- a) la réussite à un examen de conduite complet;

b) des examens médicaux initiaux et périodiques, préalables à l'emploi, répondant à des normes minimales d'aptitude²⁰. Ces examens devraient être menés de façon équitable et en toute confidentialité, et devraient s'accompagner de programmes de sensibilisation, de prévention et de traitement. Les conducteurs de véhicules utilitaires devraient avoir accès à des procédures d'appel adaptées et indépendantes.

149. Les gouvernements devraient élaborer, en consultation avec les partenaires sociaux, des règles fixant la durée et le programme de la formation ainsi que les modalités des examens correspondants.

150. Les gouvernements devraient encourager la participation des conducteurs des différentes catégories de véhicules utilitaires à des formations systématiques et reconnues, et adopter une législation en ce sens. Lorsque la formation systématique et dûment contrôlée des conducteurs de véhicules utilitaires sera devenue une pratique répandue et généralement acceptée, l'exercice de la profession devra dépendre de l'accession à un niveau de qualification officiellement reconnu et confirmé par un examen professionnel organisé en fin de formation afin de s'assurer que l'intéressé a bien assimilé l'instruction qui lui a été donnée pendant sa formation.

151. Les gouvernements devraient délivrer un certificat, un agrément ou un diplôme à tout candidat qui réussit un examen de conduite pour une catégorie déterminée de véhicules utilitaires. A cette fin, et si besoin est, une infrastructure de formation adéquate devrait être créée lorsqu'on n'en dispose pas encore et elle devrait comprendre des moyens et installations de formation suffisants et bien adaptés.

²⁰ Les derniers principes directeurs internationaux connus relatifs aux examens médicaux des conducteurs de véhicules à moteur légers et lourds ont été élaborés par le Groupe de consultants sur les normes médicales à imposer pour la délivrance des permis de conduire des véhicules automobiles (OMS/ONU/OIT et Fédération internationale d'ophtalmologie) sur recommandation du Comité d'experts de l'OMS en matière de permis de conduire. Voir OMS: *Guiding principles in the medical examination of applicants for motor vehicle driving permits*, 1956 (non disponible en français).

152. Tous les pays doivent faire un réel effort pour le perfectionnement des conducteurs en activité, certains pouvant même souhaiter en faire une priorité. Un tel perfectionnement est nécessaire pour maintenir le niveau de la profession, mettre à jour les connaissances des conducteurs de véhicules utilitaires et les aider à s'adapter à l'évolution technologique.

153. Les autorités nationales devraient délivrer des certificats de compétence appropriés aux conducteurs en activité qui possèdent une expérience professionnelle d'une durée minimum déterminée et ont fait la preuve de leur qualification.

154. Les gouvernements devraient, en sus des conducteurs de véhicules utilitaires, faire entrer les catégories suivantes dans le champ d'application de leur réglementation en matière de formation:

- a) les moniteurs de conduite, les responsables de formation et les autres personnels chargés de la formation;
- b) les personnes s'occupant de l'entretien et de la réparation des véhicules;
- c) les superviseurs, les gestionnaires de transport, les gestionnaires de la sous-traitance et les personnes chargées du recrutement des conducteurs;
- d) les intermédiaires de la chaîne de transport, notamment les transitaires²¹.

XII. Suivi et évaluation

155. Les mécanismes d'inspection et de contrôle sont essentiels pour mettre sur un pied d'égalité tous les acteurs du secteur et pour suivre et évaluer les résultats obtenus en matière

²¹ Voir, par exemple, Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique: *Guidelines for Minimum Standards and Codes of Professional Conduct for Freight Forwarders, Non-Vessel Operating Common Carriers and Multimodal Transport* (2011) (Principes directeurs pour des normes minimales et des codes de conduite professionnelle à l'intention des transitaires, des transporteurs non exploitants de navires et des transporteurs multimodaux) (non disponible en français).

de sécurité routière. Toutefois, la fragmentation du secteur du transport routier pose à cet égard de sérieux problèmes touchant aux méthodes d'inspection et à l'organisation des autorités de contrôle.

