



110^e session de la Conférence internationale du Travail (Mai-juin 2022)

Point IV de l'ordre du jour

Note d'information à l'intention des délégués travailleurs

Un cadre pour des apprentissages de qualité

Définition des normes, double discussion - Première année

1. CONTEXTE

Ayant constaté les lacunes de la réglementation suite au remplacement des instruments de l'OIT, son Conseil d'administration a discuté et approuvé, lors de sa 334^e session, une proposition visant à adopter un ou plusieurs nouveaux instruments juridiques sur l'apprentissage. Les aspects des apprentissages et des différentes formes de stage (A/S), étaient réglementés, entre autres, par la Recommandation (n° 60) sur l'apprentissage, 1939 et la Recommandation (n° 117) sur la formation professionnelle, 1962, qui ont été remplacés.

La question de l'apprentissage a été abordée dans les conclusions de la CIT de 2012 sur « La crise de l'emploi des jeunes : Appel à l'action ». Des inquiétudes avaient été exprimées quant aux apprentissages et aux stages en tant que formes de main-d'œuvre à faible coût, et un appel avait été lancé pour améliorer « l'offre et les modalités d'apprentissages, en :

- (i) complétant l'apprentissage sur le lieu de travail au moyen d'une formation institutionnelle structurée ;
- (ii) améliorant les compétences pédagogiques des maîtres d'apprentissage et des formateurs ;
- (iii) faisant porter la formation sur l'alphabétisation et les activités de subsistance ; et
- (iv) en renforçant l'engagement des communautés, notamment pour ouvrir davantage de métiers aux jeunes femmes et aux autres jeunes appartenant à des catégories vulnérables. »

Elle appelait également à « participer à la négociation collective sur les conditions de travail des stagiaires et des apprentis » et à « garantir qu'ils offrent une véritable expérience d'apprentissage et qu'ils n'ont pas vocation à remplacer les travailleurs réguliers. »

En 2013, les partenaires sociaux du G20, le Labour 20 et le Business 20, ont adressé aux ministres du Travail et de l'Emploi du G20 une déclaration commune énumérant les éléments clés de l'Apprentissage de qualité, notamment « le respect des normes fondamentales du travail, une rémunération appropriée et un lien avec les systèmes de sécurité sociale et de santé et de sécurité au travail. » Dans leur Déclaration de Beijing de 2016, les ministres du G20 ont convenu de formulations telles que « des salaires, des contrats de travail et une couverture sociale appropriés, ainsi que le respect du droit du travail et de la santé et de la sécurité au travail. »

La même année, le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes de l'OIT a conclu que l'absence de toute disposition concernant les apprentissages dans les instruments normatifs actualisés constitue une lacune normative. Le Conseil d'administration de 2018 a alors examiné la question et a demandé au Bureau de lancer un processus normatif sur les apprentissages. Au Conseil d'administration de l'OIT, le Groupe des travailleurs a souligné que l'instrument devrait remédier au manque de clarté sur les différentes formes d'apprentissage en milieu professionnel en fournissant des orientations globales sur toutes les modalités plutôt que de se concentrer uniquement sur les apprentissages. Les employeurs ont préféré mettre l'accent sur une formation professionnelle bien conçue et bien exécutée, en examinant les critères d'une formation professionnelle efficace et en veillant à étendre le concept au-delà des conditions de travail.

2. La nécessité d'établir des normes pour des Apprentissages de qualité

Les Apprentissages et stages de qualité (ASQ) sont des moyens efficaces d'acquérir de nouvelles compétences et qualifications, une expérience professionnelle et d'accroître l'employabilité des personnes qui bénéficient de cette modalité de formation en plus de leur éducation. Dans le cadre de la discussion au sein de l'OIT, la notion d'apprentissage recouvre toute forme d'éducation et de formation en milieu de travail et hors milieu de travail qui permet d'obtenir des diplômes reconnus, contrairement aux différentes formes de stage, qui ne le permettent pas. Bien que différentes, ces modalités ont toutes deux pour objectif d'acquérir une expérience et des capacités professionnelles. Certaines dispositions de la Recommandation sont donc applicables à toutes et d'autres sont spécifiques aux apprentissages.

