

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Rapport de la discussion

**Atelier visant à promouvoir la ratification
de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997**

Genève, 20-21 octobre 2009



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Rapport de la discussion

**Atelier visant à promouvoir la ratification
de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997**

Genève, 20-21 octobre 2009

Copyright © Organisation internationale du Travail 2010
Première édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du Protocole n° 2, 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: pubdroit@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 leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport de la discussion: Atelier visant à promouvoir la ratification de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, Genève, 20-21 octobre 2009 / Bureau international du Travail, Programme des activités sectorielles. Genève: BIT, 2010.

ISBN: 978-92-2-223282-6 (imprimé)

ISBN: 978-92-2-223283-3 (pdf Web)

International Labour Office and Sectoral Activities Programme; Workshop to Promote Ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) (2009, Geneva, Switzerland).

Egalement disponible en anglais: *Report of the discussion: Workshop to Promote Ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), Geneva, 20-21 October 2009, ISBN 978-92-2-123282-7, Genève, 2010*, et en espagnol: *Informe de la discusión: Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), Ginebra, 20-21 octubre de 2009, ISBN 978-92-2-323282-5, Genève, 2010.*

rapport de réunion / agence d'emploi privée / convention de l'OIT / commentaire / ratification
13.02.4

Données de catalogage 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.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Déclarations liminaires.....	2
Point 1 – Contribution des agences d’emploi privées sur le marché du travail.....	4
Point 2 – Les agences d’emploi privées – Réglementation, suivi et contrôle.....	6
Point 3 – Droits et conditions de travail des travailleurs intérimaires	7
Point 4 – La crise économique et les agences d’emploi privées.....	9
Point 5 – Comment susciter de nouvelles ratifications de la convention n° 181	10
Point 6 – Points faisant l’objet d’un consensus et suggestions concernant l’action future de l’OIT.....	11
Examen et adoption des points de consensus	13
Points de consensus	14
Questionnaire d’évaluation.....	21
Liste des participants	25

Introduction

1. L'Atelier visant à promouvoir la ratification de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève, du 20 au 21 octobre 2009. Le Conseil d'administration du BIT avait décidé, à ses 301^e et 305^e sessions (mars 2008, juin 2009), que cet atelier tripartite d'une durée de deux jours se déroulerait à Genève les 20 et 21 octobre 2009 et que huit travailleurs et huit employeurs choisis après consultation des groupes correspondants du Conseil d'administration y participeraient, et qu'il serait ouvert aux représentants de tous les gouvernements intéressés. Son but était d'inciter les pays dont le marché des agences d'emploi privées est en pleine expansion ainsi que les principaux pays d'origine et d'accueil de travailleurs migrants à ratifier la convention. Les gouvernements susceptibles de ratifier la convention – par exemple ceux qui ont ratifié la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, ou qui ont demandé une assistance technique pour la convention n° 181 – avaient été encouragés à y participer. L'atelier avait pour objectif de mettre au point puis d'adopter des recommandations pour l'action future de l'OIT et de ses mandants. Le Bureau avait préparé un document de réflexion¹ destiné à servir de base aux discussions de l'atelier, document qui avait été transmis aux participants avant la réunion.
2. L'atelier était présidé par M. Hans Leo J. Cacadac, administrateur adjoint de l'Administration philippine de l'emploi des émigrés. Le porte-parole du groupe des employeurs était M. Olav Magnussen, Norvège, et la porte-parole du groupe des travailleurs M^{me} Margriet Kraamwinkel, Pays-Bas. La secrétaire générale de l'atelier était M^{me} Tinoco, le secrétaire exécutif M. Myers et le greffier M. Sendanyoye, tous appartenant au Département des activités sectorielles.
3. L'atelier a réuni 108 participants, à savoir 28 représentants gouvernementaux, 18 conseillers, un représentant de la Commission européenne, 26 représentants des travailleurs, 34 représentants des employeurs et un représentant d'une organisation internationale non gouvernementale – l'Association mondiale des services d'emploi publics (AMSEP). Les représentants gouvernementaux avaient été envoyés par l'Algérie, l'Angola, le Cambodge, le Cameroun, le Chili, la Chine, Chypre, l'Égypte, l'Équateur, l'Espagne, la France, la Grèce, la République islamique d'Iran, Israël, le Kenya, le Koweït, la Malaisie, le Mozambique, les Philippines, la Pologne, Sao Tomé-et-Principe, Singapour, la Suisse, le Tchad, la Thaïlande, la Tunisie et la République bolivarienne du Venezuela. Les représentants internationaux des employeurs venaient de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération internationale des agences privées pour l'emploi (CIETT) et les représentants des fédérations syndicales mondiales de la Confédération syndicale internationale (CSI), de UNI Global Union, de la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), de l'Internationale des services publics (ISP) et de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA).

¹ *Les agences d'emploi privées, les travailleurs intérimaires et leur contribution au marché du travail*, WPEAC/2009, ix + 63 pp.

Déclarations liminaires

4. M^{me} Elizabeth Tinoco, directrice du Département des activités sectorielles, souhaite la bienvenue aux participants au nom du Directeur général du BIT. Elle fait observer que cette réunion s'inscrit dans le cadre de l'*Etude d'ensemble de l'OIT de 2009 sur les instruments relatifs à l'emploi*² et d'autres initiatives concernant l'impact social de la crise financière et économique. Elle souligne l'importance de la convention n° 181 et du rôle des agences d'emploi privées pendant la crise. Elle annonce que les prochaines activités menées avec les autres départements du BIT seront basées sur les points de consensus qui vont être débattus pendant l'atelier, et notamment les travaux de recherche sur les travailleurs temporaires dans les secteurs des services privés et le Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et dans l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail, qui doit se tenir en octobre 2011. Elle présente M. Hans Cacadac, des Philippines, qui a été désigné président de l'atelier.
5. M. Cacadac explique que le fonctionnement de l'atelier sera plus souple que les réunions tripartites habituelles et que les recommandations se réduiront aux points de consensus, afin de susciter des contributions plus actives de la part des participants. Il souligne que la discussion doit rester axée sur les sujets essentiels, à savoir: la contribution des travailleurs intérimaires et des agences d'emploi privées aux marchés du travail; la coopération entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées; la réglementation concernant les agences, leur suivi et leur contrôle; les droits et conditions de travail des travailleurs intérimaires; la crise économique et les agences d'emploi privées; et les moyens de promouvoir de nouvelles ratifications. Une liste des points de consensus devant être examinée en vue de leur adoption à la séance finale, il est donc important de conclure les discussions en temps opportun. Ces points seront présentés à la 306^e session du Conseil d'administration (novembre 2009) et un rapport final plus détaillé de la discussion sera soumis à sa 307^e session.
6. Le porte-parole des employeurs se félicite de l'occasion qui est ainsi donnée aux mandants sectoriels tripartites de l'OIT de contribuer à la discussion sur ce sujet et précise que la formule novatrice de l'atelier illustre bien l'évolution de l'OIT vers davantage de souplesse. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation n° 188 qui l'accompagne fournissent un cadre propice à l'amélioration du fonctionnement des agences d'emploi privées et de la protection des droits des travailleurs intérimaires, et donnent tout à la fois des conseils pratiques aux gouvernements, aux travailleurs et aux employeurs. La convention n° 181 est d'une importance cruciale et sa ratification mérite d'être encouragée. Les gouvernements n'ont pas tous dénoncé la convention n° 96. Les employeurs doivent trouver un juste équilibre entre souplesse et permanence, deux piliers qui s'étayaient l'un l'autre afin d'assurer le bon fonctionnement d'un marché du travail qui offre des emplois. La convention n° 181 est un exemple éloquent du tripartisme, contrairement à la convention n° 96. Il importe qu'il y ait une coopération fructueuse entre les gouvernements et les agences d'emploi privées qui doivent être deux entités complémentaires et non pas deux options différentes qui s'excluent. Bien que la convention n° 181 soit antérieure au concept de travail décent, elle s'inscrit dans la logique même de ce concept. Le porte-parole des employeurs suggère que les points de consensus de l'atelier s'inspirent de l'Agenda du travail décent et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). La

² Etude d'ensemble dans le cadre de laquelle des rapports concernant six instruments relatifs à l'emploi, dont la convention n° 181, ont été présentés pour la session de novembre-décembre 2009 à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, et qui doivent faire l'objet d'une discussion à la 99^e session de la Conférence internationale du Travail.

crise n'a pas eu d'effets notoires pour les pays qui avaient déjà un taux de chômage élevé, mais elle a souligné la nécessité de se fixer le plein emploi comme objectif premier; les agences d'emploi privées peuvent être d'une aide précieuse en ce sens en fournissant des services sur le marché du travail comme l'«outplacement» ou aide au reclassement externe des travailleurs licenciés, le recrutement des cadres, le recrutement permanent et l'ajustement de l'offre et de la demande afin que le travail intérimaire réponde aux besoins des entreprises et des travailleurs.