A. Mesures de contrôle et inspections

Dispositions générales

156. Un certain nombre d'acteurs interviennent simultanément dans la réglementation et dans la coordination des actions menées en matière de sécurité routière, notamment les ministères nationaux, les administrations des états ou les administrations locales et les autorités municipales. La cohérence des politiques et de ces différents niveaux de pouvoir est essentielle pour améliorer la gestion de la sécurité routière et les mécanismes de contrôle et d'inspection.

157. Les gouvernements devraient veiller à ce que les différents organismes intervenant dans le domaine de la sécurité routière, en particulier les entités gouvernementales chargées des relations sociales et de l'emploi, coordonnent leur action. Des ressources financières suffisantes devraient être allouées à la mise en œuvre de la législation applicable au secteur du transport routier, notamment à l'examen et à l'application des plans de sécurité des conducteurs routiers. Conformément à la [recommandation \(n° 82\) sur l'inspection du travail \(mines et transports\), 1947](#), les gouvernements devraient soumettre les entreprises de transport, telles qu'elles sont définies par l'autorité compétente, à des services d'inspection du travail appropriés en vue d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Organisation administrative de l'inspection du travail dans le secteur du transport routier

158. Les gouvernements devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, confier à un personnel spécialisé l'inspection

du travail dans le secteur du transport routier en vue d'assurer l'application des dispositions légales relatives à la protection des conducteurs de véhicules utilitaires lorsqu'ils exercent leurs fonctions et fournissent leurs services. La structure de l'organisation administrative de l'inspection du travail dans le transport routier devrait permettre un fonctionnement efficace des services d'inspection.

159. Les gouvernements devraient tenir compte des aspects particuliers de l'inspection du travail dans le transport routier, ainsi que de la nécessité de ne pas isoler les conditions de travail des conditions techniques et de sécurité. Cela devrait impliquer la promotion de la collaboration et des échanges d'informations – dans le respect de la vie privée et de la confidentialité des données – entre les autorités des services d'inspection du travail, des services d'inspection technique des transports et des services de contrôle de la circulation et les partenaires sociaux, selon qu'il convient. Il conviendrait que les tâches et les responsabilités respectives de chacune de ces autorités soient publiées et clairement établies et délimitées.

160. Des dispositions spéciales et une collaboration internationale seront nécessaires en cas de circulation transfrontière importante ou dans les entités territoriales où l'application de la loi est fragmentaire.

161. Les conducteurs de véhicules utilitaires et les employeurs devraient pouvoir communiquer librement avec les inspecteurs, et ces communications devraient être traitées de façon strictement confidentielle par les inspecteurs.

B. Méthodes d'inspection

Dispositions générales

162. Les contrôles de l'inspection du travail dans les transports routiers devraient être effectués de manière cohérente et porter une attention particulière aux considérations de genre, notamment dans les procédures, ainsi qu'au signalement de cas de

déficits de travail décent des travailleurs informels. Ils devraient être menés aux sièges des entreprises, dans les garages, les aires de stationnement et de services, les dépôts, les ateliers et autres installations, ainsi que sur la route.

163. Les gouvernements devraient adopter une réglementation nationale imposant aux employeurs, aux parties prenantes de la chaîne du transport routier et aux conducteurs de véhicules utilitaires de tenir, sous une forme approuvée par l'autorité compétente, des registres et des relevés aux fins du contrôle de l'application des dispositions relatives à la protection des conducteurs de véhicules utilitaires et du public.

164. Les gouvernements devraient adopter une réglementation nationale imposant à l'ensemble du personnel roulant de se munir des documents ou des informations exigés par la loi, sous une forme approuvée par l'autorité compétente, de les conserver pendant leur service ou période d'engagement et de les présenter à la demande des services d'inspection.

165. Les gouvernements devraient adopter et appliquer une réglementation nationale prévoyant des sanctions appropriées en cas de violation des dispositions légales, dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans les transports routiers, et en cas d'obstacle au travail des inspecteurs. En cas d'infractions graves ou répétées, il y aurait lieu d'appliquer des sanctions adaptées à la gravité de l'infraction et propres à favoriser un strict respect de la réglementation, conformément aux principes de la chaîne de responsabilité.