Sur le plan pédagogique, les ASQ sont, entre autres, des programmes éducatifs et pratiques bien conçus offrant une formation en milieu de travail et hors milieu de travail sous la supervision d'instructeurs ou de tuteurs qualifiés et, dans le cas des apprentissages, conduisant à des diplômes reconnus. La qualité de l'apprentissage en milieu professionnel est évaluée par des institutions indépendantes et publiques et doit répondre aux critères réglementaires. Les conditions de la relation de travail sont définies dans un contrat établi conjointement par l'employeur et l'apprenti ou le stagiaire.

Dans l'économie formelle des pays dotés d'une réglementation efficace, d'une formation de qualité, d'un dialogue social et d'un contrôle tripartite, les A/S contribuent souvent à des transitions professionnelles réussies, au développement des compétences et à des niveaux d'employabilité plus élevés. Dans la pratique, de nombreux A/S ne correspondent pas aux attentes en matière de formation ni aux normes de qualité de l'enseignement. L'exploitation des apprentis et des stagiaires pour des tâches subalternes sans rapport avec les objectifs de développement des compétences, l'absence de programmes d'études de qualité, de formation hors milieu de travail et de supervision qualifiée ne sont que trop fréquents.

En matière d'emploi, les ASQ accordent toutes les protections des travailleurs aux apprentis et aux stagiaires, notamment les principes et les droits fondamentaux au travail, l'indemnisation en cas d'accident, les congés annuels et les congés maladie, les assurances et autres. Le fait d'avoir une expérience professionnelle décente est déterminant pour l'accès des personnes en formation aux professions et aux opportunités de carrière. Les formes d'A/S non rémunérées et nettement sous-payées excluent les personnes ne disposant pas de leurs propres moyens financiers ou les obligent à dépendre de leur employeur, ce qui favorise l'exploitation et les abus.

La qualité de l'A/S dépend notamment de l'employeur, du niveau de protection, du dialogue social, du contrat, de la qualité et de l'accès aux établissements d'enseignement, ainsi que de l'application d'un cadre juridique bien conçu. Dans la pratique, il est fréquent que les A/S ne respectent pas ces normes et, dans les situations les plus graves, les personnes en formation constituent une source de main-d'œuvre bon marché sans réelles perspectives d'emploi et sont vulnérables à la coercition sous forme de harcèlement et de violence, notamment de violences basées sur le genre. L'instrument devrait prévoir des mesures de protection pour les apprentis, les reconnaître comme des travailleurs en formation, et étendre ces mesures de protection à tous les stagiaires.

Les pays ont établi des cadres juridiques et promotionnels qui régissent les apprentissages et, plus rarement, les stages, ainsi que les liens avec l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), et ont défini les droits des personnes qui suivent un apprentissage en milieu professionnel. Bien que l'OIT dispose de plusieurs instruments concernant différentes modalités d'apprentissage en milieu professionnel, aucun n'aborde les ASQ de manière exhaustive en fournissant des définitions, en accordant des protections et en offrant des orientations claires sur la manière de garantir une formation

de qualité. De surcroît, il n'existe pratiquement aucune orientation ou réglementation concernant la mise en œuvre de mesures pour les ASQ dans l'économie informelle et l'économie de plateforme en pleine expansion. Le directeur général nouvellement élu a fait de la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle l'un de ses fers de lance ; Commencer par les ASQ constituerait une excellente base.

Les pratiques des pays sont très variables et justifient de la nécessité d'établir une réglementation mondiale. Le manque d'apprentissages en milieu professionnel de qualité se traduit par des difficultés à accéder à un travail décent et à des opportunités de carrière, un déficit persistant de compétences sur le marché du travail et une entrave au développement national ou la non-concrétisation du potentiel. Une Recommandation de qualité sur l'apprentissage et les stages, s'appuyant sur les lois et pratiques nationales en vigueur, fournirait des orientations pour les cadres juridiques et les partenaires sociaux, clarifierait la nature acceptable ou non des pratiques et, idéalement, comblerait toutes les autres lacunes normatives.

3. Les rapports du Bureau

Le Bureau a rédigé deux rapports servant de base à la discussion de la première année. Le rapport IV (1) *Un cadre pour des apprentissages de qualité*¹ (rapport blanc) documentait la législation et les pratiques dans les États Membres de l'OIT. Il était accompagné d'un questionnaire.

