



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

Document d'information de l'ITF à
l'intention de syndicats

SOMMAIRE

I. Contexte	3
II. Champ d'application des Principes directeurs	4
III. Importance et utilité des Principes directeurs	4
IV. Contenu principal des Principes directeurs	5
PARTIE I : Concepts principaux	5
1) Définitions principales	5
2) Lien entre les pressions sur les marges dans la chaîne d'approvisionnement, les déficits de travail décent et la sécurité routière	5
Partie II : Réglementer les chaînes d'approvisionnement pour renforcer la durabilité et le pouvoir des travailleuses et travailleurs	6
1) Rémunération durable	6
2) Temps de travail et temps de conduite, excès de vitesse et surcharge des véhicules	6
3) Transparence de la documentation et des relations contractuelles, et plans de sécurité du conducteur routier	6
4) Inspection et contrôle, chaîne de responsabilité	7
PARTIE III : Responsabilité des gouvernements, des employeurs et des employeurs économiques en matière de santé et de sécurité au travail et d'égalité entre hommes et femmes	8
1) Santé et sécurité au travail	8
2) Violence et harcèlement	8
3) Installations sanitaires	8
4) Ségrégation professionnelle entre hommes et femmes et discrimination	9
PARTIE IV : Protéger les droits des travailleurs des formes atypiques d'emploi	9
1) Protéger les droits fondamentaux au travail	9
2) Autres protections pour les travailleurs des formes atypiques d'emploi	9
Annexe I : Documentation sur le lien entre les pressions sur les marges dans la chaîne d'approvisionnement, les taux de rémunération, les conditions de travail, et la santé et la sécurité dans le transport routier	10
Annexe II : Exemples de plans de sécurité du conducteur routier	11
1. Plan de sécurité du conducteur routier en Nouvelle-Galles du Sud – Responsabilité mutuelle en matière de sécurité routière pour l'attribution des contrats (province)	11
2. Plan de sécurité LINFOX contre la fatigue des conducteurs	12
3. Modèle de Plan de sécurité du conducteur routier de l'organisme Australian Logistics Compliance	13



I. CONTEXTE

Les Principes directeurs de l'OIT sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports (ci-après les Principes directeurs) ont été adoptés par une réunion tripartite d'experts qui s'est tenue au siège de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en septembre 2019. La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) était à la tête de la délégation du Groupe des travailleurs pour cette réunion, qui consistait en une semaine de négociations avec les représentants des employeurs et des gouvernements. Il en a résulté un accord tripartite sur les Principes directeurs, lesquels contiennent un large éventail de recommandations sur les « meilleures pratiques en matière de sécurité dans le secteur du transport routier », ayant pour objectif affiché de « protéger la communauté et les travailleurs du transport routier contre tous les risques pour la santé et la sécurité, et de promouvoir une rémunération sûre et équitable. » (paragraphe 7).

Les Principes directeurs sont le fruit de plusieurs années de travaux de l'ITF, commencés avec les préparatifs de la Réunion sur la sécurité et la santé au travail dans le secteur du transport routier tenue en 2015. Lors de cette réunion,

la délégation du Groupe des travailleurs (également emmenée par l'ITF) avait réussi à obtenir des employeurs et des gouvernements un accord en vue d'une résolution engageant le BIT et ses mandants à développer et adopter « un recueil de directives pratiques ou des directives sur les meilleures pratiques en matière de sécurité du transport routier ». Entre ces deux réunions, l'ITF et ses affiliés ont mené des enquêtes et débats sur les principales thématiques abordées dans les Principes directeurs, tout en poursuivant les campagnes sur le terrain en faveur de bon nombre des droits et systèmes promus dans ces Principes directeurs.

L'ITF entre maintenant dans la phase de mise en œuvre des Principes directeurs. Ce document d'information vise à aider les affiliés à comprendre l'essentiel du contenu des Principes directeurs, en privilégiant les aspects qui soutiennent la stratégie de l'ITF relative aux employeurs économiques, décrite dans le document Le pouvoir des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement : la stratégie « Employeurs économiques » de l'ITF.

II. CHAMP D'APPLICATION DES PRINCIPES DIRECTEURS

Formes d'emploi

Les Principes directeurs s'appliquent aux conducteurs de véhicules utilitaires, indépendamment de leur forme d'emploi, assurant des services de transport routier de marchandises ou des services de transport de voyageurs sur longue distance (paragraphe 20). Ce champ d'application inclut explicitement les conducteurs indépendants (propriétaires exploitants), les entrepreneurs dépendants et les conducteurs informels, regroupés sous l'appellation « conducteurs de véhicules utilitaires non salariés », et les autres conducteurs engagés dans des formes atypiques d'emploi.

Secteur

Malgré tous les efforts de la délégation du groupe des travailleurs, le champ d'application des Principes directeurs se limite aux services de transport routier de marchandises et de transport de passagers sur longue distance, excluant techniquement les conducteurs des services de cars régionaux et interurbains et de véhicules à deux roues et à trois roues (paragraphe 9). Bien qu'ils ne fassent pas explicitement mention de ces importants groupes de travailleurs, les Principes directeurs peuvent très bien être invoqués dans les débats portant sur la meilleure façon de les protéger.

Petits boulots

Les conducteurs de véhicules utilitaires auxquels s'appliquent les Principes directeurs peuvent conduire des véhicules de propriété publique ou privée, tant qu'ils sont « normalement utilisés pour le transport de voyageurs et/ou de marchandises à des fins commerciales », pour un employeur ou d'autres parties prenantes de la chaîne du transport routier (paragraphe 9). Les parties prenantes de la chaîne du transport routier comprennent toute partie pouvant donner des instructions à un conducteur de véhicule utilitaire et/ou tout acheteur de services de transport (paragraphe 12, 16). Les Principes directeurs peuvent donc être compris comme s'appliquant aux travailleurs de l'économie des petits boulots du secteur du transport routier, même s'ils n'en font pas mention spécifiquement. Même si, compte tenu des limitations sectorielles, les Principes directeurs s'appliqueraient uniquement aux petits boulots du transport de marchandises (par exemple Amazon Flex et Uber Freight) et non au transport urbain de passagers (par exemple les véhicules avec chauffeur Uber), les syndicats peuvent les utiliser à titre de référence pour des principes et pratiques pouvant être mis en œuvre par les gouvernements et les opérateurs de plateforme afin de protéger tous les conducteurs travaillant par le biais d'applications numériques.