Livrets et dispositifs de contrôle

166. Conformément à la [convention n° 153](#) et à la [recommandation no 161](#), et en consultation avec les partenaires sociaux, les gouvernements devraient:

- a) élaborer un modèle national et établir et publier les conditions d'utilisation d'un livret de contrôle type ou des lignes directrices concernant d'autres modes ou dispositifs de contrôle,

notamment électroniques, ainsi que les conditions auxquelles ils peuvent être utilisés²²;

- b) établir une procédure de déclaration des heures de travail effectuées en cas de dérogation temporaire.

167. Conformément à la [convention n° 153](#) et à la [recommandation n° 161](#), les employeurs devraient:

- a) tenir, sous une forme approuvée par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays, un relevé indiquant les heures de travail et de repos de chaque conducteur qu'ils emploient, accompagné de mesures techniques garantissant le caractère infalsifiable des relevés;
- b) mettre ce relevé à la disposition des autorités de contrôle dans des conditions à déterminer par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

168. Des équipements tels que des dispositifs électroniques de contrôle peuvent être installés sur les véhicules utilitaires afin d'afficher et d'enregistrer de manière automatique ou semi-automatique tous les mouvements des véhicules et les périodes de travail de leurs conducteurs. Ces équipements peuvent inclure des tachygraphes, des dispositifs d'enregistrement électroniques ou des systèmes de géolocalisation (GPS). Il conviendrait d'établir des réglementations qui définissent le format produit par ces systèmes, dont l'accès devrait être garanti aux services d'inspection.

169. La législation nationale devrait prévoir des mesures et des protocoles spécifiques en cas de falsification de documents et d'altération des livrets et des dispositifs de contrôle.

²² «Les moyens de contrôle traditionnels [livrets de contrôle] doivent, si cela se révèle nécessaire pour certaines catégories de transports, être remplacés ou complétés, dans la mesure du possible, par le recours aux moyens modernes, tels que, par exemple, les tachygraphes, selon les règles à établir par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.» ([convention n° 153](#), art. 10, parag. 3).

Plans de sécurité du conducteur routier

170. Les gouvernements devraient adopter et mettre en œuvre une législation relative à la documentation nécessaire pour répondre à la double préoccupation de la sécurité routière et de la sécurité et de la santé des conducteurs de véhicules utilitaires.

171. Afin de favoriser la sécurité de la conduite, les conducteurs de véhicules utilitaires devraient, selon qu'il convient, être munis d'un plan de sécurité ou d'instructions similaires. Un exemple de plan de sécurité du conducteur routier figure dans l'annexe D.

172. Le plan de sécurité du conducteur routier devrait être périodiquement revu et actualisé pour tenir compte de toute situation imprévue.

173. Les solutions technologiques, notamment la télématique et les logiciels de planification des ressources de l'entreprise, peuvent fournir en temps réel des informations adaptées pour actualiser les éléments figurant dans le plan de voyage, ainsi que des mesures techniques garantissant le caractère infalsifiable des relevés.

C. Responsabilités, sanctions et mécanismes de réparation

174. Suivant des procédures à déterminer par l'autorité nationale compétente, les employeurs, les parties prenantes de la chaîne du transport routier et les conducteurs de véhicules utilitaires devraient être tenus de respecter la législation sociale dans le transport routier.

175. Les employeurs et les conducteurs de véhicules utilitaires devraient avoir l'obligation de tenir à jour, conformément aux dispositions légales applicables aux méthodes d'inspection, les relevés et les registres requis à des fins d'inspection.

176. Par l'adoption de politiques et de mesures volontaristes et concrètes, les gouvernements jouent un rôle déterminant dans

la promotion du travail décent dans le secteur. Les initiatives et principes destinés à réglementer les activités de transport de marchandises et de transport de voyageurs sur longue distance pourraient comprendre:

- a) l'adoption, en droit et dans la pratique, de règles claires et transparentes visant à réglementer les contrats de transport par la mise en place de contrats types, y compris de dispositions relatives au suivi des tâches;
- b) l'adoption, en droit et dans la pratique, de cadres de mise en œuvre visant à établir les responsabilités des employeurs, des parties prenantes de la chaîne du transport routier et des conducteurs de véhicules utilitaires en cas de dommages corporels ou matériels causés par un conducteur de véhicule utilitaire et, à cette fin:
 - i) exiger que les contrats des conducteurs routiers soient établis par écrit, sur support papier ou électronique;
 - ii) établir et appliquer, ou renforcer quand ils existent, des principes relatifs à la chaîne de responsabilité qui énoncent précisément les responsabilités et les obligations des parties prenantes de la chaîne du transport routier en les transposant dans la législation, et fournir un accès à des mécanismes de règlement des différends et de réparation, c'est-à-dire aux tribunaux;
- c) le financement et la mise en œuvre d'initiatives visant à lutter contre les classements erronés et les activités illégales.