Les réponses à celui-ci ont été synthétisées dans le Rapport V (2), *Un cadre pour des apprentissages de qualité*² (rapport jaune), qui comprend également les « Conclusions proposées » élaborées sur la base des réponses reçues. Ces conclusions proposées seront soumises à la Commission de la CIT sur les Apprentissages de qualité en juin 2022.

La rédaction définitive de l'instrument aura lieu lors de la prochaine Conférence de l'OIT de 2023, à partir des conclusions retenues lors de la première discussion en 2022. Cette discussion en deux temps donne la possibilité aux participants à la Conférence d'examiner le projet d'instrument et de proposer des amendements en vue de le renforcer.

4. Conclusions proposées

Les « Conclusions proposées » figurent à la page 139 de la version française du Rapport V (2). Un résumé des réponses au questionnaire est présenté dans les pages précédentes. Les remarques du Bureau, qui figurent juste à la suite des réponses à chaque question, fournissent des informations sur la façon dont ce dernier les a traitées en fonction des commentaires reçus et comment il les a pris en compte dans les conclusions proposées. Lors de la rédaction des conclusions proposées, le Bureau a tenu compte des contributions et des opinions exprimées dans le questionnaire. 96 gouvernements (dont 66 ont consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives), 16 organisations d'employeurs et 41 organisations de travailleurs y ont répondu.

Les conclusions proposées sont composées de quatre parties :

- A. Forme de l'instrument
- B. Contenu de l'instrument
 - I. Définitions, champ d'application et mise en œuvre

¹ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS_731164/lang--fr/index.htm

² https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS_835974/lang--fr/index.htm

- II. Cadre réglementaire pour des apprentissages de qualité
- III. Contrat d'apprentissage
- IV. Égalité et diversité dans les apprentissages de qualité
- V. Promotion des apprentissages de qualité et coopération internationale
- VI. Stages

C. Annexe

Dans les réponses du Rapport jaune, on constate un accord manifeste entre les trois groupes sur plusieurs questions. Sur de nombreux autres points, le Groupe des travailleurs et les gouvernements ont tendance à être d'accord, tandis que le Groupe des employeurs est seul à exprimer son désaccord. Cela constitue une base solide pour appuyer les positions des travailleurs et accroître leur influence dans ces domaines. Toutefois, dans l'intérêt de la valeur pratique de l'instrument et en toute bonne foi, le Groupe des travailleurs reste déterminé à parvenir, dans la mesure du possible, à des accords par consensus.

Plusieurs domaines feront l'objet de litiges, tels que les définitions de l'A/S, les droits et protections, les salaires, le ratio apprentis-travailleurs, le rôle des intermédiaires et celui des institutions d'EFTP. Une des principales problématiques concernera le titre et le champ d'application des conclusions proposées, notamment pour déterminer si elles comprendront ou non des orientations globales sur toutes les modalités plutôt que sur les apprentissages uniquement.

5. Commentaires sur les conclusions proposées

Quelques observations préliminaires sont fournies sur les conclusions proposées en vue d'une discussion plus approfondie par le Groupe des travailleurs en juin.

A. FORME DE L'INSTRUMENT (POINTS 1 ET 2)

Sur les 95 gouvernements ayant répondu au questionnaire, la majorité (48) est favorable à une recommandation et une grande partie (33) à une convention complétée par une recommandation. La majorité des employeurs préfèrent une recommandation. La majorité relative des travailleurs (20 sur 41) est également favorable à une recommandation. Parmi les syndicats ayant répondu, 10 sont en faveur d'une convention complétée par une recommandation, 8 en faveur d'une convention, et les trois autres préfèrent d'autres options. Par conséquent, le Bureau propose que cet instrument prenne la forme d'une recommandation.

B. PREAMBULE (POINT 3 A-F)

Le préambule définit le cadre de l'interprétation de la Recommandation, mais ne prévaut pas sur le dispositif opérationnel. Il met en évidence les motifs de la requalification et de l'amélioration des compétences : le chômage des jeunes, les transformations rapides, l'impact de la pandémie et l'inadéquation des compétences qu'elle a engendrée. Toutefois, il s'agit d'une vision restrictive de la nécessité des ASQ. Les individus ont le droit de faire des choix personnels, professionnels et de carrière et un apprentissage de qualité en milieu professionnel devrait être accessible pour permettre des choix de vie. Les besoins du marché en matière de compétences évoluent par nature, et les transformations rapides, notamment la Transition juste, l'agenda de l'avenir du travail et les séquelles de la pandémie, renforcent la nécessité d'un apprentissage de qualité en milieu professionnel. L'inadéquation des compétences est une problématique majeure, mais elle ne fournit qu'une perspective trop restreinte comme cadre pour cette discussion. Le paragraphe suivant traite des avantages potentiels des apprentissages de qualité.