Les Principes directeurs abordent un large éventail de thématiques, dont la dynamique du secteur, les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, la formation et la professionnalisation, ainsi que les droits syndicaux et le dialogue social. Entre autres, les Principes directeurs encouragent les gouvernements et les partenaires sociaux à

développer une approche des nouvelles technologies centrée sur l'humain, et à tenir davantage compte de l'environnement dans le secteur du transport routier, conformément aux [Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous](#). En vertu de l'objectif du présent document d'information, le contenu ci-dessous se concentre sur la responsabilité des partenaires sociaux, et en particulier des employeurs économiques, en matière de rémunération, de conditions de travail, et de santé et de sécurité, mais les syndicats devraient également se pencher sur les autres chapitres pertinents pour leur domaine d'activité.

III. IMPORTANCE ET UTILITÉ DES PRINCIPES DIRECTEURS

Même s'ils ne sont pas contraignants, les Principes directeurs sont importants sur deux plans. Premièrement, ils énoncent les principes et pratiques recommandés convenus entre les représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements au siège de l'institution internationale faisant autorité dans le monde du travail, **établissant un lien explicite entre la sous-traitance et les pressions sur les marges, les bas salaires et autres « déficits de travail décent », et la sécurité routière**. Deuxièmement, il s'agit du premier instrument adopté par les mandants de l'OIT établissant les **responsabilités non seulement des gouvernements, des employeurs du secteur des transports et des syndicats, mais aussi celles des « parties prenantes de la chaîne du transport routier » et, en particulier, des « acheteurs de services de transport » – les entreprises qui se situent au sommet de la chaîne** de sous-traitance du transport routier, qui sont les commissionnaires des services de transport, mais n'emploient pas directement de travailleurs des transports. Comme nous l'expliquons ci-dessous, le concept d'acheteur de services de transport évoqué dans les Principes directeurs est essentiellement le même que celui « d'employeur économique » utilisé stratégiquement par l'ITF pour identifier les parties qui sont les responsables ultimes des conditions de travail, de rémunération et de sécurité tout au long des chaînes de sous-traitance des transports.

Ces Principes directeurs ont certes leurs défauts, mais peuvent néanmoins nous être très utiles dans le cadre de notre stratégie générale de renforcement du pouvoir collectif des travailleuses et travailleurs, pour exiger des comptes des employeurs économiques et des gouvernements en matière d'équité et de sécurité, obtenir des normes sectorielles et réorganiser les marchés. Plus précisément, les Principes directeurs peuvent servir de socle à nos revendications et négociations avec les gouvernements, les employeurs et, en particulier, les employeurs économiques, concernant les niveaux de rémunération, la santé et la sécurité au travail et les droits syndicaux.

IV. CONTENU PRINCIPAL DES PRINCIPES DIRECTEURS

PARTIE I : Concepts principaux

1) Définitions principales

Conducteur de véhicule utilitaire : Toute personne conduisant un véhicule utilitaire ou se trouvant à bord du véhicule pour pouvoir le conduire si nécessaire. Un véhicule utilitaire peut être de propriété publique ou privée tant qu'il est « normalement » utilisé pour le transport de voyageurs et/ou de marchandises à des fins commerciales. Un conducteur de véhicule utilitaire peut travailler pour un employeur direct ou pour une autre partie prenante de la chaîne du transport routier (voir ci-dessous).

Conducteurs de véhicules utilitaires salariés ou non salariés : Les Principes directeurs utilisent le terme « salariés » pour les conducteurs employés et qualifient de « non salariés » les auto-entrepreneurs, les conducteurs indépendants (propriétaires exploitants), les entrepreneurs dépendants et les conducteurs informels (paragraphe 17). D'autres expressions qualifient également les groupes de conducteurs qui relèvent de cette catégorie, notamment « chauffeurs artisans » et travailleurs « faux-indépendants » ou « dans des relations d'emploi déguisées ». Ces définitions se chevauchent souvent, et des termes différents sont utilisés dans différents contextes nationaux. Les conducteurs de véhicules utilitaires non salariés sont des travailleurs, tandis que les employeurs et les parties prenantes de la chaîne du transport routier essaieront souvent de nous faire croire le contraire.

L'une des forces de ces Principes directeurs, c'est qu'ils reconnaissent la vulnérabilité particulière des chauffeurs de véhicules utilitaires non salariés (paragraphe 25-26), et instaurent des protections considérables. En utilisant le terme « conducteurs » au lieu de « travailleurs », les Principes directeurs contournent la problématique de leur statut, mais n'en réussissent pas moins à proposer un large éventail de droits et de protections dont ils devraient pouvoir se prévaloir.

Acheteur de services de transport : Une personne ou une entreprise qui passe un contrat pour l'achat de services de transport routier de marchandises ou de services de transport de voyageurs. Cette définition inclut implicitement les parties au sommet de la chaîne de sous-traitance qui dictent les conditions de travail et les taux de rémunération à tous les maillons, pour lesquelles l'ITF utilise l'expression « employeurs économiques » (paragraphe 16).

Parties prenantes de la chaîne du transport routier : Toute partie de la chaîne du transport routier pouvant donner des instructions à un conducteur de véhicule utilitaire, dont les acheteurs de services de transport (employeurs économiques) ainsi que les sociétés de transport et de logistique et les transitaires (paragraphe 12).

Il est important de se rappeler que dès que les Principes directeurs font mention des responsabilités des parties prenantes de la chaîne du transport routier, ils se réfèrent aux responsabilités des employeurs économiques.

Chaîne de responsabilité : Concept du droit national et international reconnaissant que toutes les parties d'une chaîne de sous-traitance (dont les employeurs économiques) assument leurs propres responsabilités et ce faisant, contribuent 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 (paragraphe 178).

Partenaires sociaux : À l'OIT, l'expression « partenaires sociaux » désigne les organisations de travailleurs (syndicats) et les organisations d'employeurs, lesquelles, avec les gouvernements, constituent les principales parties du dialogue social et les trois catégories de mandants de l'OIT.

Formes atypiques d'emploi (FAE) : Expression utilisée par l'OIT pour recouvrir un large éventail de formes d'emploi précaire, parmi lesquelles « 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 » (paragraphe 61).

Même si les Principes directeurs ne le mentionnent pas explicitement, les conducteurs de véhicules utilitaires non salariés devraient être entendus comme faisant partie de cette catégorie. L'OIT utilise également l'expression « formes d'emploi nouvelles et émergentes » pour se référer spécifiquement aux nouvelles formes d'emploi ne cadrant pas facilement avec le concept « d'emploi » au sens traditionnel du terme, comme les travailleurs de l'économie des petits boulots (paragraphe 61).