7. La porte-parole des travailleurs se réjouit de l'occasion donnée aux travailleurs de discuter avec les représentants des gouvernements et des employeurs et apprécie cette formule plus souple de l'atelier. Il importe de promouvoir la convention n° 181 qui doit être défendue car elle peut contribuer à la réalisation de l'Agenda du travail décent pour les travailleurs temporaires. Son groupe souhaite évoquer quatre points: a) le travail temporaire est un volet important compte tenu des problèmes qu'il soulève, et les syndicats ont découvert de nombreux cas d'exploitation, et notamment de traite d'êtres humains; b) beaucoup de travailleurs temporaires ne jouissent pas de la liberté syndicale ni du droit de négociation collective; c) les travailleurs permanents sont souvent remplacés par du personnel temporaire et la crise a servi de prétexte pour justifier ce revirement. La crise exacerbe aussi la discrimination à l'encontre des travailleurs temporaires qui ne perçoivent pas le même niveau de rémunération ou de traitement que les autres, ne bénéficient pas de l'ensemble des prestations sociales ou encore de la protection en matière de sécurité et de santé. Ils ne possèdent pas les mêmes droits juridiques ni la même connaissance de leurs droits. Les travailleurs temporaires sont parfois utilisés pour briser les grèves; d) compte tenu du recours excessif à la sous-traitance, les travailleurs ont peu d'informations sur leur employeur et sur leurs droits. Certains pays disposent bien de réglementations pour protéger les droits des travailleurs, mais il reste à les faire appliquer et à en assurer le suivi de manière à faire respecter les droits des travailleurs à la négociation collective. Elle souligne combien il est important d'appliquer et de faire respecter ces réglementations et de lutter contre l'exploitation des travailleurs temporaires. Le groupe des travailleurs apportera davantage d'informations sur les bonnes pratiques au cours de cette réunion. Il n'est pas d'accord avec la déclaration du groupe des employeurs selon laquelle seuls les employeurs et les gouvernements doivent coopérer pour améliorer la situation. Les actions à entreprendre doivent être tripartites.
8. Le secrétaire exécutif présente le document de réflexion préparé par le Bureau, qui donne un aperçu général des anciennes normes du travail sur les agences d'emploi, examine les principales dispositions de la présente convention, étudie l'évolution du marché des agences d'emploi privées et du travail intérimaire, propose une étude liminaire de l'impact de la crise économique sur l'industrie, fait la synthèse des déclarations de principe internationales qui mettent en lumière les questions relatives aux agences d'emploi privées et au travail intérimaire, notamment le Pacte mondial pour l'emploi de juin 2009, et aborde le dialogue social dans le secteur du travail intérimaire. Ce document de réflexion présente également certains obstacles à la ratification et les remèdes possibles et montre comment l'OIT pourrait aider les pays à mettre au point un cadre juridique pour réglementer les agences d'emploi privées. Le secrétaire exécutif explique aussi l'intérêt des points de discussion et leur lien avec les chapitres du document de réflexion. Les points de discussion ont été simplifiés pour faciliter les travaux de l'atelier. Le programme a été modifié pour éviter la discussion des aspects sectoriels du travail intérimaire.
9. L'atelier approuve les points de discussion suggérés:
 1. Contribution des agences d'emploi privées sur le marché du travail.
 2. Les agences d'emploi privées – Réglementation, suivi et contrôle.
 3. Droits et conditions de travail des travailleurs intérimaires.

-
4. La crise économique et les agences d'emploi privées.
 5. Comment susciter de nouvelles ratifications de la convention n° 181.
 6. Points faisant l'objet d'un consensus et suggestions concernant l'action future de l'OIT.

Point 1 – Contribution des agences d'emploi privées sur le marché du travail

10. Au sujet du point 1, les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements font état de la situation des agences de travail intérimaire sur le marché du travail, de leur impact sur la flexibilité du marché du travail et des possibilités d'emploi qu'elles ont fournies. Il importe de respecter les normes relatives aux conditions d'emploi et de travail, et notamment à la rémunération et à la durée du travail, de se pencher sur les problèmes cruciaux et de diffuser les exemples de bonnes pratiques. Il convient également d'établir des paramètres généraux pour promouvoir la coopération entre les autorités nationales du travail et les agences d'emploi privées.
11. La porte-parole des travailleurs fait part de plusieurs points qui la préoccupent. Elle estime que le travail intérimaire ne doit pas remplacer les emplois directs et permanents. Les travailleurs migrants et frontaliers méritent le même traitement que les travailleurs intérimaires en termes de durée du travail, de rémunération, de possibilités de formation et de sécurité et de santé. Les travailleurs intérimaires doivent aussi pouvoir bénéficier de la liberté syndicale et de la négociation collective. Il s'avère également nécessaire de créer de nouveaux emplois et les agences pourraient contribuer à les répertorier. Les agences d'emploi privées doivent proposer une formation professionnelle aux travailleurs intérimaires; favoriser la transformation de contrats d'intérim en contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée; proposer des aménagements du temps de travail comme le travail à temps partiel ou les horaires de travail flexibles; lutter contre le travail non déclaré; assurer des conditions de travail décentes aux travailleurs intérimaires frontaliers; et promouvoir la coopération avec le service public de l'emploi.
12. Des membres travailleurs décrivent comment les travailleurs du secteur de la santé et d'autres domaines professionnels émigrent vers d'autres pays lorsqu'ils sont en possession de contrats d'intérim, mais les organisations de travailleurs n'ont aucun moyen de vérifier combien ils sont à émigrer: des mesures s'imposent pour assurer le suivi de leur migration et les aider à préserver leurs droits dans le pays de destination. Ils font observer que beaucoup de syndicats se prononcent en faveur de la réglementation et du suivi du travail intérimaire, tout en reconnaissant la contribution économique des agences d'intérim grâce aux emplois ainsi créés. Ces agences ont un rôle important à jouer, notamment pour les primo-demandeurs d'emploi, et elles participent au recyclage des chômeurs à la recherche d'un emploi. Toutefois, du fait que la flexibilité est à l'ordre du jour, on constate une tendance à placer des travailleurs intérimaires à des postes d'emploi permanents. Cette démarche risque de réduire les chances des travailleurs en général d'obtenir un poste permanent.
13. Le porte-parole des employeurs se dit conscient de la contribution importante que les agences d'emploi privées apportent au marché du travail. En fait, les services publics de l'emploi ne sont pas suffisamment efficaces sur le marché du travail, d'où la nécessité de recourir à d'autres ressources et à d'autres acteurs.
14. Des membres employeurs font observer que, bien que «jeunes», les agences d'emploi privées ont plus que doublé ces dix dernières années. Dix millions de travailleurs intérimaires sont employés sur une base journalière, en équivalent plein temps, apportant

ainsi une contribution active au marché du travail. L'industrie est cyclique et on a enregistré, l'année écoulée, une diminution du taux de pénétration due à la crise. Le Japon, le Royaume-Uni et les Etats-Unis sont les plus gros employeurs de travailleurs intérimaires, mais en règle générale l'Europe représente 45 pour cent des recettes mondiales. Les agences d'emploi privées constituent la forme la plus réglementée de l'emploi flexible, du fait qu'elles sont assujetties à une combinaison de cadres juridiques internationaux – et notamment la convention n° 181 –, de cadres de l'Union européenne, de conventions collectives, et d'autoréglementation du secteur lui-même. L'UE impose toute une série de modalités, comme l'obligation d'obtenir un agrément et la limitation du temps de travail. La contribution la plus importante de ces agences est la création d'emplois: elles font ainsi face aux fluctuations saisonnières qui ne peuvent être couvertes par les emplois permanents et, bien que le nombre de travailleurs intérimaires ait baissé pendant la crise, ces agences emploient encore des millions de gens. Les agences facilitent aussi la transition entre le chômage et l'emploi, constituant un tremplin pour les nouveaux venus sur le marché du travail et créant un marché du travail plus inclusif pour les travailleurs vulnérables, à savoir les jeunes dépourvus d'une première expérience professionnelle et les chômeurs de longue durée. Elles s'emploient à promouvoir le travail décent et à réduire le travail non déclaré, aidant ainsi les gouvernements à accroître leurs recettes publiques de même que les possibilités d'emploi. S'il est bien réglementé, le travail intérimaire favorise la réalisation du travail décent, la croissance économique et les marchés du travail inclusifs. La convention n° 181 fournit le cadre juridique approprié à cet effet.

- 15.** Les employeurs expriment la nécessité d'accroître cette collaboration entre les agences d'emploi privées et les services publics de l'emploi, afin notamment de rapprocher l'offre et la demande. Cette coopération entre les services publics et privés de l'emploi est d'ailleurs entérinée dans les dispositions de la convention n° 181 et de la recommandation n° 188. L'UE se dit également favorable à cette coopération qui devrait permettre notamment de gérer la plus grande mobilité des travailleurs et le nombre croissant de demandeurs d'emploi. Les deux services se doivent d'adopter une stratégie plus coopérative, de chercher à mieux se connaître, de définir plus précisément leurs rôles respectifs, de partager leurs informations et de s'entendre sur les indicateurs de performance. Il importe de trouver les moyens de développer une telle coopération et de favoriser la transition souhaitée sur les marchés du travail – démarche importante dans l'approche de la flexicurité, dans laquelle les agences d'emploi privées jouent un rôle essentiel –, de promouvoir une meilleure participation sur le marché du travail en privilégiant les aménagements du temps de travail, l'apprentissage tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail et les systèmes de sécurité sociale, mesures auxquelles souscrivent pleinement Eurociett et UNI-Europa dans leur déclaration commune de 2007 sur la flexicurité. Le secteur privé a apporté une contribution précieuse dans des domaines comme la compréhension des différentes tendances et caractéristiques du marché du travail.
- 16.** Les employeurs évoquent également la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées en Belgique, expliquant que la ratification de la convention n° 181 avait tout d'abord suscité la crainte que les agences d'emploi privées ne prennent le relai du service public de l'emploi, mais que ce dernier avait profité de la concurrence et de la coopération entre les partenaires publics et privés. Ainsi, le service public de l'emploi externalise des services à des agences commerciales et non commerciales; en Flandres, le service public de l'emploi oriente quelque 150 000 demandes vers les agences d'emploi privées; un système informatique très sophistiqué a été mis en place afin de faciliter la coopération dans la gestion des postes vacants; une grande proportion des avis de vacance dans le service public de l'emploi est diffusée par des agences privées; et le marché du travail est devenu plus transparent.
- 17.** Plusieurs gouvernements soulignent à quel point cet atelier est important pour promouvoir et mieux faire connaître la convention et pour permettre aux pays de s'échanger les bonnes

pratiques en matière d'application de la convention; et ils décrivent leur expérience avec les agences d'emploi privées ou encore leurs efforts pour introduire leurs activités sur le marché du travail, dans un cadre tripartite. La contribution des agences d'emploi privées à l'emploi total varie énormément, mais elle gagne en importance malgré l'impact de la crise économique.