Introduisant certains éléments sur les apprentissages de qualité, le point c évoque le fait que le cadre devrait imposer un financement « équitable » et des garanties en matière d'inclusion, d'égalité de genre, de « rémunération appropriée » et de couverture sociale, et permettre l'obtention de diplômes reconnus. Le point d souligne la nécessité d'une réglementation pour garantir la qualité et la protection. Les deux points suivants font référence aux instruments et déclarations de l'OIT, pris en compte dans l'interprétation de la Recommandation.

I. DEFINITIONS, CHAMP D'APPLICATION ET MISE EN ŒUVRE (POINTS 4-7)

Ces points lancent le débat sur la définition des termes « apprentissage », « intermédiaire », « programme de préapprentissage », « validation des acquis de l'expérience » et « stage ». Le Bureau a dégagé des réponses au questionnaire les termes suivants à définir le cas échéant : « établissement d'enseignement/prestataires de formation hors milieu de travail », « apprentissage en milieu de travail », « stage », « contrat d'apprentissage », « lieu de travail », « superviseur/tuteur de l'apprenti », « rémunération appropriée », « apprentissage de qualité » et « système de formation en alternance ».

Il est essentiel de définir les notions d'apprentissage et de stages de *qualité*, ainsi que quelques autres termes nécessaires à la compréhension et à l'interprétation des Recommandations. Il serait dans l'intérêt de la discussion de se concentrer sur la définition exhaustive des termes clés plutôt que de discuter d'une longue liste de ceux-ci. Ce processus doit permettre de créer une vision commune des termes nécessaires au bon déroulement de la discussion.

Le point 5 mentionne que « l'instrument devrait s'appliquer aux apprentissages et aux stages, dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activités économiques ». La question d'étendre l'application de l'A/S dans des contextes informels devrait être discutée en lien avec les points 23 et 25 et éventuellement d'autres parties du texte. En effet, favoriser l'accès aux personnes de l'économie informelle constitue l'un des aspects du rôle majeur que les ASQ pourraient jouer dans les stratégies de formalisation. Les conclusions ne doivent pas omettre le rôle des apprentissages dispensés dans le cadre de l'économie informelle, de l'économie des plateformes numériques et des secteurs émergents.

Le point 7 fait référence à la mise en œuvre de l'instrument grâce au dialogue social et bénéficierait sans doute du soutien de l'ensemble des mandants.

II. CADRE REGLEMENTAIRE POUR DES APPRENTISSAGES DE QUALITE (POINTS 8-17)

Les trois points suivants introduisent une clause pour les cadres réglementaires, dans la mesure où les autorités réglementaires compétentes avec des tâches précises collaborent avec d'autres autorités ou institutions chargées de réglementer l'éducation et la formation, l'inspection du travail, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail et les services de l'emploi publics et privés. Ces points comprennent deux références à la contribution des partenaires sociaux à toutes les étapes des systèmes d'apprentissage de qualité et aux institutions compétentes en matière d'apprentissages de qualité.

Le point 11 traite du processus de reconnaissance d'une activité professionnelle comme convenant à un apprentissage de qualité et des facteurs à prendre en considération. Les conditions à prendre en considération doivent tenir compte des nouveaux secteurs.