177. Les mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'Etat mais d'instances opérationnelles devraient être élaborés conformément aux *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* des Nations Unies, à la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale – 5^e édition (mars 2017)* de l'OIT et aux *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*.

Principes de la chaîne de responsabilité

178. La chaîne de responsabilité implique que chaque acteur du transport routier assume ses propres responsabilités et, ce faisant, contribue à accroître la sécurité et à réduire le risque de dommages corporels pour les personnes intervenant dans la chaîne logistique ou pour le public en général.

179. Les gouvernements devraient adopter une législation et une réglementation visant à préciser les responsabilités fonctionnelles des parties prenantes de la chaîne du transport routier, notamment en encourageant les conducteurs de véhicules utilitaires, les employeurs et tous les acteurs de la filière à respecter la législation nationale lorsqu'ils effectuent toute tâche relative à des services de transport, en particulier:

- a) des règles relatives à la circulation routière qui concernent le comportement des usagers, notamment les excès de vitesse et la distraction au volant due aux communications échangées avec les parties prenantes de la chaîne du transport routier;
- b) des pratiques, politiques et procédures contractuelles qui découragent les comportements dangereux au volant;
- c) une législation relative à la conduite et au temps de travail;
- d) une réglementation relative à la taille et au poids des véhicules utilitaires;
- e) une réglementation relative au transport de voyageurs ou de marchandises dangereuses.

180. Sans préjudice de la législation nationale ni des contrats conclus entre les parties concernées, et conformément au *Code de bonnes pratiques OMI/OIT/CEE-ONU pour le chargement des cargaisons dans des engins de transport (Code CTU)*, les chaînes de responsabilité et d'information établissent les responsabilités fonctionnelles des parties prenantes de la chaîne du transport routier, notamment celles qui sont énoncées ci-après:

- a) Il incombe au chargeur de livrer une cargaison qui est sûre et apte à être transportée. Le chargeur reste par conséquent responsable de toute défectuosité de la cargaison résultant d'un mauvais chargement, pesage ou assujettissement.
- b) Toutefois, si le chargeur n'est ni le préposé au chargement ni l'expéditeur, c'est au préposé au chargement et à l'expéditeur de veiller à ce que l'engin de transport ne présente aucun danger et soit apte à être transporté. Dans ce cas, le chargeur peut engager la responsabilité de ces parties pour toute défectuosité de la cargaison pouvant être attribuée à de mauvaises méthodes de chargement, d'assujettissement, de manutention ou de notification.

D. Conduite responsable des entreprises

181. Les initiatives privées de contrôle de la conformité et les efforts déployés par d'autres parties prenantes pour promouvoir la conformité des lieux de travail peuvent contribuer, mais non se substituer, à des systèmes publics de gouvernance efficaces et efficaces. Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits au travail dans le cadre de leurs activités, et les gouvernements ont le devoir de veiller à l'application et au respect de la législation nationale. Les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* des Nations Unies, la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale – 5^e édition (mars 2017)* de l'OIT et les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* fournissent des orientations pour l'application des principes de conduite responsable des entreprises.

182. Les organisations d'employeurs jouent un rôle de premier plan en contribuant à répertorier et harmoniser les pratiques dans l'ensemble du secteur du transport routier. Il peut notamment s'agir d'outils fondés sur des bonnes pratiques volontaires qui peuvent être utilisés pour développer des processus de vérification, de sélection, de participation et d'intégration partielle ou totale, selon les besoins spécifiques des employeurs et des

parties prenantes de la chaîne du transport routier. Ces outils peuvent prendre plusieurs formes:

- a) codes de conduite;
- b) modèles actualisés pouvant être utilisés dans l'ensemble du secteur, notamment pour les lettres de voiture, les plans de sécurité des conducteurs routiers et les livrets de contrôle, conformément à la législation nationale;
- c) politiques ou communications indiquant quelles sont les principales attentes, y compris pour tous les échelons de la chaîne de sous-traitance;
- d) formulaires d'autoévaluation;
- e) compilation et comparaison d'informations.