18. Les gouvernements s'accordent à reconnaître que les agences d'emploi privées jouent un rôle complémentaire non négligeable par rapport au service public de l'emploi en ce qui concerne les services de placement, la gestion des ressources humaines, la création de nouveaux postes et le traitement des vacances de poste difficiles à remplir. Il est important que les agences privées et les services publics de l'emploi s'échangent leurs informations, qu'ils organisent des manifestations communes et collaborent par l'intermédiaire de leurs sites Web. Certains gouvernements établissent une distinction entre les agences de placement et les agences de travail intérimaire qui fournissent des services aux entreprises utilisatrices, et on enregistre aussi des différences selon le champ d'activité des agences – restrictions sectorielles et autres ou dispositions relatives au statut juridique. Les gouvernements ont souligné le rôle des agences d'emploi privées dans le placement des travailleurs à l'étranger ou des travailleurs frontaliers, de même que leur contribution à la compétitivité des entreprises, aux aménagements du temps de travail, au placement et à la création de nouveaux emplois.

Point 2 – Les agences d'emploi privées – Réglementation, suivi et contrôle

19. La porte-parole des travailleurs déclare que le travail intérimaire est réglementé dans certains pays et pas dans d'autres. Le gouvernement et les partenaires sociaux doivent œuvrer ensemble pour mettre au point une réglementation basée sur les principes, les droits et responsabilités tels qu'ils sont énoncés dans la convention n° 181, à savoir: l'interdiction de facturer des honoraires ou autres frais aux demandeurs d'emploi pour des missions temporaires et des services de placement permanent délivrés par une agence d'emploi privée; l'égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi, les salaires et les prestations; la liberté syndicale, le droit de négociation collective et le dialogue social; et l'interdiction d'utiliser les travailleurs intérimaires comme briseurs de grève. Il est indispensable, dans le cadre de la coopération tripartite, de créer des emplois officiels, protégés et déclarés. Les gouvernements peuvent participer à ce processus en faisant intervenir leurs inspecteurs du travail. Elle aborde ensuite la théorie du «tremplin», à savoir la fonction du travail intérimaire comme transition vers un travail permanent à temps plein. Le niveau d'instruction des travailleurs est un facteur déterminant. Plus les travailleurs sont instruits, plus l'agence d'intérim peut être efficace. Le groupe des travailleurs souhaiterait que l'OIT entreprenne davantage de recherches sur ce sujet. Les travailleurs vulnérables sont représentés de manière disproportionnée dans le travail intérimaire. On pourrait y voir là le signe – de bon augure – que le travail temporaire est accessible à tous les travailleurs, mais les travailleurs vulnérables restent parfois cantonnés aux missions de travail intérimaire, du fait apparemment que beaucoup d'entre eux sont moins instruits. Les travailleurs ont besoin d'une plus grande protection sociale lors de la transition entre le travail temporaire et le travail permanent. Il importe de renforcer la réglementation en vigueur et de rechercher de véritables mécanismes tripartites qui garantissent le respect de son application et pas seulement son suivi. Les accords-cadres internationaux et autres formes d'accords internationaux volontaires pourraient constituer des instruments utiles pour réglementer les agences privées multinationales et protéger les travailleurs précaires ou ayant un contrat à durée déterminée contre l'exploitation.

20. Dans de nombreux pays, les employeurs déploient des efforts soutenus pour examiner, de concert avec les gouvernements et les syndicats, les restrictions imposées actuellement aux

activités des agences, et pour mettre au point des politiques claires, une législation souple et efficace, des cadres réglementaires appropriés (gouvernementaux, de réglementation commune ou d'autoréglementation) ainsi qu'un système d'attribution d'agrément qui soient conformes aux principes énoncés dans la convention n° 181. Ils souscrivent pleinement à l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des êtres humains. Il est indispensable que les pouvoirs publics s'emploient à assurer la bonne application de ces réglementations, par l'intermédiaire des inspecteurs du travail par exemple, et qu'il y ait des mécanismes de suivi bipartites ou tripartites; une certaine transparence s'impose également en ce qui concerne les prestations comme la rémunération, l'assurance-maladie, les retraites et la formation.

21. Les gouvernements font observer que les autorités compétentes qui réglementent les agences d'emploi privées doivent être dotées des ressources nécessaires et qu'il convient notamment d'améliorer la capacité des inspecteurs du travail. Ceux-ci doivent vérifier que les agences d'emploi privées améliorent les prestations aux travailleurs, garantissent leur intégrité et leur dignité, promeuvent l'égalité de traitement et préviennent les pratiques abusives à l'encontre des travailleurs temporaires. Ils donnent l'exemple de législations qui interdisent aux agences d'emploi privées et aux entreprises utilisatrices de licencier des travailleurs intérimaires pendant une grève ou de leur faire exécuter des travaux dangereux et insalubres ou encore qui dissuadent les entreprises de licencier ces travailleurs. Ils attirent l'attention sur le fait que la flexibilité associée à la stabilité dans l'emploi ne suffisent pas: il convient de tenir compte aussi de la qualité du travail et de l'Agenda du travail décent pour ce qui concerne le travail intérimaire. Compte tenu du rôle que jouent les agences sur le marché et des problèmes qui subsistent comme l'exploitation, le cadre réglementaire doit reconnaître le bien-fondé des relations triangulaires et spécifier le rôle de chacun. Il importe de promouvoir les cadres d'autoréglementation et de coréglementation qui revêtent une grande importance. Constatant que la convention n° 181 ne traite pas de questions comme le recrutement sur le Web, l'OIT est invitée à étudier comment les Etats Membres ont comblé cette lacune et à examiner les questions touchant à la compétence juridique des agences dans d'autres pays. Les agences d'emploi privées dépourvues d'agrément pourraient ne pas être autorisées à passer des annonces au travers des médias.
22. Un représentant de la Commission européenne donne un aperçu de la directive de l'UE relative au travail intérimaire qui a été présentée aux Etats membres et adoptée par le Parlement européen en novembre 2008. Les Etats Membres de l'UE sont invités à transposer cette directive dans leur réglementation nationale d'ici à 2011. Les principes de la convention n° 181 figurent en totalité dans cette nouvelle directive. Cette directive porte essentiellement sur l'égalité de traitement, en ce qui concerne notamment la rémunération, les congés payés et autres prestations/droits dont bénéficient les salariés permanents.

Point 3 – Droits et conditions de travail des travailleurs intérimaires

23. La porte-parole des travailleurs fait observer que les travailleurs intérimaires doivent pouvoir avoir accès à la négociation collective et aux syndicats pour promouvoir l'égalité de traitement, eu égard plus particulièrement à certains groupes de travailleurs comme les travailleurs frontaliers. Elle souligne l'importance de la protection sociale, de la sécurité et de la santé au travail, et des conditions d'emploi et de travail décentes. Des efforts doivent être déployés pour s'assurer que les agences d'emploi privées ne portent pas atteinte aux droits et conditions de travail des travailleurs intérimaires. Il est important de promouvoir l'égalité de traitement pour les travailleurs temporaires et de prévenir les éventuelles pratiques abusives. Les membres travailleurs suggèrent que le droit d'organisation accordé aux travailleurs temporaires devrait leur permettre d'adhérer au syndicat qui opère au sein de l'entreprise utilisatrice ou à celui qui regroupe les travailleurs intérimaires. Il ne devrait

pas y avoir deux catégories de travailleurs dans un même secteur – tous les travailleurs doivent pouvoir adhérer au syndicat.