Déficit de travail décent : Concept important largement utilisé dans les Principes directeurs. L'OIT le définit comme « l'insuffisance des possibilités d'emploi, de la protection sociale, le déni des droits des travailleurs et l'absence de dialogue social. »

2) Lien entre les pressions sur les marges dans la chaîne d'approvisionnement, les déficits de travail décent et la sécurité routière

Le point de départ le plus important des Principes directeurs, c'est leur reconnaissance du lien entre les pressions sur les marges inhérentes à la chaîne de sous-traitance des transports routiers, qui émanent des employeurs économiques, et les taux de rémunération bas et autres déficits de travail décent, qui obligent les conducteurs à se livrer à des pratiques de conduite à risque et mettent en danger tous les usagers de la route (paragraphe 1, 7, 27, 29, 70). Une liste des sources universitaires et gouvernementales établissant ce lien est incluse à l'Annexe I. Les Principes directeurs précisent « qu'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 » (paragraphe 19).

Partie II : Réglementer les chaînes d'approvisionnement pour renforcer la durabilité et le pouvoir des travailleuses et travailleurs

1) Rémunération durable

Une rémunération durable est garante de la sécurité

Les Principes directeurs établissent un cadre de « rémunération durable » pour les conducteurs de véhicules utilitaires salariés et non salariés reposant sur les mêmes principes que celui du modèle des taux de rémunération garants de la sécurité (*Safe Rates*). Les systèmes de taux de rémunération garants de la sécurité établissent les niveaux salariaux minimums permettant aux conducteurs de ne pas être acculés à se livrer à des pratiques à risque et incluent des mécanismes de chaîne de responsabilité, lesquels garantissent que les employeurs économiques et les autres maillons de la chaîne du transport routier seront tenus responsables du paiement de ces taux de rémunération. (Pour une explication détaillée du modèle des taux de rémunération garants de la sécurité, dont la façon dont il est mis en œuvre dans des pays comme l'Australie et la Corée du Sud, voir *Le pouvoir des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement : la stratégie « Employeurs économiques » de l'ITF, Chapitre 5 : Taux de rémunération garants de la sécurité (Safe Rates)*).

Inscrire les syndicats dans les mécanismes de rémunération durable

Pour les conducteurs de véhicules utilitaires non salariés, les Principes directeurs appellent les partenaires sociaux, les parties prenantes de la chaîne du transport routier et les gouvernements à œuvrer ensemble à l'établissement de mécanismes de rémunération durable. Il est particulièrement notable que les Principes directeurs reconnaissent explicitement que les syndicats et les employeurs économiques devraient participer à l'établissement de mécanismes (ou modèles) de rémunération durable. Du point de vue des syndicats, la participation à ce processus garantit un siège à la table des négociations avec les employeurs économiques.

L'inclusion des employeurs économiques dans ce processus les force à collaborer avec les syndicats dans un système au travers duquel ils sont amenés à rendre des comptes. Les Principes directeurs soulignent également que des systèmes appropriés d'inspection devraient permettre de vérifier si la rémunération durable est réellement appliquée par toutes les parties de la chaîne du transport routier (paragraphe 77, 82).

Recouvrement des coûts et rémunération de l'entièreté du temps de travail des chauffeurs de véhicules utilitaires non salariés

Les Principes directeurs font reposer la rémunération durable sur le principe du « recouvrement des coûts ». Les factures des chauffeurs de véhicules utilitaires non salariés devraient être réglées dans un délai de 30 jours (paragraphe 75) et permettre un recouvrement des coûts prévisibles et d'autres frais fixes, variables et d'investissement qui sont à leur charge puisqu'ils ne sont pas salariés.

Les conducteurs devraient également être rémunérés de façon adéquate pour l'entièreté de leur temps de travail, dont le temps de conduite et le temps consacré à des activités annexes non liées à la conduite (paragraphe 76, 81). Les

Principes directeurs indiquent que la rémunération du travail personnel doit se faire au taux de salaire minimum national ou à un taux supérieur. La *Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970*, mentionnée au paragraphe 78, stipule que le salaire minimum doit tenir compte du coût de la vie, des prestations de sécurité sociale, des niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux et, surtout, des besoins des travailleurs et de leur famille. Des calculs de coût du travail calqués sur des salaires minima ne répondant pas adéquatement à ces exigences ne devraient pas être considérés comme durables.

Les salaires minima des conducteurs de véhicules utilitaires salariés devraient être adéquats et au même niveau que ceux des conducteurs de véhicules utilitaires non salariés (paragraphe 80-81).

2) Temps de travail et temps de conduite, excès de vitesse et surcharge des véhicules

Temps de travail et temps de conduite garants de la sécurité

Les Principes directeurs indiquent qu'il est nécessaire que les gouvernements réglementent le temps de travail et le temps de conduite des conducteurs de véhicules utilitaires salariés et non salariés et fassent appliquer cette réglementation de façon à ce que des comptes puissent être exigés de toutes les parties de la chaîne du transport routier (paragraphe 83, 84, 86, 87, 88, 89). Les employeurs et les parties de la chaîne du transport routier devraient également veiller à ce que les conducteurs de véhicules utilitaires ne prennent pas le volant en état de fatigue (42, 83). Les instruments de l'OIT applicables en la matière sont précisés aux paragraphes 83 et 86.

Les paragraphes 39(e) et 41 soulignent que toutes les parties de la chaîne du transport routier ont la responsabilité de veiller à ce que les conducteurs, dont les conducteurs routiers étrangers, perçoivent une rémunération adéquate (durable) et ne soient pas contraints d'enfreindre la législation en matière de temps de conduite et de travail ou les réglementations applicables aux limitations de vitesse ainsi qu'aux dimensions, au poids et à la charge des véhicules utilitaires. Le Paragraphe 49(h) souligne que la suppression de la coercition à se livrer à ces pratiques et à d'autres comportements dangereux sur la route et la possibilité pour les chauffeurs de se reposer correctement, nécessitent « 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.

3) Transparence de la documentation et des relations contractuelles, et plans de sécurité du conducteur routier

Transparence de la documentation et des relations contractuelles

Les Principes directeurs indiquent qu'une documentation claire et transparente de la part des parties prenantes de la chaîne du transport routier, des employeurs et des conducteurs de véhicules utilitaires sur la façon dont le travail est effectué et sur les contrats, et une réglementation des contrats de service de transport routier, dont la mise en place de contrats types par les gouvernements, sont des outils importants pour promouvoir le travail décent et la sécurité (paragraphe 163, 176). Les paragraphes 68 et 69 édictent des conditions spécifiques garantissant la transparence des activités et des services de transport dans les contrats des conducteurs de véhicules utilitaires salariés et non salariés.