183. Les solutions technologiques reposant sur la télématique et les logiciels de planification des ressources de l'entreprise permettent de suivre certains indicateurs clés de performance et des données en temps réel, comme le temps de conduite, les périodes de repos, les embouteillages, les retards et les itinéraires, qui devraient être mis à profit dans le cadre des efforts accomplis en matière de responsabilité sociale des entreprises.

XIII. Autres politiques orientées vers l'action

A. Hausse de la demande

184. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient tenir compte des évolutions possibles de la demande dans l'élaboration des politiques et des lois relatives au travail décent, la planification des effectifs et la formation pour le secteur.

B. Nouvelles technologies

185. Conformément à la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), 2019, les gouvernements et les partenaires sociaux devraient développer leur approche centrée sur l'humain afin d'encourager l'adoption de nouvelles technologies.

L'utilisation de systèmes de gestion efficace des entrepôts, de bourses de fret, de logiciels de planification des ressources, de technologies embarquées, d'équipements routiers intelligents, de systèmes mondiaux d'information ou encore de GPS peut contribuer à améliorer l'efficacité de la planification, du suivi et du contrôle des activités de transport. Il convient de protéger efficacement les données des conducteurs de véhicules utilitaires.

186. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient garder à l'esprit que l'automatisation n'est pas la seule solution envisageable pour améliorer la sécurité routière et pallier la pénurie de conducteurs dans le secteur.

187. Les gouvernements devraient promouvoir un dialogue social effectif et revoir leurs politiques de formation afin de faciliter la transition et les transferts de compétences dans le secteur du transport routier.

C. Environnement et changement climatique

188. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient s'efforcer de tenir davantage compte de l'environnement dans le secteur du transport routier, conformément aux *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (2015).

Annexe A

Modèle de politique sur le harcèlement sexuel¹

- 1.** L'entreprise X interdit toute forme de harcèlement sexuel exercée à l'encontre de ses employés et candidats à un emploi par tout salarié, travailleur non employé ou candidat à un emploi. Un tel comportement peut se traduire par des mesures disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.
- 2.** Cette politique s'applique à tous les employés. L'entreprise ne saurait accepter, tolérer ou autoriser aucune forme de harcèlement sexuel, qu'elle soit exercée par des collègues, des supérieurs ou d'autres travailleurs non employés qui collaborent avec l'entreprise.
- 3.** Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune ou de tout comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, lorsque:
 - a) la soumission à un tel comportement ou le rejet d'un tel comportement sont utilisés comme conditions de la promotion ou de toute autre décision en matière d'emploi;
 - b) un tel comportement entrave indûment la qualité du travail d'une personne ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour elle.

Les employés de l'entreprise X ont le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement sexuel et qui ne soit pas hostile ou humiliant. Nous reconnaissons le harcèlement

¹ Ces orientations ont été élaborées par l'Alliance Ethical Trading Initiative (Initiative pour le commerce éthique, ETI), en consultation avec ses mandants tripartites. Elles sont extraites d'un manuel de formation destiné aux supérieurs et aux responsables, qui vise à aider les employeurs et les syndicats à lutter contre le harcèlement sexuel dans l'agriculture.

sexuel comme une discrimination illicite et un comportement qui rabaisse ou avilit toute personne sur la base de critères tels que la race, la religion, l'ascendance nationale, l'orientation sexuelle, l'âge, l'incapacité, ou toutes autres caractéristiques ou circonstances similaires.

Aucun responsable ou supérieur ne saurait laisser craindre ou insinuer que le refus d'un employé de se soumettre à des avances sexuelles peut avoir une incidence sur son emploi, sa rémunération, ses chances de promotion, les tâches qui lui sont affectées, ou sur ses conditions d'emploi ou perspectives de carrière. Les plaisanteries d'ordre sexuel, les images obscènes et tout comportement tendant à considérer les employés, quel que soit leur sexe, comme des «objets sexuels» sont proscrits.