- 24.** Le porte-parole des employeurs estime utile d'examiner de nouvelles façons de protéger les travailleurs, pour ce qui concerne les conditions d'attribution des droits à pension, l'ancienneté, la possibilité de transférer les droits et les prestations, et la protection des travailleurs qui changent d'emploi. Il convient d'instituer des normes de qualité dans les agences d'emploi privées et de prendre des mesures pour lutter contre la concurrence déloyale à laquelle se livrent les agences frauduleuses, combattre les pratiques abusives et illégales ainsi que la traite des êtres humains. Il importe d'établir clairement les rôles, obligations et droits respectifs de l'entreprise utilisatrice, du travailleur intérimaire et de l'agence d'intérim dans le cadre d'une relation d'emploi. Les agences d'emploi privées contribuent à améliorer l'employabilité des travailleurs intérimaires en leur accordant l'accès à la formation.
- 25.** UNI Global Union présente une série de chiffres faisant état de 60 000 agences d'emploi privées dans le monde; d'un million de travailleurs employés par ces agences; et d'un faible taux de syndicalisation. Les principaux obstacles et défis auxquels sont confrontés les travailleurs intérimaires sont les suivants: statut juridique mal défini, absence de législation nationale, faible couverture des conventions collectives, problèmes de sécurité et de santé au travail, possibilités de formation médiocres, demandes d'indemnités de licenciement et recours pour licenciement abusif, nécessité de trouver un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale/personnelle, niveaux de rémunération, temps/horaires de travail et prestations relatives aux pensions, à l'accès aux prêts/prêts hypothécaires et à l'ancienneté. Faute d'une bonne réglementation du travail intérimaire, ces travailleurs sont confrontés aux problèmes tels que l'exploitation, les pratiques abusives et leur remplacement par des solutions à bas coût.
- 26.** Les représentants des travailleurs déclarent que les pays d'origine et les pays de destination peuvent protéger les droits et les intérêts des migrants temporaires en concluant des accords bilatéraux. Pendant la crise économique, de nombreux employeurs essaient de remplacer les travailleurs permanents par des travailleurs temporaires. La loi interdit parfois aux travailleurs migrants d'adhérer aux syndicats. Les travailleurs migrants ont souvent des conditions de travail plus mauvaises que les travailleurs permanents et ils sont souvent moins payés. Les représentants des travailleurs demandent que les agences d'intérim fassent preuve de transparence vis-à-vis des travailleurs intérimaires, qu'elles leur communiquent toutes les informations nécessaires et qu'elles les consultent le cas échéant, et ils mettent en exergue des cas où les travailleurs intérimaires ont été transférés dans une autre agence, du jour au lendemain et sans autre explication. L'entreprise utilisatrice doit informer les travailleurs intérimaires de leurs droits et de leurs obligations. Les syndicats peuvent s'associer utilement à ce processus car ils supervisent en permanence les agences.
- 27.** Les représentants des employeurs font observer que la législation au Brésil, au Mexique et en Colombie n'établit pas de distinction entre les travailleurs permanents et les travailleurs intérimaires, mais qu'elle couvre tous les travailleurs. Ils soulignent combien il est important que les partenaires sociaux agissent de concert et notent que de nombreux pays européens pratiquent la transférabilité et la portabilité des droits tout comme ils disposent de fonds de formation sectoriels, gérés par les partenaires sociaux, pour améliorer les conditions de travail des travailleurs intérimaires.
- 28.** Le président souligne que les travailleurs migrants sont souvent plus vulnérables. Il évoque également les questions d'égalité de traitement, de relation triangulaire et de transparence du statut juridique de l'employeur. Il ajoute que la discussion porte aussi sur des points qui ne figurent pas dans la convention n° 181, tels que la possibilité de transférer les droits – sécurité et protection des travailleurs lorsqu'ils changent d'emploi –, l'importance de

l'éducation et l'accès à la formation, auquel les agences intérimaires contribuent grandement, ainsi que la nécessité pour les travailleurs d'améliorer leurs compétences.

Point 4 – La crise économique et les agences d'emploi privées

29. Les représentants des travailleurs considèrent qu'ils peuvent déjà tirer des enseignements de la façon dont les différents pays ont fait face à la crise. La crise économique a durement frappé les travailleurs intérimaires, les plus vulnérables d'entre eux ayant été encore plus durement touchés. Dans certains cas, la crise a servi de prétexte pour remplacer les travailleurs permanents par des travailleurs temporaires, et il serait opportun de faire des travaux de recherche à ce sujet. Il est important de promouvoir le travail décent pour les travailleurs temporaires par la législation et le dialogue social. Le Pacte mondial pour l'emploi, adopté en juin 2009, fournit d'ailleurs un cadre propice à cette démarche. Il donne des directives claires sur les questions de l'emploi, les politiques actives du marché du travail, les normes internationales du travail, la protection sociale et les droits des travailleurs. Certains orateurs expliquent l'optique dans laquelle se place leur pays, comme l'Italie qui a conclu récemment une convention collective qui prévoit des contrats de solidarité afin de conserver les emplois dans les agences d'emploi privées en réduisant la durée du temps de travail. Ils appellent à améliorer la protection des travailleurs lorsqu'ils se trouvent entre deux missions ou qu'ils effectuent de courtes missions.
30. Les représentants des employeurs font observer que le chapitre relatif à la crise économique du document de réflexion souligne la nécessité de disposer de davantage d'informations. On constate actuellement un manque notoire de statistiques, sur le marché du travail, relatives aux types de travailleurs recrutés par les agences, du fait en partie que les données sont collectées en fonction des professions, des secteurs et des lieux de travail, et qu'elles ne tiennent pas compte de la main-d'œuvre intérimaire dans des secteurs spécifiques: qui et quels types de travailleurs ont été touchés? Ils invitent l'OIT à évaluer le manque d'informations concernant les travailleurs des agences d'emploi privées et à réunir davantage de statistiques sur la taille de l'industrie, le nombre et les caractéristiques des travailleurs du secteur; il est important de savoir combien de temps ces travailleurs restent sans emploi et cette crise pourrait être l'occasion d'obtenir davantage d'informations pour élaborer une politique cohérente à l'avenir. Le nombre de travailleurs a sensiblement diminué pendant la crise dans de nombreux pays car l'offre d'une main-d'œuvre flexible dépend des fluctuations du PIB. En recourant au travail intérimaire, les entreprises peuvent rester plus compétitives et permettre ainsi aux travailleurs permanents de conserver leur emploi. En temps de crise, les travailleurs temporaires sont les premiers visés par la pratique «DEPS» – derniers entrés, premiers sortis – mais ils sont souvent aussi les «PSPE» – premiers sortis, premiers entrés – car ils peuvent être les premiers à être recrutés lors de la reprise. L'intérêt bien compris des entreprises est de récupérer ces travailleurs dès que possible; elles sont donc en train de collaborer avec les gouvernements pour s'assurer que les dispositifs de chômage partiel applicables aux travailleurs permanents dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et la France pourront être étendus aux travailleurs temporaires. Elles négocient également pour que les travailleurs intérimaires, moins bien lotis que les permanents, puissent avoir accès aux prestations de chômage. La crise a durement frappé l'industrie mais les agences créent encore des emplois et recrutent de nombreuses personnes qui, sans elles, seraient au chômage. Le savoir-faire de ces agences temporaires a été crucial pendant la récession au cours de laquelle elles ont apporté soutien et conseils à ceux qui n'avaient pas eu à chercher de travail pendant de nombreuses années.
31. Les gouvernements donnent des exemples d'innovations, comme les gratifications sous forme de déductions fiscales accordées aux entreprises qui prolongent la durée de l'emploi, l'octroi d'allocations de chômage complémentaires aux travailleurs qui ont dépassé la

durée légale impartie, la suppression du délai de carence pour pouvoir bénéficier des prestations, l'octroi de moyens de subsistance aux travailleurs migrants qui rentrent chez eux et une assistance juridique pour couvrir les prêts, ainsi que la création d'un programme gouvernemental pour le retour à l'emploi. Il serait bon qu'il y ait un échange de bonnes pratiques sur les mesures visant à atténuer la crise, à protéger l'emploi, à fournir des prestations complémentaires pendant la crise et à aider les travailleurs migrants qui retournent chez eux.

Point 5 – Comment susciter de nouvelles ratifications de la convention n° 181

32. M. Natan Elkin, du Département des normes internationales du travail du BIT, donne des indications sur l'*Etude d'ensemble de l'OIT de 2009 sur l'emploi* dans le cadre de laquelle des rapports concernant six instruments relatifs à l'emploi, dont la convention n° 181, ont été présentés pour la session de 2009, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Des formulaires de rapport ont été envoyés aux membres gouvernementaux pour qu'ils fournissent des renseignements sur la législation et la réglementation en vigueur et à l'étude. La convention n° 181 a été sélectionnée comme étant l'un des instruments les plus importants pour cette première évaluation. Le grand nombre de réponses a fourni des renseignements déterminants sur les six instruments, qui constitueront le socle d'un rapport sur l'application des conventions et recommandations qui sera présenté à la Conférence de l'OIT, en juin 2010. Les résultats de l'étude sont en cours de traitement et seront bientôt diffusés. Ils donnent des informations précieuses au sujet de la convention n° 181. Dans les réponses préliminaires, les pays ont indiqué certaines difficultés rencontrées et la plupart d'entre eux disposent d'une forme de réglementation ou de législation sur les agences d'emploi privées. La commission d'experts de l'OIT devrait éclaircir certains points concernant la ratification pour que les pays qui ont le moindre doute sur l'application de la convention aient les éléments d'information nécessaires.
33. Un membre employeur demande si les résultats détaillés de l'étude d'ensemble seront diffusés au grand public, car de nombreux Etats Membres ne disposent pas de données factuelles sur la réglementation, le suivi et le contrôle des agences d'emploi privées, à l'exclusion de celles qui se trouvent dans l'Union européenne. Il demande également s'il sera possible d'examiner, d'après les informations fournies au titre de l'étude d'ensemble, pour quelles raisons certains Etats Membres n'ont pas ratifié la convention n° 181.
34. Le Bureau répond que tous les résultats de l'étude d'ensemble sur l'emploi seront diffusés au public, tout d'abord lors de la discussion à la 99^e session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2010, puis ultérieurement sur la base de données trilingue ILOLEX contenant les conventions et recommandations de l'OIT, les listes des ratifications, les commentaires de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale, les réclamations, les plaintes, les interprétations, les études d'ensemble et de nombreux autres documents. L'étude d'ensemble a demandé aux Etats Membres pourquoi ils n'avaient pas ratifié la convention n° 181. Lorsque les Etats Membres ont débattu des points techniques qui faisaient obstacle à la ratification, on leur a demandé de préciser pourquoi il y avait des obstacles et quels étaient-ils. Le Bureau déclare aussi que, dans le cadre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, les partenaires sociaux doivent être consultés au sujet de la diffusion des résultats. La Conférence de juin 2010 discutera de la façon dont les Etats Membres, qui ont ratifié la convention, tirent profit de cette ratification. L'étude d'ensemble fournira d'autres informations sur la façon, entre autres, dont les Etats Membres ont adopté la législation et la réglementation nationales de sorte qu'elles soient conformes à la convention n° 181; et sur la façon dont le gouvernement et les partenaires sociaux coopèrent pour parvenir à un consensus dans le processus de ratification.