Le paragraphe 138 énonce les instruments pertinents de l'OIT s'agissant du recrutement équitable et des pratiques d'achat en matière de contrats de services de transport routier. Plus particulièrement, les Principes directeurs soulignent que la Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 peut fournir des orientations pour l'externalisation auprès de conducteurs de véhicules utilitaires non salariés dans les secteurs public et privé. Cette Convention stipule que les contrats de service devraient contenir des clauses garantissant des salaires, une durée de travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que les conditions établies pour un travail de même nature dans l'industrie intéressée.

Plan de sécurité du conducteur routier

En plus de la transparence des contrats, les Principes directeurs appellent à l'utilisation, la mise en application et la révision et l'actualisation périodiques d'un plan de sécurité du conducteur routier (paragraphe 157, 171-173). Les plans de sécurité du conducteur routier contiennent des informations sur le service de transport routier exécuté, dont les délais, les distances, les conditions de travail et les méthodes de gestion de la fatigue. Un exemple de plan de sécurité du conducteur routier est inclus à l'Annexe D des Principes directeurs. Plusieurs autres exemples plus détaillés sont inclus à l'Annexe II du présent document.

4) Inspection et contrôle, chaîne de responsabilité

Inspection et contrôle

Les Principes directeurs appellent les gouvernements à allouer des ressources financières suffisantes aux services de contrôle et d'inspection (paragraphe 157) et à mettre l'accent sur la qualité de ceux-ci (paragraphe 42), ainsi qu'à adopter et appliquer des sanctions appropriées en cas de violation des dispositions légales (165).

Chaîne de responsabilité

Les Principes directeurs soulignent à plusieurs reprises que l'inspection et le contrôle devraient reposer sur les « principes de la chaîne de responsabilité », ce qui signifie que toutes les parties prenantes de la chaîne du transport routier devraient avoir des comptes à rendre en cas d'infractions. Ceci s'applique aux infractions en matière de rémunération durable, de temps de conduite et de travail, de limitations de vitesse, de code de la route, de réglementations relatives à la taille et au poids des véhicules utilitaires, de réglementations relatives au transport de voyageurs et de marchandises dangereuses, etc., et en cas de dommages corporels ou matériels causés par un conducteur de véhicule utilitaire (par exemple en cas d'accident de la route) (paragraphe 77, 82, 98, 176, 179).

Mécanismes de plainte et de recours

Les systèmes d'inspection et de contrôle devraient s'accompagner de mécanismes accessibles, équitables, indépendants et impartiaux pour le traitement des recours et des plaintes de l'ensemble des conducteurs de véhicules utilitaires, sans crainte de pénalités ou sanctions (paragraphe 49, 56). Plus particulièrement, les Principes directeurs proposent que les réglementations du transport routier fournissent accès à des mécanismes de règlement des différends et de réparation, c'est-à-dire aux tribunaux (paragraphe 176).

Participation des syndicats aux inspections et contrôles

Les Principes directeurs demandent aux gouvernements de promouvoir la collaboration et l'échange d'informations entre les services d'inspection du travail et de contrôle, les syndicats et les organisations d'employeurs (paragraphe 159). Ils appellent aussi les employeurs, leurs organisations et les parties prenantes de la chaîne du transport routier à promouvoir et exercer une diligence raisonnable, conformément au cadre de référence des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (paragraphe 39). La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme se réfère à la responsabilité qu'ont les entreprises d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre des comptes pour les impacts négatifs sur les droits de l'homme liés à leurs activités et à leur chaîne d'approvisionnement, même si elles n'en sont pas la cause directe ou n'y ont pas contribué. Les Principes directeurs appellent à des consultations avec les parties prenantes, dont les syndicats, à chaque étape du processus de conception de modèles de diligence raisonnable et de suivi et de réparation des incidences sur les droits de l'homme. En plus des Principes directeurs des Nations Unies, les syndicats peuvent aussi se référer à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) portant sur le devoir de diligence des multinationales.

Même s'ils ne vont pas assez loin dans la reconnaissance du rôle vital que peuvent jouer les syndicats en matière de contrôle et d'application, les Principes directeurs de l'OIT servent de fondement à la promotion du modèle d'inspection par les travailleurs actuellement mis en pratique par l'ITF par le biais de son Modèle sur le devoir de diligence dans les transports routiers (DDTR). (Pour une explication détaillée de ce modèle, voir Le pouvoir des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement : la stratégie « Employeurs économiques » de l'ITF, Chapitre 4 : Devoir de diligence fondé sur les travailleurs.)

Le DDTR tire sa force du fait que les travailleurs et les syndicats en savent souvent bien plus sur ce qui se passe au sein des chaînes de sous-traitance que les employeurs économiques qui s'appuient sur elles. Les informations recueillies par les syndicats au travers d'un suivi et d'un contrôle systémiques des violations de ces Principes directeurs peuvent former la base des négociations en vue d'une fixation de normes avec les gouvernements et les employeurs économiques, débouchant sur une réparation et, au final, des chaînes de sous-traitance plus sûres et plus durables. En vertu des Principes directeurs, les inspections menées par les travailleurs peuvent porter sur les infractions en matière de :

- Rémunération durable
- Temps de travail et temps de conduite garants de la sécurité
- Limitations de vitesse
- Dimensions, poids et charge des véhicules utilitaires
- Pratiques de sous-traitance transparentes et équitables
- Protocoles de sécurité et de santé au travail
- Couverture en cas de maladie et de blessure d'origine professionnelle
- Protection contre la violence et le harcèlement
- Adéquation des installations sanitaires et de repos
- Droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et droit à la négociation collective)
- Respect des activités syndicales

PARTIE III : Responsabilité des gouvernements, des employeurs et des employeurs économiques en matière de santé et de sécurité au travail et d'égalité entre hommes et femmes

1) Santé et sécurité au travail

Protocoles de sécurité et de santé au travail et mesures de prévention

Les Principes directeurs demandent aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux parties prenantes de la chaîne du transport routier à prendre en charge l'élaboration de protocoles de sécurité et de santé au travail conformes aux normes internationales, de proposer des formations en la matière et de prendre des mesures de prévention, en accordant une attention particulière aux collisions ou accident, aux longues journées de travail, à l'insuffisance des pauses, etc. (paragraphe 91-93). Étant donné que, plus haut, les Principes directeurs établissent clairement le lien entre les pressions sur les marges, les déficits de travail décent et les collisions ou accidents, ces paragraphes renforcent la responsabilité des employeurs économiques en matière de gestion durable de la chaîne d'approvisionnement, de rémunération durable et de sécurité des conditions de travail.

