

COMMISSION DE L'APPLICATION
DES NORMES DE LA CONFÉRENCE

EXTRAITS DU COMPTE RENDU DES TRAVAUX

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

CENT DEUXIÈME SESSION
GENÈVE, 2013

COMMISSION DE L'APPLICATION DES NORMES DE LA CONFÉRENCE

EXTRAITS DU COMPTE RENDU DES TRAVAUX

- RAPPORT GÉNÉRAL
- OBSERVATIONS DE LA COMMISSION D'EXPERTS
POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS
ET RECOMMANDATIONS – CAS INDIVIDUELS
- OBSERVATIONS ET INFORMATIONS
CONCERNANT CERTAINS PAYS
- PRÉSENTATION, DISCUSSION ET APPROBATION

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

ISBN 978-92-2-228007-0 (imprimé)
ISBN 978-92-2-228008-7 (pdf Web)

Première édition 2013

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.

Préface

La Commission de l'application des normes de la Conférence, organe permanent de composition tripartite de la Conférence et rouage essentiel du système de contrôle de l'OIT, se saisit chaque année du rapport publié par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Suite à l'examen technique et indépendant des rapports des gouvernements effectués par la commission d'experts, la procédure de la Commission de la Conférence donne aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs l'occasion d'étudier ensemble la manière dont les Etats s'acquittent de leurs obligations résultant des conventions et recommandations. Le bureau de la Commission de la Conférence prépare également une liste des observations contenues dans le rapport de la commission d'experts sur lesquelles il paraît souhaitable d'inviter les gouvernements à fournir des informations à la commission. La Commission de la Conférence procède ainsi à l'examen de plus d'une vingtaine de cas individuels chaque année.

Le rapport de la commission est soumis à la Conférence pour discussion en séance plénière et il est par la suite publié dans le *Compte rendu* de la Conférence. Depuis 2007, afin de donner une meilleure visibilité aux travaux de la Commission de la Conférence et pour répondre aux souhaits des mandants de l'OIT, il a été décidé de faire une publication à part dans un format plus attractif regroupant les trois parties habituelles des travaux de la commission. En 2008, afin de faciliter la lecture de la discussion des cas individuels figurant dans la deuxième partie du rapport, les observations de la commission d'experts relatives à ces cas ont été ajoutées au début de cette partie. La présente publication est structurée cette année de la façon suivante: i) le rapport général de la Commission de l'application des normes; ii) les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les cas individuels sélectionnés par la Commission de l'application des normes; iii) le rapport de la Commission de l'application des normes sur ces cas individuels; et iv) le rapport de la Commission de l'application des normes: soumission, discussion et approbation.

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	v
<i>Compte rendu des travaux</i> n° 16	
Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations	
Rapport de la Commission de l'application des normes	
PREMIÈRE PARTIE	
<i>Rapport général</i>	16 Partie I/1
A. Introduction	16 Partie I/3
B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail.....	16 Partie I/9
C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution: Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique	16 Partie I/24
D. Rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART).....	16 Partie I/47
E. Exécution d'obligations spécifiques	16 Partie I/49
F. Adoption du rapport et remarques finales	16 Partie I/57
Annexe 1. Travaux de la commission	16 Partie I/62
Annexe 2. Cas au sujet desquels les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission	16 Partie I/76
Observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations – Cas individuels	
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	Cas individuels/3
MALAISIE (ratification: 1957)	Cas individuels/3
PARAGUAY (ratification: 1967).....	Cas individuels/4
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	Cas individuels/6
MAURITANIE (ratification: 1963)	Cas individuels/6
PAKISTAN (ratification: 1953)	Cas individuels/7
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Cas individuels/9
BANGLADESH (ratification: 1972).....	Cas individuels/9
BÉLARUS (ratification: 1956)	Cas individuels/12
CAMBODGE (ratification: 1999).....	Cas individuels/14
CANADA (ratification: 1972).....	Cas individuels/15
EGYPTE (ratification: 1957).....	Cas individuels/18
FIDJI (ratification: 2002)	Cas individuels/20
GUATEMALA (ratification: 1952).....	Cas individuels/23
SWAZILAND (ratification: 1978)	Cas individuels/28
ZIMBABWE (ratification: 2003).....	Cas individuels/29