-
35. Les représentants des employeurs font observer que la ratification de la convention a parfois demandé beaucoup de patience et qu'elle a été le fruit de compromis entre les mandants tripartites, de campagnes de sensibilisation au bien-fondé des agences d'emploi privées et d'une conjoncture économique qui a encouragé le recours au travail intérimaire. Certaines dispositions de la convention n° 181 sont équivoques: la confusion qui en résulte dans l'interprétation de la convention peut constituer un obstacle à sa ratification. Il est suggéré au Bureau de modifier et d'actualiser le *Guide du BIT pour les agences d'emploi privées* (2007) de façon à y introduire davantage d'études de cas provenant d'Etats Membres qui ont ratifié la convention n° 181; d'explicitier l'article 11 de la convention en précisant la façon dont les droits des travailleurs sont protégés aux termes de la convention; d'expliquer si certaines catégories de profession peuvent être interdites aux termes de la convention; et d'énoncer toute autre restriction ou exception.
36. Les participants suggèrent de promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 181 grâce aux mesures suivantes: attirer l'attention sur les avantages qu'il y a, pour les mandants de l'OIT, à ratifier et à mettre en œuvre la convention; recourir aux mécanismes de contrôle en vigueur pour superviser la mise en œuvre de la convention n° 181; analyser les résultats de l'étude d'ensemble sur la convention n° 181; fournir un appui technique de l'OIT aux Etats Membres et aux partenaires sociaux pour renforcer les capacités; favoriser la coopération entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées; confronter les expériences en matière de ratification et de mise en œuvre de la convention n° 181; repérer et analyser les obstacles qui empêchent les agences d'emploi privées de fonctionner et, au besoin, les supprimer; et étudier la nécessité d'instaurer des systèmes d'agrément et d'inspection pour mettre au point des normes propres à l'industrie.
37. Le président fait observer que les participants ont eu connaissance des avantages qu'il y a à ratifier la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Certains pays qui n'ont pas ratifié la convention ne disposent pas des informations et des statistiques appropriées et souhaiteraient en savoir plus sur les agences d'emploi privées. Quant aux pays qui ont ratifié la convention, ils devraient chercher à accroître les avantages en matière de droits au travail et de protection sociale. Il est important que les dispositions de la convention soient observées et plusieurs activités peuvent y contribuer, à savoir l'action normative tripartite, l'autoréglementation et la coréglementation, les conventions collectives et l'inspection du travail. Certains pays qui n'ont pas ratifié la convention informent l'atelier que leur législation nationale protège les travailleurs des agences d'emploi privées. La tâche de l'OIT consiste à leur fournir un appui technique et des outils pour faciliter la ratification de la convention et sa mise en œuvre.

Point 6 – Points faisant l'objet d'un consensus et suggestions concernant l'action future de l'OIT

38. Le président fait remarquer que la question à l'ordre du jour a regroupé les discussions sur deux jours: les éléments saillants devront constituer l'ossature des points de consensus de l'atelier, préparés par le secrétariat pour examen à la séance plénière de clôture. Les éléments suivants ont recueilli le consensus des divers participants qui ont contribué de manière positive aux débats: 1) reconnaissance de la contribution des agences d'emploi privées à un meilleur fonctionnement du marché du travail; 2) nécessité d'instaurer une réglementation, un suivi et un contrôle efficace des agences d'emploi privées; 3) importance de préserver les droits fondamentaux et les conditions de travail des travailleurs intérimaires tout en instaurant un cadre propice au développement du secteur des agences d'emploi privées; 4) dans le contexte actuel de la crise économique et financière, nécessité de collecter des données statistiques fiables pour déterminer l'ampleur réelle de l'industrie, le nombre et les différents profils des travailleurs intérimaires, les secteurs utilisateurs les plus importants, les types de travailleurs les plus touchés par la

crise, la durée pendant laquelle les travailleurs restent sans emploi, et les bonnes pratiques utilisées dans le monde pour faire face à la crise. Les points de consensus doivent également formuler des recommandations sur les actions prioritaires que doivent mener, tant au niveau national que mondial, l'OIT, les gouvernements et les partenaires sociaux pour promouvoir la ratification de la convention n° 181.

- 39.** La porte-parole des travailleurs souligne à quel point il est important de ratifier la convention et de promouvoir le travail décent pour les travailleurs intérimaires; elle se dit préoccupée par le remplacement des travailleurs intérimaires et espère que l'atelier du BIT pourra apaiser ses inquiétudes. L'OIT devra continuer de promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 181 et mettre en exergue les avantages d'un consensus. Il convient d'établir des mécanismes spécifiques, et notamment la collecte de données pour procéder à une étude sur l'emploi, le contrôle de l'utilisation des travailleurs intérimaires et la réglementation des agences d'emploi, la mise en valeur du bilan de la convention n° 181, et de procéder aux activités de suivi et aux travaux de recherche sur les questions qui ont une incidence spécifique sur le travail intérimaire. L'OIT et les partenaires sociaux doivent réunir les meilleures pratiques sur la formation professionnelle, sur la protection sociale des travailleurs intérimaires et sur d'autres aménagements relatifs au temps de travail et à la garde des enfants, et encourager la coopération des partenaires sociaux dans ces domaines et promouvoir le dialogue social sectoriel en tant qu'instrument le mieux adapté à la négociation des conditions de travail, d'emploi des travailleurs intérimaires, et le recours au travail intérimaire.
- 40.** Le porte-parole des employeurs approuve les efforts visant à promouvoir la ratification de la convention n° 181. Il accueille favorablement l'accord conclu par consensus avec les travailleurs sur des points fondamentaux comme les campagnes visant à susciter de nouvelles ratifications de la convention; la promotion des actions et instruments internationaux visant à éliminer la traite des êtres humains (promotion de la ratification et application effective des conventions pertinentes de l'OIT); et l'examen des incidences des agences d'emploi privées sur le marché du travail, au niveau de la participation à la création d'emplois, des effets potentiels de substitution au détriment des contrats permanents, de l'aide aux transitions, de la réduction du chômage, de l'aspect plus inclusif du marché du travail (notamment pour les groupes vulnérables), de l'amélioration de la compétitivité des entreprises et de la lutte contre le travail non déclaré. Il insiste sur le fait que le BIT devrait diffuser un questionnaire pour pouvoir dresser un tableau plus complet du secteur et évaluer les résultats de la convention n° 181, et qu'il devrait continuer de promouvoir la coopération entre les agences privées et le secteur public.
- 41.** Les participants proposent que le BIT collecte des données sur les meilleures pratiques, qu'il suive et analyse l'évolution de l'emploi dans le secteur des agences d'emploi privées et qu'il publie les résultats de ses travaux sur son site Web. Cette recherche doit s'inscrire dans le cadre des travaux sur la crise économique et le Pacte mondial pour l'emploi et de l'organisation, en 2011, d'un forum de dialogue sectoriel mondial sur les agences d'emploi privées. Les participants suggèrent également de publier et de diffuser les débats et les points de consensus de l'atelier de même que les documents de recherche; de mettre à jour le *Guide du BIT pour les agences d'emploi privées*, en tenant compte de la législation pertinente dans les pays qui ont ratifié les instruments; de poursuivre les recherches sur le secteur des agences d'emploi privées; et d'examiner plus en détail la situation sur le terrain de même que le ressenti exprimé par les travailleurs et les employeurs pour ce qui concerne la création d'emplois, le travail précaire, la sécurité et la santé au travail, le profil des travailleurs temporaires, etc. Les activités de l'OIT sur le travail intérimaire pourraient s'inspirer du Pacte mondial pour l'emploi et aider les Etats Membres à renforcer leur service public de l'emploi et leurs agences d'emploi privées, apportant des services de qualité et défendant les droits au travail.

-
42. Le président réaffirme à quel point il est important d'améliorer la protection du travailleur, de promouvoir le dialogue social, d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention, d'entreprendre des études, d'instaurer des mécanismes spécifiques de contrôle et de coopérer avec l'AMSEP.

Examen et adoption des points de consensus

43. A la suite des discussions portant sur les points 1 à 6 et compte tenu des divers éléments qui ont été développés, l'atelier adopte à l'unanimité, le deuxième jour, une liste de points de consensus.