Les Principes directeurs reconnaissent également que les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne des transports routiers ont la responsabilité de promouvoir et de faire appliquer les mesures garantissant la sécurité du chargement et de déchargement, de proposer et faire utiliser des équipements de protection individuelle, et de respecter le droit des conducteurs de véhicules utilitaires à se soustraire à la contrainte ou à une situation de travail présentant un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé (paragraphe 100). Les Principes directeurs stipulent clairement que les conducteurs de véhicules utilitaires devraient avoir la possibilité de signaler des problèmes de sécurité sans craindre d'être pénalisés ou sanctionnés, contribuant ainsi de manière essentielle à la sécurité du public (paragraphe 98). Ces paragraphes prennent une résonance toute particulière en ce contexte de pandémie de Covid-19.

D'autres paragraphes des Principes directeurs portent sur la responsabilité du gouvernement de veiller à l'existence de dispositions réglementaires sur les matériaux dangereux (paragraphe 106-107) et la sécurité des véhicules (paragraphe 111), d'aborder le problème des infections sexuellement transmissibles (paragraphe 109-110), et de prévenir la consommation de stupéfiants et d'alcool (100). Dans la plupart de ces cas, les Principes directeurs préconisent une concertation du gouvernement avec les partenaires sociaux, ou avec les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport entier.

Régimes d'assurance sociale, d'assurance contre les accidents du travail et d'assurance maladie

Les Principes directeurs appellent les gouvernements à mettre en place « des régimes nationaux d'assurance sociale ou d'indemnisation qui soient solides, complets et durables », notamment un « régime d'assurance contre les accidents du travail qui couvrirait tous les conducteurs de véhicules utilitaires » (paragraphe 127, 129).

Le paragraphe 123 souligne que les gouvernements devraient, en consultation avec les partenaires sociaux, étendre le

bénéfice de la couverture sociale, dont la sécurité du revenu en cas de maladie, maternité, chômage, accident du travail (notamment à la suite d'accidents et de chutes lors de l'accès à la cabine [montée et descente], ou d'opérations de chargement et de déchargement), maladie professionnelle, invalidité ou vieillesse, et faire en sorte que les membres de la famille qui sont à la charge d'un conducteur de véhicule utilitaire, y compris s'il est non salarié, soient protégés en cas de décès de celui-ci.

Cependant, les Principes directeurs ne vont pas assez loin, dans le sens où ils font uniquement mention des responsabilités qu'ont les employeurs de veiller à ce que les conducteurs de véhicules utilitaires salariés soient couverts par ces régimes (paragraphe 128), sans évoquer les responsabilités des parties prenantes de la chaîne du transport routier envers les conducteurs de véhicules utilitaires non salariés. Ils constituent néanmoins un bon point de départ pour les syndicats qui représentent les conducteurs des formes atypiques d'emploi, qui sont le plus souvent ceux qui ne sont pas couverts par l'assurance sociale.

2) Violence et harcèlement

Les Principes directeurs appellent les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier à prendre diverses mesures pour réduire les cas de violence et de harcèlement contre les conducteurs de véhicules utilitaires, notamment une évaluation des risques, des programmes de gestion du stress et de gestion des itinéraires, une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, des mesures de prévention, des interventions face aux problèmes posés par les incidents violents, dont le vol de fret, des formations pour le personnel d'encadrement et les conducteurs de véhicules utilitaires, et des dispositions pour la tenue d'un dialogue social (paragraphe 103).

Le paragraphe 101 évoque la [Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), et la [Recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), pour expliquer l'expression « violence et harcèlement », et précise que celle-ci inclut « la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». Il souligne aussi les responsabilités des États membres qui ont ratifié la Convention.

3) Installations sanitaires

Les Principes directeurs indiquent que les « installations de service » (sanitaires) sont essentielles à la santé et au bien-être des travailleurs du transport, et pour qu'ils puissent exercer leur activité dans des conditions décentes, en particulier les femmes (paragraphe 112-114). Ils expliquent que les gouvernements, les employeurs et les parties prenantes de la chaîne du transport routier ont la responsabilité de mobiliser des ressources pour la création d'installations de service décentes, et de permettre aux conducteurs de véhicules utilitaires de faire des pauses pour les utiliser, et d'associer les conductrices de véhicules utilitaires à la planification et à la conception des sanitaires (paragraphe 116). Ils reconnaissent aussi que les gouvernements ont la responsabilité de libérer des espaces publics pour l'aménagement et l'amélioration des installations de service (paragraphe 115).

La [Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement énumère les problèmes et droits en matière d'installations sanitaires](#) et peut servir de référence, parallèlement aux Principes directeurs.

4) Ségrégation professionnelle entre hommes et femmes et discrimination

Les principes directeurs font observer que « le faible taux de participation des femmes indique que le secteur (du transport routier) ne bénéficie pas d'une main-d'œuvre pleinement représentative ». Ils énoncent plusieurs mesures pouvant être adoptées par les gouvernements, les employeurs et les parties prenantes du transport routier pour s'attaquer à ce problème et donner plus d'attrait au secteur. Il s'agit notamment d'encourager la participation des femmes et d'autres groupes sous-représentés, en garantissant un congé de maternité, parental et de proche aidant, en améliorant les pratiques relatives à la gestion de la chaîne d'approvisionnement pour aider les conducteurs de véhicules utilitaires à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en prenant des mesures pour éliminer les obstacles à l'avancement professionnel, en mettant à disposition des aires de repos, en élaborant des politiques de SST tenant compte du genre et en s'attelant à la violence au travail, etc. (paragraphe 49, 55, 90).

PARTIE IV : Protéger les droits des travailleurs des formes atypiques d'emploi

1) Protéger les droits fondamentaux au travail

Les Principes directeurs reconnaissent la responsabilité des parties prenantes de la chaîne du transport routier, des employeurs et de leurs organisations à éliminer les obstacles qui entravent les activités des syndicats et les ingérences dans celles-ci, et à assurer aux syndicats les moyens nécessaires à l'exercice de leurs activités (paragraphe 39). Ces responsabilités s'appliquent dans la mesure prévue par la législation nationale et les principes et droits fondamentaux au travail. Les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT prévoient la liberté syndicale pour tous les travailleurs, y compris pour ceux qui n'exercent pas leur activité dans le cadre d'une relation de travail. Par extension, les parties prenantes de la chaîne du transport routier ont la responsabilité de garantir aux syndicats représentant des conducteurs de véhicules utilitaires non salariés de pouvoir mener leurs activités.