Le point 12 énumère les normes spécifiques aux professions pour des apprentissages de qualité, qui doivent être abordées dans la Recommandation. Il comprend quelques aspects concernant la *notion de travail décent*, tels que l'âge minimum et la proportion d'apprentis par rapport aux travailleurs sur le lieu de travail. Il introduit également des éléments *concernant l'éducation*, notamment la part de

la formation hors milieu de travail par rapport à la formation en milieu de travail, les résultats et le référentiel de formation, « en fonction des besoins du marché », les qualifications et l'expérience attendues des enseignants et des formateurs en entreprise, ainsi que les procédures d'évaluation et de certification des compétences acquises. Il traite également des qualifications scolaires ou des acquis, de la durée minimale et maximale et de leur lien. Un sous-point porte sur la promotion de l'apprentissage dans les petites et moyennes entreprises. Il est essentiel de discuter de ce point en vue d'assurer la qualité de la Recommandation dans la mesure où elle établit des normes de qualité pour l'éducation et d'autres normes spécifiques aux professions. La négociation collective, notamment au niveau sectoriel, pourrait permettre de préciser les détails de l'évaluation, de la reconnaissance et de la certification des qualifications.

Le point 14 est décisif pour déterminer si la Recommandation garantira la *qualité* du volet emploi de l'apprentissage de qualité en milieu professionnel. Il introduit une série de protections pour les travailleurs, mais il mentionne également la nécessité de « tenir compte de la diversité des réalités nationales » dans chaque chapeau, ce qui a pour effet de minimiser ce qui suit. Il introduit la notion de rémunération appropriée, « qui pourra être modifiée au fil des différentes étapes de l'apprentissage », et d'autres protections : horaires de travail, congés payés, congés maladie payés, et indemnisation des accidents du travail.

Les conclusions proposées abordent la question des différences de traitement en matière de sécurité et santé au travail ainsi que de discrimination, de violence et de harcèlement, contre lesquels les apprentis se voient garantir « la même protection et reçoivent la même formation que les autres personnes sur le lieu de travail ». Cette distinction est problématique, car elle implique que la rémunération et les congés sont des droits moindres tandis que l'égalité de traitement n'est retenue que pour les questions qui mettent la vie en danger, comme la sécurité et santé au travail et la protection contre la violence. Les fondements juridiques qui sous-tendent une telle distinction ne sont pas clairs. Ce rapport oublie également que dans le cas des employeurs de mauvaise foi, les salaires bas, voire inexistants, et la violation des droits, le mépris de la sécurité des apprentis et le harcèlement ont lieu sur le même lieu de travail. L'instrument ne peut pas ne protéger que dans une certaine limite, simplement parce que leur travail relève d'une convention ou d'un contrat de formation. Le point 14 omet également la protection du droit syndical et à la négociation collective, ainsi que le congé maternité ou parental selon la durée.

Au cœur de cette discussion, trois points concernant la pratique observée par les syndicats sur le terrain : le fait que la plupart des A/S représentent une forme de main-d'œuvre bon marché, en particulier pour les femmes ; le fait que, sans protection, ils excluent de fait toute personne ne pouvant se permettre de suivre des programmes de formation non rémunérés et mal rémunérés et, par conséquent, les privent d'accès à un travail décent et à des opportunités de carrière ; et enfin, le fait que les A/S de piètre qualité ne répondent pas aux attentes éducatives des apprentis et des stagiaires.

Le point 15 traite des conditions applicables aux entreprises qui proposent des apprentissages, aux établissements d'enseignement et de formation qui peuvent dispenser une formation hors milieu de travail et aux intermédiaires qui contribuent à dispenser des formations en apprentissage. Le point suivant comprend un engagement à développer et à renforcer les capacités en permanence. Le point 17 concerne le suivi et l'évaluation à intervalles réguliers et doit être étoffé.

III. CONTRAT D'APPRENTISSAGE (POINTS 18-20)

Cette section reconnaît la nécessité d'un contrat écrit entre les apprentis et les employeurs et indique que son contenu doit définir clairement les rôles, les droits et les obligations respectifs des parties. Elle prévoit la durée de l'apprentissage, la rémunération, la durée du travail, les droits aux congés, la sécurité et la santé au travail, la sécurité sociale, le règlement des différends et la résiliation du contrat d'apprentissage. Cette section mentionne également que les contrats doivent être

enregistrés selon des conditions établies par l'autorité compétente et que les contrats types facilitent la cohérence, l'uniformité et la conformité.

Les conventions et les contrats permettent de clarifier de nombreux aspects de la relation de travail. Le Groupe des travailleurs doit donc y inclure tous les éléments importants qui permettraient de garantir une éducation de qualité et un travail décent dans le cadre des A/S. Il convient par ailleurs de réfléchir à des procédures de doléances et de plaintes afin de protéger les apprentis et les stagiaires et d'améliorer la qualité de l'apprentissage en milieu professionnel. Un des aspects clés manquants est la négociation collective, la méthode la plus juste et la plus efficace pour négocier et convenir de contrats, que ce soit au niveau national et sectoriel (contrats types) ou au niveau de l'entreprise.