Points de consensus ³

Préambule

Les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ont assisté à l'Atelier visant à promouvoir la ratification de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, qui s'est tenu au BIT, à Genève, les 20 et 21 octobre 2009. Cet atelier a été organisé pour sensibiliser les mandants à l'importance de la convention, pour susciter des échanges de vues sur ses avantages, pour présenter les bonnes pratiques relatives à son application et favoriser de nouvelles ratifications. Les Membres participant à l'Atelier sont parvenus à un consensus sur les points énumérés ci-après.

Introduction

1. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation n° 188 qui l'accompagne offrent un cadre de référence qui permet d'améliorer le fonctionnement des agences d'emploi privées et la protection des travailleurs intérimaires recrutés par des agences.
2. Les agences d'emploi privées peuvent offrir toute une gamme de services sur le marché du travail, qui tiennent compte d'une nécessaire flexibilité, comme le travail intérimaire ⁴, le placement permanent, la sélection et la recherche de cadres, le conseil en réinsertion professionnelle ou le reclassement externe, la formation ou la gestion des états de paie.
3. Constituant un service spécifique fourni par les agences d'emploi privées, le travail intérimaire, s'il est bien réglementé, contribue à améliorer le fonctionnement des marchés du travail, à satisfaire les besoins spécifiques des entreprises comme des travailleurs, et a vocation à compléter les autres formes d'emploi.
4. L'Atelier souhaite fonder ses points de consensus sur l'Agenda du travail décent et sur la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, 1998, et considère qu'il est important d'être en conformité avec la réglementation pertinente et de la faire respecter, afin de lutter contre les abus visant les travailleurs intérimaires recrutés par des agences.

Point 1 – Le rôle des agences d'emploi privées sur le marché du travail et la coopération entre services publics et privés de l'emploi

5. Les agences d'emploi privées qui respectent les principes de la Convention peuvent, grâce aux services qu'elles fournissent, contribuer à:

³ Ces points de consensus ont été adoptés par le Conseil d'administration du BIT à sa 306^e session (novembre 2009); voir document dec-GB.306/13, paragr. 2.5, à http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/gb/lang--fr/WCMS_117832/index.htm.

⁴ Une relation d'emploi spécifique par laquelle un travailleur recruté par une agence accomplit des missions dans une entreprise utilisatrice sous la supervision de cette dernière.

-
- Ajuster l'offre et la demande sur le marché du travail, en veillant à satisfaire au besoin de flexibilité des entreprises.
 - Mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail et créer des passerelles entre le chômage et l'emploi en:
 - aidant les demandeurs d'emploi à accéder au marché du travail ou à réintégrer ce marché;
 - facilitant l'accès au marché du travail pour les personnes vulnérables;
 - offrant davantage de possibilités de travail à un plus grand nombre de personnes.
 - Faciliter la transition entre le système éducatif et la vie active, en donnant notamment aux étudiants et aux jeunes travailleurs l'occasion d'acquérir leur première expérience professionnelle.
 - Faciliter la transition entre les missions temporaires et les emplois en offrant aux travailleurs des agences une formation professionnelle.
 - Promouvoir le passage d'un type de contrat de travail à un autre, en favorisant par exemple la transition entre un contrat de travail temporaire et un contrat de durée déterminée ou indéterminée.
 - Améliorer l'équilibre entre le travail et la vie privée, en offrant notamment des possibilités d'aménagement flexible du temps de travail, comme le travail à temps partiel, et des horaires flexibles.
 - Lutter contre le travail non déclaré.
 - Garantir des conditions de travail décentes pour la main-d'œuvre migrante.
 - Mettre en œuvre une politique nationale sur l'organisation du marché du travail, en instaurant une coopération et une complémentarité entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées, qui devraient être encouragées.

Point 2 – Les agences d'emploi privées – Réglementation, suivi et contrôle

6. Des cadres réglementaires appropriés (qu'ils soient édictés par les gouvernements, en collaboration avec les travailleurs et les employeurs, ou par les employeurs eux-mêmes) sur les agences d'emploi privées doivent contenir et promouvoir les principes, les droits et les obligations, tels qu'ils sont énoncés dans la convention n° 181 sur les agences d'emploi privées, notamment:
 - L'application de la règle qui interdit la facturation d'honoraires aux demandeurs d'emploi (qu'ils soient nationaux ou transfrontaliers) pour des missions temporaires et des services de placement permanent fournis par une agence d'emploi privée, principe qui est déjà appliqué dans la plupart des pays qui disposent d'une réglementation sur les agences d'emploi privées.
 - Le principe de non-discrimination qui doit s'appliquer aux travailleurs intérimaires en ce qui concerne leurs conditions de travail et d'emploi (garantissant notamment les principes d'équité, d'objectivité et de transparence pour le calcul et le paiement des salaires et des prestations des travailleurs intérimaires).

-
- La liberté syndicale et le droit de négociation collective tels qu'ils sont garantis par les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT.
 - Le dialogue social sectoriel aux niveaux national et de l'entreprise, par exemple à travers la négociation collective.
 - L'interdiction du remplacement des grévistes par des travailleurs intérimaires, sans préjudice des dispositions de la législation nationale et de la pratique nationale.
 - L'interdiction du recours au travail des enfants et au travail forcé.
 - L'application par les autorités publiques des réglementations, comme les inspections du travail et, par ailleurs, la mise au point de mécanismes de contrôle bipartites et tripartites.
 - La clarté, la transparence et l'accès à l'information en ce qui concerne les prestations (comme le traitement ou salaire, l'assurance sociale, la retraite, la formation professionnelle).

Point 3 – Droits et conditions de travail des travailleurs intérimaires

7. En ce qui concerne les droits et conditions de travail des travailleurs intérimaires recrutés par des agences tels qu'ils figurent dans la convention n^o 181, il importe de:
- Garantir que les agences d'emploi privées n'opèrent pas au détriment des droits et des conditions de travail des travailleurs.
 - Clarifier les rôles, les obligations et droits respectifs de l'agence d'emploi privée, du travailleur intérimaire recruté par l'agence et de l'entreprise utilisatrice lorsqu'il y a une relation d'emploi entre une agence d'emploi privée et un travailleur.
 - Assurer une protection sociale adéquate, des conditions de travail et d'emploi décentes aux travailleurs intérimaires – y compris la sécurité et la santé au travail – tout en garantissant des conditions d'exploitation appropriées aux agences d'emploi privées, dans un marché du travail qui fonctionne bien.
 - Veiller à respecter la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, tels qu'ils sont garantis par les conventions n^{os} 87 et 98.
 - Garantir que la réglementation relative au travail temporaire est juste, non-discriminatoire et objective, qu'elle s'emploie à promouvoir des formes décentes du travail intérimaire dans le cadre des agences d'emploi privées et qu'elle empêche effectivement les abus potentiels, comme l'atteinte aux conditions d'emploi des travailleurs et à leurs droits d'organisation et de négociation collective.
 - Promouvoir des normes de qualité au sein du secteur des agences d'emploi privées et empêcher toute concurrence déloyale de la part d'agences et/ou d'entreprises utilisatrices frauduleuses, lutter contre les abus, les pratiques illégales et la traite des êtres humains.
 - Examiner de nouvelles manières de protéger les travailleurs, et notamment leurs droits à la pension, à l'ancienneté, la transférabilité des droits et des prestations et la protection des travailleurs lorsqu'ils passent d'un emploi à l'autre.

-
- Insister sur l'importance que revêtent l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie et l'accès à la formation en tant qu'autre contribution positive à l'emploi de la part des agences de travail intérimaire, et sur la nécessité d'améliorer les compétences.

Point 4 – La crise économique et les agences d'emploi privées

8. La crise économique semble avoir durement frappé les travailleurs intérimaires. Le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT fournit un cadre propice à la mise en œuvre de plans de relance qui favorisent le travail décent, aident à préserver l'emploi et privilégient la croissance de l'emploi, tout en adoptant des mesures relatives au travail intérimaire. C'est par la législation et le dialogue social que les parties prenantes pourront promouvoir le travail décent pour les travailleurs intérimaires. Il importe néanmoins de disposer de davantage d'informations sur la taille de l'industrie, sur le profil et le nombre des travailleurs intérimaires, sur les secteurs spécifiques concernés, sur les types de travailleurs qui ont été touchés, sur la création d'emplois dans le secteur du travail intérimaire par agences privées, sur la durée pendant laquelle les travailleurs restent inoccupés, sur le remplacement des travailleurs permanents par des travailleurs temporaires et sur les bonnes pratiques auxquelles on a recours pendant la crise, comme les mesures tripartites pour encourager les entreprises à atténuer les effets de la crise, les mesures incitatives visant à protéger l'emploi, les prestations et aides spéciales accordées aux travailleurs migrants qui rentrent chez eux, ou encore l'amélioration de la protection entre des missions de travail intérimaire et des contrats de courte durée.