Le paragraphe 130 rappelle que tous les travailleurs, quel que soit le type de leur relation de travail, ont le droit à la liberté syndicale, à la négociation collective et au dialogue social. Les Principes directeurs énoncent aussi les instruments pertinents de l'OIT s'agissant des principes et droits fondamentaux au travail et les responsabilités qui incombent aux gouvernements en vertu de ceux-ci (paragraphe 37 et 38).

2) Autres protections pour les travailleurs des formes atypiques d'emploi

Travailleurs des formes atypiques d'emploi

Les Principes directeurs renvoient les gouvernements, les partenaires sociaux et les parties prenantes de la chaîne du transport routier aux [Conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi](#) concernant les mesures visant à promouvoir et à préserver des conditions de travail décentes pour les travailleurs de cette catégorie. Parmi ceux-ci :

- Des politiques du marché du travail et autres, et des protections adéquates au travail dans l'objectif d'assurer une progression constante vers des emplois décents.
- Des mesures pour promouvoir l'égalité et la protection de tous les travailleurs contre la discrimination, quels que soient leurs arrangements contractuels.
- La conception et l'adaptation des systèmes de sécurité sociale de manière à offrir aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi des conditions équivalentes à celles dont bénéficient les travailleurs occupant un emploi régulier.
- Des mesures pour garantir aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi un environnement de travail sûr et salubre. Ceux-ci devraient recevoir une formation et un équipement de sécurité et devraient pouvoir participer aux structures et mécanismes tendant à assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail.
- L'adoption, par le dialogue social, de stratégies novatrices, et notamment de mesures de réglementation, permettant aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi de faire valoir leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, et de bénéficier des protections qui leur sont accordées dans le cadre des conventions collectives en vigueur. Ces mesures de réglementation devraient aussi promouvoir des systèmes et mécanismes efficaces de négociation visant à déterminer quel est l'employeur ou les employeurs concernés aux fins de la négociation collective.
- Les services d'inspection du travail devraient bénéficier de ressources suffisantes tenant compte de l'expansion des formes atypiques d'emploi dans lesquelles le non-respect des règles est important.
- Élimination des formes atypiques d'emploi qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail.

Travailleurs de l'économie informelle

Les Principes directeurs reconnaissent tout particulièrement le besoin, pour les conducteurs de véhicules utilitaires, d'une mise à niveau des compétences et d'une transition vers l'économie formelle. Ils appellent les gouvernements à favoriser un cadre propice à l'exercice par les travailleurs informels de leurs droits d'organisation et de négociation collective et à la participation de leurs organisations représentatives au dialogue social concernant la transition vers l'économie formelle, aux côtés des autres partenaires sociaux (paragraphe 64-65).

ANNEXE I : DOCUMENTATION SUR LE LIEN ENTRE LES PRESSIONS SUR LES MARGES DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT, LES TAUX DE RÉMUNÉRATION, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, ET LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DANS LE TRANSPORT ROUTIER

Baek, D., 2021. Analysis of the Early Impact of the Korean Safe Rates System and Proposals for Sustainable Implementation (Summary). Korean Safe Rates Research Group.

Belzer, M.H., 2012. The economics of safety: how compensation affects commercial motor vehicle driver safety. Document de travail présenté devant la Chambre des représentants des États-Unis

Belzer, M.H., 2018. Work-stress factors associated with truck crashes: an exploratory analysis. *Economic and Labour Relations Review* 29(2), 89–307.

Belzer, M.H., Rodriguez, D.A., Sedo, S., 2002. Paying for safety: an economic analysis of the effect of compensation on truck driver safety. Federal Motor Carrier Safety Administration, Washington, DC.

Belzer, M.H., Sedo, S.A., 2018. Why do long distance truck drivers work extremely long hours? *Economic and Labour Relations Review* 29(1), 59–79.

Corsi, T.M., Grimm, C.M., Cantor, D.E., et al., 2012. Safety performance differences between unionized and non-union motor carriers. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review* 48, 807–816.

Faulkner, M.R., Belzer, M.H., 2019. Returns to compensation in trucking: does safety pay? *Economic and Labour Relations Review* 30(2), 262–284.

Golob, T.F., Hensher, D.A., 1996. Driving behaviour of long distance truck drivers: the effects of schedule compliance on drug use and speeding citations. *International Journal of Transport Economics* 23(3), 267–301.

Hirsch, B.T., 1993. Trucking deregulation and labor earnings: is the union premium a compensating differential? *Journal of Labor Economics* 11(2), 279–301.

Kaneko, T., Jovanis, P.P., 1992. Mutiday driving patterns and motor carrier accident risk: a disaggregate analysis. *Accident Analysis & Prevention* 24(4), 437–456.

Mayhew, C., Quinlan, M., 2006. Economic pressure, multi-tiered subcontracting and occupational health and safety in Australian long-haul trucking. *Employee Relations*. 28(3), 212-229.

Mooren, L., Williamson, A., Grzebieta, R., Evidence that truck driver remuneration is linked to safety outcomes: a review of the literature, Transport and Road Safety (TARS) Research, University of New South Wales Australia.

Monaco, K., Williams, E., 2000. Assessing the determinants of safety in the trucking industry. *Journal of Transport Statistics* 3(1), 69–79.

Quinlan, M. 2001. Report of inquiry into safety in the long haul trucking industry. Motor Accident Authority of New South Wales.

Quinlan, M., Write, L. 2008. Remuneration and safety in the Australian heavy vehicle industry: a review undertaken for the National Transport Commission. National Transport Commission of Australia.

Rodríguez, D.A., Rocha, M., Belzer, M.H., 2004. The effects of trucking firm financial performance on driver safety. *Research in Transport Economics* 10, 35–55.

Rodríguez, D.A., Rocha, M., Khattak, A.J., et al., 2003. Effects of truck driver wages and working conditions on highway safety: case study. *Transportation Research Record* 1883(1), 95–102.

Rodríguez, D.A., Targa, F., Belzer, M.H., 2006. Pay incentives and truck driver safety: a case study. *Industrial and Labor Relations Review* 59(2), 205–225.

Smith, S.M., 2015. Workplace hazards of truck drivers in 2012. U.S. Bureau of Labor Statistics, *Monthly Labor Review*, 1-7.

Write, L., Quinlan, M. 2008. Safe Payments: addressing the underlying causes of unsafe practices in the road transport industry, National Transport Commission of Australia.