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Cas individuels/32
GRÈCE (ratification: 1962).....	Cas individuels/32
HONDURAS (ratification: 1956).....	Cas individuels/34
TURQUIE (ratification: 1952)	Cas individuels/35
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Cas individuels/37
ARABIE SAOUDITE (ratification: 1978).....	Cas individuels/37
RÉPUBLIQUE DE CORÉE (ratification: 1998).....	Cas individuels/39
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (ratification: 1964)	Cas individuels/42
RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN (ratification: 1964).....	Cas individuels/44
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	Cas individuels/48
ESPAGNE (ratification: 1970)	Cas individuels/48
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	Cas individuels/50
KENYA (ratification: 1979).....	Cas individuels/50
RWANDA (ratification: 1981).....	Cas individuels/51
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	Cas individuels/53
TCHAD (ratification: 1998).....	Cas individuels/53
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	Cas individuels/54
ISLANDE (ratification: 1990)	Cas individuels/54
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	Cas individuels/55
OUZBÉKISTAN (ratification: 2008).....	Cas individuels/55
SÉNÉGAL (ratification: 2000)	Cas individuels/58

DEUXIEME PARTIE

Observations et informations concernant certains pays.....	16 Partie II/1
I. Observations et informations concernant les rapports sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution)	16 Partie II/5
A. Discussion sur les cas de manquements graves des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes	16 Partie II/5
a) Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées	16 Partie II/5
b) Manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées	16 Partie II/5
c) Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts	16 Partie II/5
d) Informations écrites reçues jusqu'à la fin de la réunion de la Commission de l'application des normes	16 Partie II/6

	<i>Page</i>
B. Observations et informations sur l'application des conventions	16 Partie II/7
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	16 Partie II/7
MALAISIE (ratification: 1957)	16 Partie II/7
PARAGUAY (ratification: 1967)	16 Partie II/11
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	16 Partie II/16
MAURITANIE (ratification: 1963)	16 Partie II/16
PAKISTAN (ratification: 1953)	16 Partie II/18
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	16 Partie II/25
BANGLADESH (ratification: 1972)	16 Partie II/25
BÉLARUS (ratification: 1956)	16 Partie II/33
CAMBODGE (ratification: 1999)	16 Partie II/40
CANADA (ratification: 1972)	16 Partie II/44
EGYPTE (ratification: 1957)	16 Partie II/49
FIDJI (ratification: 2002)	16 Partie II/54
GUATEMALA (ratification: 1952)	16 Partie II/62
SWAZILAND (ratification: 1978)	16 Partie II/69
ZIMBABWE (ratification: 2003)	16 Partie II/77
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	16 Partie II/82
GRÈCE (ratification: 1962)	16 Partie II/82
HONDURAS (ratification: 1956)	16 Partie II/87
TURQUIE (ratification: 1952)	16 Partie II/92
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	16 Partie II/98
ARABIE SAOUDITE (ratification: 1978)	16 Partie II/98
RÉPUBLIQUE DE CORÉE (ratification: 1998)	16 Partie II/102
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (ratification: 1964)	16 Partie II/108
RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN (ratification: 1964)	16 Partie II/113
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	16 Partie II/118
ESPAGNE (ratification: 1970)	16 Partie II/118
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	16 Partie II/125
KENYA (ratification: 1979)	16 Partie II/125
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	16 Partie II/130
TCHAD (ratification: 1998)	16 Partie II/130
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	16 Partie II/133
ISLANDE (ratification: 1990)	16 Partie II/133

	<i>Page</i>
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	16 Partie II/134
OUBÉKISTAN (ratification: 2008).....	16 Partie II/134
SÉNÉGAL (ratification: 2000)	16 Partie II/143
II. Soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail (article 19 de la Constitution).....	16 Partie II/149
Observations et informations	16 Partie II/149
<i>a)</i> Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes.....	16 Partie II/149
<i>b)</i> Informations reçues	16 Partie II/149
III. Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations (article 19 de la Constitution).....	16 Partie II/150
<i>a)</i> Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations.....	16 Partie II/150
<i>b)</i> Informations reçues	16 Partie II/150
<i>c)</i> Rapports reçus sur les conventions n ^{os} 151 et 154 et les recommandations n ^{os} 159 et 163.....	16 Partie II/150
Annexe I. Tableau des rapports reçus sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution) (depuis le 20 juin 2013).....	16 Partie II/151
Annexe II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées (article 22 de la Constitution) (depuis le 20 juin 2013)	16 Partie II/155
Index par pays des observations et informations contenues dans le rapport	16 Partie II/157
<i>Compte rendu des travaux n° 19</i>	
Rapport de la Commission de l'application des normes: Présentation, discussion et approbation	19/1