4. Les employés qui déposent une plainte pour harcèlement sexuel devraient (et sont encouragés à) porter plainte auprès de leur supérieur. Si ce dernier est à l'origine du comportement humiliant incriminé, l'employé peut faire rapport de la situation directement auprès de [préciser tels ou tels responsables] (par exemple le directeur des ressources humaines, le responsable des contacts désigné, etc.). La plainte fera l'objet d'une enquête immédiate et approfondie. La confidentialité des rapports et des enquêtes portant sur le harcèlement sexuel sera garantie dans toute la mesure possible.

5. Tout responsable, supérieur ou employé dont il est établi, après une enquête dûment menée, qu'il a exercé une forme de harcèlement sexuel à l'encontre d'un autre employé fera l'objet de mesures disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.

6. Si une partie directement impliquée dans une enquête portant sur un cas de harcèlement sexuel n'est pas satisfaite de son aboutissement ou de la résolution prise, elle a le droit de faire appel de la décision. Elle devrait soumettre ses commentaires par écrit à [préciser tels ou tels responsables] (par exemple, le directeur des ressources humaines, le responsable des contacts désigné, etc.).

7. En aucun cas l'entreprise n'exercera de mesures de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé un cas de harcèlement sexuel, ou n'autorisera un employé à le faire. Les mesures de représailles sont une grave violation du présent modèle de politique sur le harcèlement sexuel, et elles devraient être notifiées immédiatement. Toute personne dont il est avéré qu'elle a exercé des mesures de représailles à l'encontre d'une autre personne ayant signalé un cas de harcèlement sexuel fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.

► Annexe B

B.1. Le VIH et sida et le monde du travail

B.1.1. Principes généraux énumérés dans la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010

B.1.1.1. Reconnaissance du VIH et du sida en tant que question liée au lieu de travail

La réponse au VIH et au sida devrait être reconnue et traitée comme une question affectant le lieu de travail. Elle devrait également être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi qu'à l'égalité entre femmes et hommes pour tous les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge.

B.1.1.2. Champ d'application

La recommandation n° 200 s'applique à tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail, y compris les personnes occupant tout emploi ou exerçant toute profession; les personnes qui sont en formation, y compris les stagiaires et les apprentis; les bénévoles; les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi; les travailleurs mis à pied ou dont la relation de travail est suspendue. Elle s'applique aussi à tous les secteurs d'activité économique, y compris les secteurs privé et public, l'économie formelle et informelle; aux forces armées et aux services en uniforme.

B.1.1.3. Non-discrimination

Aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs à la recherche d'un emploi, **en raison de** leur statut VIH réel ou supposé, ou de leur appartenance à

des régions du monde ou à des groupes de population perçus comme plus exposés ou plus vulnérables au risque d'infection à VIH, ou notamment de leur orientation sexuelle.

Il ne devrait y avoir aucune discrimination d'accès à des possibilités d'emploi. Nul ne devrait être contraint de **se soumettre à un test de dépistage du VIH ni de révéler son statut VIH**. Un examen médical ne doit établir que l'aptitude à exercer le travail en question.

Il ne devrait y avoir aucune discrimination pendant la relation de travail. Tous les travailleurs doivent bénéficier d'un accès égal aux **conditions d'emploi**, y compris l'égalité d'accès aux prestations liées à l'emploi pour accéder à la formation, à la promotion et aux systèmes de sécurité sociale et aux régimes d'assurance professionnels, ou en matière de prestations versées au titre de ces systèmes et régimes, y compris pour les soins de santé, l'invalidité et les prestations de décès et de survivants.

Les mesures prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci devraient **prévenir et interdire la violence et le harcèlement** sur le lieu de travail.

Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de **licenciement**. L'absence temporaire du travail en raison de la prise en charge de tiers ou d'une maladie liée au VIH ou au sida devrait être traitée comme absence pour autres raisons de santé, compte tenu de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982.

Les personnes atteintes de maladies liées au VIH ne devraient pas se voir refuser la possibilité de continuer d'exercer leurs fonctions, avec des **aménagements raisonnables** si nécessaire, aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à le faire. Il convient d'encourager la mise en place de mesures pour réaffecter ces personnes à un emploi raisonnablement adapté à leurs aptitudes, pour leur permettre de trouver un autre travail grâce à la formation ou pour faciliter leur retour au travail.