ANNEXE II : EXEMPLES DE PLANS DE SÉCURITÉ DU CONDUCTEUR ROUTIER

1. Plan de sécurité du conducteur routier en Nouvelle-Galles du Sud – Responsabilité mutuelle en matière de sécurité routière pour l’attribution des contrats (province)

ANNEXE A – PLAN DE SÉCURITÉ DU CONDUCTEUR ROUTIER (EXEMPLE)

Identification opérateur/expéditeur		Période de livraison et détails sur l’enlèvement et la livraison	Rémunération
			Rémunération garante de la santé et de la sécurité Taux au kilomètre pour la conduite, et taux horaire pour le temps de chargement/déchargement/attente
Expéditeur	XYZ <Adresse>	Point d’enlèvement : Centre de distribution Toll Minchibury	Taux et méthode de rémunération : Barème (public) Transport - Niveau 7 Taux longue distance (29,54 cents/km) + taux horaire de (17,25\$, base) pour chargement/déchargement/attente
Opérateur de transport	Toll <Adresse>	Lieu de livraison : Magasin Wagga Wagga XYZ	Systèmes de contrôle/mesure de la rémunération : GPS, ordinateur de bord, audit des chèques de paie, carnet de route, feuille de temps, bordereau de livraison, données GPS et moteur, SDP
		Période : Créneau de livraison 12h30	Pour limiter le temps de travail, contacter le responsable (<insérer le numéro de téléphone>) pour signaler des retards imprévus et reprogrammer la livraison si nécessaire

Horaires prévus	
Durée totale prévue pour le trajet : 11,75 heures 7h00 – 15 minutes pour l’inspection pré-trajet 7h15 à 12h00 (Minchinbury – Wahha Wagga) 4h45 de conduite 30 minutes de pause avant le déchargement 12h30 à 13h30, chargement-déchargement 13h30-16h15 (Wagga Wagga/Marulan) 30 minutes Marulan (16h45) 16h45-18h45 Marulan-Minchinbury 2 heures	
Confirmation que le conducteur a été familiarisé et formé à la politique Santé et Sécurité au travail	
Confirmation que le conducteur a été familiarisé et formé à la politique Drogue & Alcool de la société	

2. Plan de sécurité LINFOX contre la fatigue des conducteurs

ANNEXE B – PLAN DE SÉCURITÉ LINFOX CONTRE LA FATIGUE DES CONDUCTEURS

(LIN0045F)

Plan de sécurité contre la fatigue des conducteurs						
Date						
Expéditeur						
Adresse de l'expéditeur						
Destinataire						
Adresse du destinataire						
Lieu d'enlèvement						
Lieu de livraison						
Nom et adresse du sous-traitant						
Immatriculation du véhicule	Moteur principal		Remorque A		Remorque B	
Temps de travail prévu hors conduite	Heures					
Temps de conduite prévu	Heures					
Temps de repos prévu	Heures		NB. Vous devez faire une pause de 30 minutes au plus tard 5 heures après le début du travail et/ou en fonction des installations de repos désignées			
Durée totale prévue pour le trajet	Heures		NB. La durée du trajet estimée tient compte des tâches hors conduite, dont le chargement et le déchargement et les temps d'attente			
Heure de début effectif			Heure de fin effective			
Heure de début du trajet			Heure de fin du trajet			
<i>Rémunération – le taux au km sera appliqué pour la conduite, et le taux horaire sera appliqué pour le chargement/déchargement/temps d'attente</i>						
Taux horaire		Taux au kilomètre	Taux chargement		Taux trajet	Autre
Le contrôle de la tâche se fera notamment, mais pas exclusivement, par suivi GPS et audit des carnets de routes, feuilles de temps et bordereaux de livraison.						
Déclaration du conducteur				Oui	Non	
Votre permis de conduire est-il en cours de validité ?						
Possédez-vous une Blue Card en cours de validité (Nouvelle Galles du Sud uniquement) ?						
Avez-vous suivi le programme de formation Linfox sur la fatigue des conducteurs ?						
Avez-vous été informé des aires et installations de repos adéquates ?						
En cas de problème technique au véhicule, l'avez-vous signalé ou rectifié ?						
Depuis la fin de votre dernière période de travail, avez-vous eu : - au moins 6 heures de sommeil consécutives (si vous travaillez hors de la tranche minuit-06h00) OU - au moins 8 heures de sommeil consécutives (si vous travaillez dans la tranche minuit-6h00)						
Confirmez-vous ne pas être sous l'emprise de l'alcool et/ou de la drogue (médicaments sur ordonnance ou autre), ce qui affecterait votre capacité à travailler ou à conduire ? (Référez-vous à la politique Drogue et Alcool de Linfox HRM-LFX-POLIC.002 pour plus d'informations)						
Avez-vous inspecté votre véhicule avant chaque trajet ?						
Déclaration Linfox				Oui	Non	
Le conducteur a subi un examen médical au cours des 3 dernières années (si moins de 49 ans) ou au cours des 12 derniers mois (si plus de 49 ans) afin de déterminer son aptitude au travail.						
NB. Si le conducteur répond non à l'une des questions de la Déclaration du conducteur ou si Linfox répond non à la question de la Déclaration de Linfox, le conducteur ne peut être envoyé en tournée.						
Vérification du carnet de route	Vérification de la feuille de travail du conducteur		Vérification GPRS			
En cas de panne mécanique et/ou de retards etc. veuillez contacter les numéros ci-dessous :						
Assistance Melbourne			Assistance Sydney			
Le Plan de gestion de la fatigue du conducteur vous est fourni en tant que guide de gestion de votre fatigue personnelle. Les périodes de repos doivent être prises conformément aux règles nationales en matière de conduite. Ce plan porte sur le temps de conduite, les effets cumulés de la fatigue et les périodes de repos adéquates, et a été préparé conformément à la feuille de travail d'évaluation des risques pertinente.						
Remarques à propos de l'adaptation du plan						
Signature du conducteur						
Signature du responsable/superviseur						

3. Modèle de Plan de sécurité du conducteur routier de l'organisme Australian Logistics Compliance

Plan de sécurité du conducteur routier (PSD)