IV. ÉGALITE ET DIVERSITE DANS LES APPRENTISSAGES DE QUALITE (POINTS 21-23)

Cette section aborde la question des motifs potentiels de discrimination et mentionne que les Membres doivent prendre des mesures pour promouvoir l'égalité de genre et la diversité. Elle présente des « mesures visant à promouvoir l'égalité ». Elle pourrait être beaucoup plus précise quant à la cause de l'inégalité d'accès aux A/S : le manque de moyens financiers alors que la plupart des formes d'apprentissage en milieu professionnel sont mal rémunérées. Entre autres critères, la valeur de la Recommandation sera déterminée par la mesure dans laquelle elle augmentera la participation au marché du travail, en particulier celle des groupes sous-représentés. La Commission doit étoffer les conclusions proposées afin de prendre en compte tous les moyens et toutes les méthodes permettant d'obtenir des résultats plus inclusifs.

Le point 23 traite de l'accès à l'éducation et à la formation formelles et à des apprentissages de qualité pour les personnes de l'économie informelle grâce à la validation des acquis. Ce point sera contextualisé grâce aux discussions sur les points 5 et 25.

V. PROMOTION DES APPRENTISSAGES DE QUALITE ET COOPERATION INTERNATIONALE (POINTS 24-26)

La section V porte sur quelques domaines de coopération non controversés ainsi que sur d'autres qui doivent être précisés. Concernant le point 24 d, on peut se poser la question de l'efficacité des mesures incitatives mentionnées. Dans tous les cas, les incitations financières destinées au secteur privé devraient être soumises à la condition d'un travail décent, de résultats de qualité et de la participation de syndicats représentatifs. La participation aux coûts ne doit pas être considérée comme une « mesure incitative », puisque son application détermine l'accès aux A/S ainsi que leur qualité.

Au point 24e, « encourager les intermédiaires, y compris par une aide financière, à contribuer à assurer, coordonner et soutenir les apprentissages » devrait être développé davantage. Les intermédiaires sont des entreprises privées, auxquelles doivent s'appliquer les exigences de performance et les autres règles de passation des marchés publics. Par ailleurs, le développement de la main-d'œuvre, un objectif clé de la politique industrielle, nécessite le recours à des institutions publiques. La pandémie a mis en évidence les lacunes en matière de compétences engendrées par des décennies de libéralisation, de manque de financement des services publics et de privatisation de l'éducation et de la formation professionnelle.

Le point 25 concerne la promotion des apprentissages de qualité dans l'économie informelle. Au point 25 a, les auteurs reconnaissent la nécessité de renforcer la capacité des très petites et petites

unités économiques, et le point 25 b porte sur l'accès à la formation hors milieu de travail avec le concours d'intermédiaires ou dans d'autres entreprises. L'omission des institutions d'EFTP est flagrante. Le point 25 c évoque le renforcement des associations de PME, notamment par un soutien financier, à exercer le rôle d'organismes d'assurance-qualité. Le dialogue social n'est pas le seul élément manquant.

VI. STAGES (POINT 27)

Le point 27 lance la discussion sur les stages. Comme pour l'apprentissage, les points suivants sont indispensables : convention de stage conclue par écrit avec l'entreprise ou l'administration publique d'accueil, perception d'une rémunération convenable, respect du nombre d'heures maximum fixé, droit aux congés payés, aux congés maladie et aux indemnités en cas d'accident de travail. Comme pour les apprentis, les intéressés ne se voient accorder « bénéficient de la même protection et de la même formation que les autres personnes présentes sur le lieu de travail » qu'en matière de « sécurité et de santé au travail et en matière de discrimination, de violence et de harcèlement ».

Remarques finales

La porte-parole du Groupe des travailleurs et son équipe sollicitent des avis, des points de vue et des expériences/exemples, afin d'argumenter et de défendre la protection des apprentis et des stagiaires et de garantir une éducation de qualité. Veuillez adresser vos communications aux collègues de la CSI, Georgios Altintzis et Monica Tepfer.