B.1.1.4. Égalité entre femmes et hommes

Bien que le VIH affecte les hommes comme les femmes, comparativement aux hommes, les femmes et les filles sont exposées à un plus grand risque, sont plus vulnérables à l'infection à VIH que les hommes et sont affectées de façon disproportionnée par la pandémie du VIH du fait de l'inégalité entre les sexes. Par conséquent, le renforcement du pouvoir d'action des femmes est un élément déterminant de la réponse au VIH et toutes les actions menées dans le monde du travail devraient avoir pour but de contribuer à la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes et de promouvoir la participation active des femmes et des hommes, y compris le renforcement de leur pouvoir d'action.

B.1.1.5. Protection de la vie privée et confidentialité

Tous les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient jouir de la protection de leur vie privée, y compris de la confidentialité relative au VIH. L'accès à ce type d'information devrait être régi par des règles de confidentialité compatibles avec le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et autres normes internationales pertinentes sur la protection des données personnelles.

B.1.1.6. Un milieu de travail sûr et sain

Le milieu de travail devrait être sûr et sain pour **tous les travailleurs** de manière à prévenir la transmission du VIH. Les services de santé au travail et les mécanismes en milieu de travail liés à la sécurité et à la santé au travail (SST) devraient traiter le VIH et la tuberculose. Les mesures de SST visant à prévenir l'exposition des travailleurs au VIH devraient comprendre des précautions universelles, des mesures de prévention des risques et des accidents, etc.

Les travailleurs qui risquent d'être exposés au VIH devraient recevoir une formation spécifique, un équipement de protection

individuelle et des mesures de prophylaxie post-exposition. Lorsqu'une transmission professionnelle du VIH a eu lieu et qu'un lien direct peut être établi entre la profession et la transmission du VIH, elle devrait être reconnue comme une maladie professionnelle ou un accident, conformément aux procédures et définitions nationales et une référence à la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002.

B.1.1.7. Dialogue social

Toutes les mesures relatives au VIH dans le monde du travail devraient se fonder sur la coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, et les gouvernements, avec la participation active des travailleurs vivant avec le VIH.

B.1.1.8. La prévention de nouvelles infections à VIH est une priorité fondamentale

La prévention de nouvelles infections à VIH est une priorité fondamentale dans toutes les actions menées dans le monde du travail. Les informations relatives à la prévention devraient comprendre les modes de transmission du VIH et encourager le dépistage volontaire confidentiel du VIH, accompagné de conseils avant et après le dépistage. La prévention devrait être adaptée à la situation nationale et à la nature du lieu de travail et tenir compte des différences entre femmes et hommes et des autres aspects culturels, sociaux et économiques. Les mesures de prévention devraient toutes viser à mettre à disposition des informations correctes, actualisées et pertinentes en temps utile, sous une forme et dans un langage adaptés au contexte culturel, par les différents moyens de communication disponibles. Elles devraient aider femmes et hommes à comprendre et à réduire les risques associés à tous les modes de transmission du VIH et à comprendre l'importance qu'il y a à changer les comportements à risque susceptibles d'entraîner une infection, ainsi que mettre à disposition tous les moyens de prévention, tels que des préservatifs masculins et féminins.

Les mesures de prévention devraient également promouvoir la protection de la santé sexuelle et génésique et les droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes.

Toutes les activités de sensibilisation devraient mettre en exergue le fait que le VIH ne se transmet pas par simple contact physique et qu'il n'y a pas lieu de considérer la présence d'une personne vivant avec le VIH comme un danger sur le lieu de travail.

B.1.1.9. Accès au traitement, à la prise en charge et au soutien

Toutes les interventions sanitaires sur le lieu de travail devraient être liées aux services de santé publique. Tous les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient avoir droit à des services de santé et bénéficier d'un accès complet aux soins de santé. Il faudrait y inclure l'accès à des services gratuits ou abordables de conseil et de dépistage volontaire du VIH, aux traitements antirétroviraux ainsi qu'à une formation, des informations et une aide concernant l'observance de ces traitements; à une nutrition appropriée compatible avec le traitement, au traitement des infections opportunistes, aux infections sexuellement transmissibles et de toutes autres maladies liées au VIH, notamment la tuberculose, à des programmes de soutien et de prévention, y compris une aide psychosociale, pour les personnes vivant avec le VIH.