À compléter par le conducteur routier et le superviseur

PSD préparé par (nom de l'employeur ou recruteur)		Adresse de l'employeur ou recruteur	
Lieu de départ du trajet		Destination	
Nom du sous-traitant		Nom du conducteur	
N° permis de conduire		Date d'expiration	
Type de véhicule	B-Double	Type de permis de conduire	Trajet n°
		Simple	
		Autre	
Numéro(s) d'immatriculation	Tracteurs	Suivi GPS sur le véhicule Oui/Non	N° d'immatriculation de la remorque
Régime d'horaire de conduite	Horaire Standard (SH)	Gestion fatigue – Base (BFM)	Gestion fatigue – Avancé (AFM), ou autre
Au moment où vous commencez cette tâche, de combien d'heures disposez-vous au cours des 24 prochaines heures avant de devoir prendre une longue pause, à savoir minimum 7 heures		Travail (HH:MM)	Nuit HH:MM
Tâche du conducteur. Description du travail conduite/hors conduite, itinéraire anticipé, tous les points d'enlèvement et de livraison, et estimation des kms pour cette partie de la tâche		Identification du véhicule (marque et modèle)	
		KMS	Vérif. Calcs
Estimation de la vitesse de conduite moyenne		Estimation du temps de conduite : notez les implications si le conducteur est en régime SH, autrement dit max. 12 heures de travail sur 24	
Espace de travail		Hrs:mins	
Utilisez cet espace pour indiquer un plan de voyage détaillant les durées et les distances estimées pour le voyage, y compris les principaux temps de pause.		Autre temps de travail. Par ex. chargement, contrôles de sécurité	
		Durée totale du temps de travail	
		Pauses courtes obligatoires (Total)	
		Pauses longues obligatoires (Total) et tout repos facultatif	
		Estimation de la durée du trajet	
Date et heure de départ	OU	Jour	Date
Compte kilométrique à la sortie			
Heure d'arrivée estimée sur la base des informations ci-dessus	Heure	OU	Date
Remarque : L'heure d'arrivée ESTIMÉE n'est pas contraignante pour le conducteur. Tout retard modifiant l'heure d'arrivée estimée sera signalé au destinataire.			
Commentaires à propos de l'heure d'arrivée estimée convenue ?			
Tout retard imprévu devra être signalé au plus vite à			
DÉCLARATION DU CONDUCTEUR (avant le départ)			Initiales/Cocher
Mon journal a été rempli conformément à la loi, et une copie est disponible sur demande			
Si cette tâche me prend plus de 24 heures, je calculerai le temps de travail disponible avant une période de repos obligatoire de 24 heures			
Ma tournée précédente a été effectuée dans le respect de la loi. J'ai observé les temps de pause requis et je suis capable et en état d'effectuer ce trajet (services de transport routier) conformément au plan d'une façon sûre et légale en tenant compte de tous les risques identifiés connus, en ce compris, mais pas exclusivement, les conditions climatiques, environnementales et physiques, par exemple les routes et l'infrastructure etc.			
J'ai reçu une évaluation du trajet (le cas échéant) avec indication des aires de repos adaptées, ou j'ai l'habitude de cette tâche et j'ai connaissance des aires de repos adaptées.			
Tout risque supplémentaire lié à la conduite de nuit a été pris en compte et je suis conscient que je dois m'arrêter et prendre du repos supplémentaire si je me sens fatigué.			
Toutes les documents nécessaires ont été présentés, et un contrôle avant départ a été effectué, notamment pour inspecter l'état du véhicule.			
Mon permis de conduire est en cours de validité et adapté à la tâche en question.			
Signature du conducteur		Signature du superviseur	Contrôle avant départ effectué ?
Nom en lettres majuscules		Nom en lettres majuscules	Documents présentés ?
Pour des conseils sur la gestion de la fatigue, référez-vous à la page web de la NTC « Guidelines For Managing Heavy Vehicle Driver Fatigue » https://www.ntc.gov.au/filemedia/bulletins/Guidelines_Fatigue_August07.pdf			
Incluez dans votre itinéraire l'identification des risques potentiels et les moyens de réduire ces risques.		Dans la Déclaration du conducteur (3 ^e point), « capable » implique d'avoir été informé des systèmes de santé et sécurité au travail pertinents.	

MODIFIER OU REMPLACER LE PLAN

<p>Les conducteurs sont autorisés à modifier le plan sans en référer à leur superviseur, et devraient toujours se reposer quand ils se sentent fatigués. Cependant, ces changements ne doivent pas enfreindre la réglementation sur le temps de conduite. Si un changement important risque d'enfreindre la réglementation sur le temps de conduite, le conducteur doit contacter son superviseur pour recevoir des instructions.</p>						
<p>Commentaires/remarques sur le trajet. Utilisez cette section pour notifier les informations d'arrivée et de départ sur les sites des clients si vous effectuez des enlèvements et des livraisons (vous pouvez demander à l'expéditeur ou au destinataire d'être témoins)</p>						
<p>Si le conducteur n'a pas utilisé de journal pour ce voyage, il doit inscrire dans cet espace les relevés du compteur kilométrique de chaque véhicule conduit, ainsi que l'heure et le lieu de chaque changement d'activité pour ce voyage. Si le véhicule est équipé d'un appareil télématique avec GPS que l'employeur ou le loueur utilise pour assurer un suivi en temps réel, il n'est PAS nécessaire de consigner ces informations dans ce plan.</p>						
Plein du véhicule à			Litres		Compteur kilométrique	
INFORMATIONS D'ARRIVÉE	Site de réception		Heure		Date	
À l'arrivée – combien d'heures de travail reste-t-il au conducteur dans sa rotation actuelle ?			Compteur à l'arrivée		Total KMS	
Signature du superviseur/responsable sécurité						
Nom en majuscules						
Dans l'ensemble, le trajet s'est-il déroulé comme prévu ?		OUI/NON		Problème technique au véhicule ?	OUI/NON	
En cas de réponse « NON », expliquez pourquoi sous « Problèmes rencontrés au cours du trajet »						
Signature du conducteur						
J'ai rempli mon journal national et indiqué le numéro d'immatriculation du véhicule/les dates/les heures/le compteur pour tout changement d'activité. PSD complété à renvoyer dans les 48 heures suivant la fin du trajet					OUI/NON	
PROBLÈMES RENCONTRÉS AU COURS DU TRAJET (REMARQUES/INCIDENTS/RISQUES/INFRACTIONS/FAUTES/CONTRÔLES DE POLICE ETC.)						



À propos de l'ITF

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) est une fédération démocratique dirigée par ses affiliés, reconnue comme la plus grande organisation mondiale du secteur des transports. Nous mettons toute notre énergie à améliorer le quotidien des travailleuses et travailleurs, en créant des liens entre les syndicats de 147 pays pour aider leurs membres à obtenir droits, égalité et justice. Nous sommes la voix de près de 20 millions de travailleuses et travailleurs de l'industrie des transports à travers le monde.

Pour de plus amples informations

inlandtransport@itf.org.uk
www.itfglobal.org/en/sector/road-transport