Point 5 – Comment susciter de nouvelles ratifications de la convention n° 181

9. Afin de promouvoir la ratification et l'application de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, il est suggéré aux gouvernements et/ou aux partenaires sociaux de prendre les mesures suivantes, conformément à la législation nationale:

Au niveau national:

- S'il existe un cadre réglementaire tel que défini au point 2, repérer et répertorier les obstacles injustifiés de nature juridique ou administrative susceptibles d'entraver l'activité des agences d'emploi privées et, le cas échéant, les éliminer.
- Examiner la nécessité d'introduire des systèmes de licence et d'inspection et, s'il y a lieu, favoriser l'introduction de tels systèmes (qui peuvent inclure des garanties financières), de façon à contribuer à l'élaboration de normes satisfaisantes dans le secteur, sous réserve que ces systèmes soient justes, non discriminatoires et objectifs et qu'ils n'entravent pas inutilement le développement des activités des agences d'emploi privées.
- Assurer une protection sociale adéquate et continue aux travailleurs intérimaires.
- Répertorier les meilleures pratiques et encourager la coopération bipartite et la gestion, de la part des partenaires sociaux, des prestations supplémentaires comme la formation professionnelle et les services de garde d'enfants.
- Promouvoir le dialogue social sectoriel, qui constitue la plate-forme adéquate pour négocier les conditions de travail des intérimaires recrutés par des agences ainsi que les conditions de recours aux agences de travail temporaire.

-
- Encourager et développer la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées pour favoriser la mobilité du travail et les transitions sur le marché du travail.
 - Œuvrer aux côtés de l'OIT dans certains pays pour promouvoir le processus de ratification de la convention n° 181.

Au niveau mondial:

- Coopérer avec l'OIT pour promouvoir la ratification et l'application de la convention n° 181.
- Coopérer avec l'OIT, l'OIM et d'autres organisations afin de promouvoir les actions et instruments internationaux visant à éliminer la traite des êtres humains (promotion de la ratification et de l'application effective des conventions pertinentes de l'OIT sur le travail forcé et les travailleurs migrants).

10. Pour sa part, l'OIT doit, pour promouvoir la ratification et l'application de la convention n° 181:

- Souligner les avantages que la ratification et la pleine application de la convention comportent pour les travailleurs, les employeurs et les gouvernements.
- Publier et diffuser les conclusions de l'Atelier de même que les rapports.
- Mettre à jour le Guide pour les agences d'emploi privées, en tenant compte de la législation pertinente dans les pays qui ont ratifié les instruments.
- Poursuivre les recherches sur le secteur des agences d'emploi privées et approfondir l'étude du ressenti exprimé par les travailleurs et les employeurs et de leurs conditions de travail et de fonctionnement (en matière de création d'emplois, de travail précaire, de sécurité et santé au travail, de profil des travailleurs intérimaires recrutés par des agences d'emploi privées, etc.).

Point 6 – Suggestions concernant l'action future de l'OIT

11. L'OIT doit:

- Collecter des données sur les meilleures pratiques, suivre et analyser l'évolution de l'emploi dans le secteur des agences d'emploi privées, et faire référence à ces statistiques dans son rapport sur l'emploi et à la Conférence internationale du Travail en 2010. Cette recherche doit s'effectuer en corrélation avec les sujets touchant à la crise économique et au Pacte mondial pour l'emploi.
- Analyser les réponses reçues au questionnaire pour l'étude d'ensemble sur l'emploi de manière à avoir une idée plus précise et plus globale de l'industrie ainsi que des réserves qui ont été émises dans le cadre de la ratification de la convention n° 181.
- Fournir un appui technique aux Etats Membres et aux partenaires sociaux, en les aidant notamment à renforcer leurs capacités.
- Encourager et développer la coopération entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées.

-
- Aider à la mise sur pied d'un forum de dialogue social sectoriel sur les agences d'emploi privées.
 - Renforcer, en coopération avec les partenaires sociaux sectoriels, le mécanisme de contrôle existant pour suivre l'application de la convention n° 181 afin de garantir la protection des travailleurs intérimaires recrutés par des agences et le bon développement du secteur des agences d'emploi privées, et pour suivre l'impact des agences d'emploi privées sur le marché du travail au niveau de la participation à la création d'emplois, des effets potentiels de substitution au détriment des contrats permanents, de l'aide aux transitions, de la réduction du chômage, de l'introduction de travailleurs sur le marché du travail (surtout pour les groupes vulnérables), de l'augmentation de la compétitivité des entreprises et de la lutte contre le travail non déclaré.
 - Etablir une plate-forme pour que les pays puissent échanger leurs expériences et rendre compte des avantages qu'ils ont retirés de la ratification et de l'application de la convention n° 181.
- 12.** Comme le Pacte mondial pour l'emploi constitue un cadre de référence important et utile capable d'aider les Etats Membres à réduire le risque de chômage à long terme, en renforçant le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées de manière à accorder un soutien approprié aux demandeurs d'emploi, à fournir des services de qualité et à garantir le respect des droits au travail, il est important dès lors que l'OIT oriente son action sur le travail intérimaire dans le cadre des agences d'emploi privées.

Questionnaire d'évaluation

Un questionnaire destiné à sonder l'opinion des participants sur les divers aspects de l'atelier a été distribué avant la dernière séance. Voici une analyse des réponses.

1. Comment évaluez-vous l'atelier pour ce qui concerne les aspects suivants?

	5	4	3	2	1	
	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Mauvais	Moyenne
Le choix de la question à l'ordre du jour (le sujet de la réunion)	8	11				4,42
Les points de discussion	6	11	1			4,28
La qualité de la discussion	4	9	4	1		3,89
Les bénéfices de cette réunion pour le secteur	6	7	5			4,06
Les points de consensus	5	10	3			4,11
L'occasion de dialoguer	2	8	5	2		4,18

2. Comment évaluez-vous la qualité du Document de réflexion pour ce qui concerne?

	5	4	3	2	1	
	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Mauvais	Moyenne
La qualité de l'analyse	7	10	2			4,26
L'objectivité	6	11	2			4,21
La compréhension du sujet traité	8	6	4	1		4,63
La présentation et la lisibilité	6	9	4			4,11
L'importance et la pertinence de l'information	7	6	5	1		4,00

3. Comment évaluez-vous le temps consacré à la discussion?

	Trop long	Suffisant	Insuffisant
Discussion du rapport	2	12	5
Interventions	1	13	4
Réunions de groupe	4	9	6

4. Comment évaluez-vous l'organisation pratique et administrative (secrétariat, services de document, traduction et interprétation)?

	5	4	3	2	1	
	Excellent	Bon	Satisfaisant	Médiocre	Mauvais	Moyenne
	4	10	4	1		3,89

5. Personnes ayant répondu au questionnaire

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total	Pourcentage de réponses
9	4	6	19	17,59

6. Participants à l'atelier (y compris les conseillers)

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs	Total
46	34	26	2	108

7. Participation féminine

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs	Total	Pourcentage de femmes
17	5	12	0	34	31,48

List of participants
Liste des participants
Liste de participants

Chairperson/moderator

Président/modérateur

Presidente/moderador

Mr Hans Leo J. Caccac, Deputy Administrator, Philippine Overseas Employment Administration, Mandaluyong City, Philippines.

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M. El Bey El-Hacène, conseiller diplomatique, Mission permanente d'Algérie à Genève.

ANGOLA

M. Leonel Bernardo, directeur national de l'emploi, Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, Luanda, Angola.

Advisers/Conseillères techniques/Consejeras técnicas

M^{me} Inês de Almeida, chef de la section de l'assistance technique et contrôle des travailleurs étrangers, Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, Luanda, Angola.

M^{me} Angelica Da Costa, troisième secrétaire, Mission permanente de l'Angola à Genève.

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Bieng Theng, Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Cambodia in Geneva.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

S.E. M. Zacharie Prevet, ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Yaoundé, Cameroun.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Samuel Inack Inack, directeur des études, ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Yaoundé, Cameroun.

CHAD TCHAD

M^{me} Ines Mwabanyol Madjim Ines, ministère de la Fonction publique et du Travail, chef de service des normes internationales du travail, N'Djamena, Tchad.

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Isa Bandjam Djibrine, ministère de la Fonction publique et du Travail, chef de division de l'orientation, conseil et promotion de l'emploi, N'Djamena, Tchad.

CHILE CHILI

Sra. Carola Campero Fernández, Ministerio de Trabajo, Jefa de Departamento de Capacitación en Empresas, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Santiago, Chile.

CHINA CHINE

Mr Sicai Rong, First Secretary, Permanent Mission of the People's Republic of China in Geneva.

CYPRUS CHYPRE CHIPRE

Mr Demetris Georgiou, Labour Officer, Department of Labour, Nicosia, Cyprus.

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Soulla Alexandrou, Labour Officer, Department of Labour, Nicosia, Cyprus.

ECUADOR EQUATEUR

Sr. Jorge Thullen, Asesor del Ministerio de Trabajo del Ecuador, Ginebra.

EGYPT EGYPTTE EGIPTO

Mr Mohamed Al-Hanafi, Adviser to Her Excellency the Minister for Employment and Information, Ministry of Manpower and Migration, Cairo, Egypt.

FRANCE FRANCIA

M^{me} Perrine Barré, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, Paris, France.

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Rachel Becuwe-Jacquinet, ministère de l'Emploi, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Paris, France.

GREECE GRÈCE GRECIA

Mr Nikolaos Koulocheris, Manpower Employment Organization, Legal Department, Athens, Greece.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Georgios Vlassopoulos, Manpower Employment Organization, Legal Department, Athens, Greece.