B.1.1.10. Procédures de règlement des différends pour violation alléguée des droits énumérés dans la recommandation n° 200

Lorsque les mesures existantes en cas de discrimination sur le lieu de travail ne suffisent pas à assurer une protection efficace, elles devraient être adaptées ou de nouvelles mesures devraient être mises en place pour en assurer la mise en œuvre effective et transparente.

Une procédure de règlement des différends facilement accessible devrait être mise à disposition pour toute violation alléguée de l'interdiction d'exiger un test ou une autre forme de dépistage du

VIH ou de révéler son statut VIH et de toute violation de la confidentialité des informations relatives au VIH.

Annexe C

Déclarations, conventions, recommandations, recueils de directives pratiques et principes directeurs de l'OIT concernant le secteur du transport routier (liste non exhaustive)

A. Déclarations

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008

Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019

B. Conventions

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

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

- Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990
- Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971

C. Recommandations

- Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973

Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949

Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990

Recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979

Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010

Recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012

Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002

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° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947

D. Recueils de directives pratiques et principes directeurs

Code d'usages OMI/OIT/CEE-ONU pour l'emballage des unités de transport de marchandises (Code CTU) (2014)

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 violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène, 2003

Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les ports (édition révisée, 2016)

Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, 2016

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), 2017

Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, 2015

E. Autres instruments et processus internationaux

Principes directeurs sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force sur le marché du travail, 2016

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011

Accord européen de l'ONU concernant le travail des équipages de véhicules de transport routier international, 2006

Recommandations des Nations Unies relatives au transport des marchandises dangereuses – Règlement type, 2017

Plan mondial de l'OMS – Décennie d'action pour la sécurité routière, 2011-2020

Réglementation de l'AIEA sur la sécurité du transport des matières radioactives, 2012

Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, 2011

► Annexe D

Exemple de plan de sécurité du conducteur routier

Un plan de sécurité du conducteur routier devrait:

- a) indiquer le nom et l'adresse de l'employeur et de l'acteur de la chaîne du transport routier concerné, le cas échéant;
- b) préciser le territoire et la période concernés;
- c) indiquer l'adresse de chargement et l'adresse de livraison du service de transport;
- d) comporter des informations sur le conducteur, relatives notamment à son permis de conduire, et sur l'inspection du véhicule;
- e) proposer un plan de voyage précisant les délais à prévoir et les distances à parcourir pour chaque étape ou trajet inclus dans la fourniture du service de transport;
- f) comporter des instructions sur la façon dont le conducteur peut informer l'employeur ou les parties prenantes de la chaîne du transport routier de tout événement l'empêchant de se conformer à son plan de sécurité;
- g) comporter des instructions permettant au conducteur de gérer ses pauses repos en vue de garantir la fourniture du service de transport routier en toute sécurité.

Principes directeurs sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports

Le transport routier est un secteur stratégique pour le développement social et économique car il garantit la mobilité des personnes et des marchandises à travers les territoires et les pays. Sa contribution à la croissance économique et à la création d'emplois est importante. Les investissements dans les infrastructures routières et leur exploitation ont de vastes retombées sur les autres secteurs de l'économie.

Néanmoins, chaque année, près de 1,3 million de personnes se font tuer et quelque 50 millions d'autres sont blessées sur les routes du monde entier. Dans 10 à 22 pour cent des cas, les accidents impliquent des véhicules utilitaires. Les accidents de la route sont la première cause de décès chez les jeunes âgés de 5 à 29 ans et la huitième dans l'ensemble de la population. Outre les souffrances humaines qu'ils occasionnent, les accidents de la route entraînent des pertes sociétales, économiques et financières considérables.

Les *Principes directeurs sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports* ont été adoptés par une réunion d'experts en septembre 2019 et s'appuient sur l'expertise des représentants des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et d'autres participants. Les Principes directeurs s'appliquent aux conducteurs de véhicules utilitaires assurant des services de transport routier de marchandises ou des services de transport de voyageurs sur longue distance. Ils ne font aucune distinction entre les conducteurs selon leur situation professionnelle ou leur niveau de rémunération, y compris en ce qui concerne les activités informelles. Leur objectif est de combler l'écart entre la protection du public et les conditions de travail et de vie de tous les conducteurs de véhicules utilitaires.