IRAN, ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN, RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D' IRÁN, REPÚBLICA ISLÁMICA DEL

Mr Alireza Valipour, Director of the Office of Direction of Job Seekers and Private Employment Agencies, Ministry of Labour and Social Affairs, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Bahman Abasi, Chief of the Office of Direction of Job Seekers and Private Employment Agencies, Ministry of Labour and Social Affairs, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Mr Mehrdad Ayoubi, Expert of the Office of Direction of Job Seekers and Private Employment Agencies, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Mrs Fatemeh Sakhaei, Expert of the Office of Direction of Job Seekers and Private Employment Agencies, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Mr Amir Shahmir, Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran, Geneva.

ISRAEL ISRAËL

Mr Ron Adam, Deputy Permanent Representative of the Permanent Mission of Israel, Geneva, Switzerland.

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Mrs Ronit Langer, Adviser, Permanent Mission of Israel, Geneva.

KENYA

Mr Geoffrey O. Omondi, Principal Counsellor, Permanent Mission of Kenya, Geneva.

KUWAIT KOWEÏT

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Jamal Mohamad Al-Dosari, Deputy Under Secretary to Legal Affairs, Ministry of Social Affairs and Labour, Safa, Kuwait.

Mr Thamer Nahi Al-Mutairi, Senior Legal Researcher, Department of External Relations, Ministry of Social Affairs and Labour, Safa, Kuwait.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Aminuddin Ab. Rahaman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva.

MOZAMBIQUE

M. Juvenal Arcanjo Dengo, premier secrétaire, Mission permanente du Mozambique, Genève.

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Criselda Sy, Director, Department of Labor and Employment, Intramuros Manila, Philippines.

POLAND POLOGNE POLONIA

Mrs Magdalena Nojszewska-Dochev, First Secretary, Permanent Mission of Poland, Geneva.

**SAO TOME AND PRINCIPE SAO TOMÉ-ET-PRINCIPE
SANTO TOMÉ Y PRÍNCIPE**

Sra. Maria Tomé d'Araújo Ferreira, Ministra, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Família, Sao Tome, Sao Tomé-et-Principe.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sra. Eugénia Lima, Directora do Gabinete da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Família, Sao Tome, Sao Tomé-et-Principe.

Sr. Victor Espírito Santo, Chefe Departamento Administrativo e Financeiro, Instituto Nacional de Segurança Social, Sao Tome, Sao Tomé-et-Principe.

Sr. Hernane Costa, Director do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Família, Sao Tome, Sao Tomé-et-Principe.

SINGAPORE SINGAPOUR SINGAPUR

Ms Choong Yeen Chia, Permanent Mission of Singapore, Geneva.

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sra. Pilar González Bayo, Jefa de Área de la Subdirección General de Ordenación Normativa, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, España.

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M^{me} Célia Jimenez, secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Direction du travail, placement et location de services, Berne, Suisse.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Bertrand Clerc, Chef de secteur suppléant, secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), secteur emploi et placement, Berne, Suisse.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Vivathana Thanghong, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand (Labour Section), Geneva.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Ali Hamdi, directeur général de la promotion de l'emploi, ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des jeunes, Tunis, Tunisie.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Rabeh Megdiche, directeur de la législation du travail, ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'étranger, Manouba, Tunisie.

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Delegado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra.

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr David Arkless, President, Global Corporate and Government Affairs, Manpower, Inc., London, United Kingdom.

M. Jamal Belahrach, vice-président commission emploi, Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), Casablanca, Maroc.

Ms Esther Salomé Chipango Kapisa, Executive Director, Fidelity Labour Consultants Ltd, Lusaka, Zambia.

Mr Linus Kariuki, Principal Executive Officer, Federation of Kenya Employers, Nairobi, Kenya.

Ms Hansong Liu, Deputy Director, China Enterprise Confederation, Beijing, China.

Mr Olav Magnussen, Special Adviser, Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), Oslo, Norway.

Mr Hiroyuki Matsui, Deputy Managing Director, Nippon-Keidanren International Cooperation Center (NICC), Tokyo, Japan.

Mr Valeriy Oskin, Association of Professional Search Consultants, Moscow, Russian Federation.

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Mr Mohammad Hassan Ahmadpour, Managing Director, Iranian Association of International Private Employment Agencies, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Sr. Francisco Aranda Manzano, Presidente AGETT, Madrid, España.

Mr Sieto De Leeuw, Director of Labour Affairs/Managing Director, Randstad Groep Nederland, Randstad Holding NV, TC Diemen, Netherlands.

Mr Johan Denys, Manager, Corporate Communication and Public Affairs, RANDSTAD Belgium NV-SA, Brussels (Laken), Belgium.

Mr Seyed Hamid Ghadamgahi Sani, Deputy Chairman, Pars Private Employment Agency and Career Counselling, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Mr Even Hagelien, Director of Staffing Industry, Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), Oslo, Norway.

Ms Annemarie Muntz, Director, Group Public Affairs, Randstad Holding NV, TC Diemen, Netherlands.

Mr Nithiadevan Naicker, Strategic Sector Skills Plan Manager, Services Sector Education and Training Authority, Johannesburg, South Africa.

Sr. Miguel Alberto Pérez García, Presidente Ejecutivo, Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET), Bogotá, Colombia.

Ms Gabriella Sebardt, Legal Council and Policy Adviser, Swedish Staffing Agencies, Stockholm, Sweden.

Mr Fred Van Haasteren, Executive Vice-President, Randstad Holding NV, TC Diemen, Netherlands.

Mr Hakam Zaid Al-Kilani, General Manager, Al Safsaf Recruitment Company, Amman, Jordan.

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Ms Solange Aparecida Caetano, President, SEESP (Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo), São Paulo, Brazil.

Mr R. Chandrasekaran, Deputy President of UNI Malaysian Liaison Council, Kota Kinabalu, Malaysia.

Mr Manoj Doshi, National Organization of Government Employees, Faridabad, India.

Mr Mduduzi Mbongwe, Deputy General Secretary, SACCAWU, Johannesburg, South Africa.

M. Abderrahim Mongi, secrétaire général, FGPS, Tunis, Tunisie.

Ms Aranya Pakapath, Project Coordinator ICEM Asia CAL Project, Nonthaburi, Thailand.

Mr Miguel Pereira, CONTRAF-CUT, São Paulo, Brazil.

Mr Jaya Santoso, General Secretary of SPPI, ASPEK (Association of Indonesian TU), Jakarta Selatan, Indonesia.

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Mr Kent Ackholt, Unionen, Stockholm, Sweden.

Ms Marzia Adelfio, FILCAMS–CGIL, Italy.

Ms Alke Boessiger, Union Network International (UNI), Nyon, Switzerland.

Mr Detlev Bruse, Ver.di, Berlin, Germany.

Mr Sebastião André Dombaxe, Sneba Angola, Luanda, Angola.

Ms Margriet Kraamwinkel, FNV Bondgenoten, Utrecht, Netherlands.

Ms Giedre Lelyte, Union Network International (UNI), Nyon, Switzerland.

Mr Fernando Lopes, Assistant General Secretary, International Metalworkers Federation (IMF), Geneva.

Ms Sanne Aakermann Oestrup, HK Privat, Copenhagen, Denmark.

Mr Sergio Pennati, FILCAMS–CGIL, Italy.

Ms Maria Riboni, FILCAMS–CGIL, Italy.

Ms Ana Tercia Sanches, CONTRAF–CUT, São Paulo/SP, Brazil.

Mr Filipe Makengo Segundo, Sneba Angola, Luanda, Angola.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

European Commission
Commission européenne
Comisión Europea

Mr Bertrand Muller-Schleiden, Administrator, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, Belgium.

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales
non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

World Association of Public Employment Services
Association mondiale des services d'emploi publics
Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo

Mr Dieter Baigger, Adviser, World Association of Public Employment Services, Brussels, Belgium.

International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT)

Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT)

Mr Fernando Calvet, Sindeprestem, São Paulo, Brazil.

Sr. Horacio De Martini, President, CIETT, Buenos Aires, Argentina.

Sr. Alberto Dorrego de Carlos, Asociación Estatal de Trabajo Temporal (AETT), Madrid, España.

Sr. Edmundo Escobar, Asociación Mexicana de Capital Humano, México D.F., México.

Mr Thomas Hadley, Director, Recruitment and Employment Confederation, London, United Kingdom.

Ms Bev Jack, APSO, Johannesburg, South Africa.

Mr Rade Nenadic, National Federation of Temporary Work Agencies in Macedonia, Skopje, The former Yugoslav Republic of Macedonia.

Mr H. Ohara, JASSA, Tokyo, Japan.

Mr Daniel Oudrar, ULEDI, Luxembourg.

Mr Denis Pennel, Managing Director, CIETT, Brussels, Belgium.

Mr Simon Ridge, APSO, Johannesburg, South Africa.

Mr Katsuhiko Sato, JASSA, Tokyo, Japan.

Mr Johannes Wiegerinck, Sindeprestem, São Paulo, Brazil.

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean Dejardin, Conseiller, Organisation internationale des employeurs, Genève.

International Trade Union Confederation (ITUC)

Confédération syndicale internationale (CSI)

Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Esther Busser, Deputy Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva.

Ms Raquel Gonzales, Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva.

Mr Leon Pieter Grobler, UASA – The Union, Florida, South Africa.

Organization of African Trade Union Unity (OATUU)

Organisation de l'Unité syndicale africaine (OUSA)

Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA)

Mr Abdoulaye Leylouma Diallo, OATUU Permanent Representative, Ferney-Voltaire, France.