RAPPORT DE LA COMMISSION
DE L'APPLICATION DES NORMES

RAPPORT GÉNÉRAL



**Troisième question à l'ordre du jour:
Informations et rapports sur l'application
des conventions et recommandations**

**Rapport de la Commission
de l'application des normes**

PREMIÈRE PARTIE

RAPPORT GÉNÉRAL

Table des matières

	<i>Page</i>
A. Introduction.....	3
B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail.....	9
C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution: Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique	24
D. Rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART).....	47
E. Exécution d'obligations spécifiques	49
F. Adoption du rapport et remarques finales.....	57
Annexe 1. Travaux de la commission	62
Annexe 2. Cas au sujet desquels les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission	76

A. Introduction

1. Conformément à l'article 7 de son Règlement, la Conférence a institué une commission pour examiner la troisième question à l'ordre du jour: «Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations» et présenter un rapport à ce sujet. La commission était composée de 220 membres (126 membres gouvernementaux, cinq membres employeurs et 89 membres travailleurs). Elle comprenait également trois membres gouvernementaux adjoints, 76 membres employeurs adjoints et 161 membres travailleurs adjoints. En outre, 19 organisations non gouvernementales internationales étaient représentées par des observateurs ¹.

2. La commission a élu son bureau comme suit:

Présidente: M^{me} Noemí Rial (membre gouvernementale, Argentine)

Vice-présidents: M^{me} Sonia Regenbogen (membre employeuse, Canada); et
M. Marc Leemans (membre travailleur, Belgique)

Rapporteur: M. David Katjaimo (membre gouvernemental, Namibie)

3. La commission a tenu 16 séances.

4. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les questions suivantes: i) informations sur la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence, fournies en application de l'article 19 de la Constitution; ii) rapports sur l'application des conventions ratifiées fournis conformément aux articles 22 et 35 de la Constitution; et iii) rapports demandés par le Conseil d'administration au titre de l'article 19 de la Constitution au sujet de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, de la recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et de la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981 ².

Discours d'ouverture des vice-présidents

5. Les membres employeurs ont souligné le rôle important des conventions internationales du travail et mis en lumière le fait que le système de contrôle est le cœur et l'âme de l'OIT, auquel ils continuent à apporter un soutien total. Tout en notant le rôle clé de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence – les deux piliers du système de contrôle –, les membres employeurs réaffirment que la gouvernance tripartite est nécessaire pour garantir la pertinence du système et sa pérennité. Se référant à la Conférence de l'année dernière, les membres employeurs soulèvent des préoccupations

¹ Pour les changements dans la composition de la commission, se référer aux rapports de la Commission de proposition, *Comptes rendus provisoires* n°s 3 à 3J. Pour la liste des organisations non gouvernementales internationales, se référer au *Compte rendu provisoire* n° 2-3.

² Rapport III à la Conférence internationale du Travail – Partie 1A (I): Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; Partie 1A (II): Document d'information sur les ratifications et les activités normatives; Partie 1B: Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique.

restant à régler pour maintenir la pertinence et la crédibilité du système. A cet égard, ils sont satisfaits de noter la déclaration de la représentante du Secrétaire général sur le rôle vital de la Commission de la Conférence, en tant que principal organe de contrôle tripartite de l'OIT, pour maintenir et renforcer le système normatif de l'OIT. En outre, ils accueillent favorablement sa déclaration relative à l'importance d'un système de contrôle crédible bénéficiant du soutien des mandants tripartites.

6. Ils ont expliqué qu'après la Conférence de l'année dernière ils ont noté plusieurs questions restant à régler: le mandat de la commission d'experts, en particulier sa portée et la manière dont il est communiqué et exprimé, et l'interprétation du droit de grève en tant que composante de la convention n° 87. Les membres employeurs espèrent que ces questions seront réglées et, à cet égard, ils indiquent qu'ils proposeront un certain nombre de mesures qui aideraient à rendre le contrôle des normes plus effectif, pertinent et pérenne.
7. Les membres travailleurs ont déclaré qu'il est difficile de ne pas revenir sur les événements qui ont marqué les travaux de la Commission de la Conférence en 2012 car ils ont engendré, du côté des travailleurs présents, un sentiment de frustration à plusieurs titres. Tout d'abord, de nombreux travailleurs n'ont pu exposer les violations de leurs droits garantis par les conventions de l'OIT et sont repartis avec la crainte de mesures de représailles. Ensuite, certains gouvernements ont pu voir dans le blocage occasionné un encouragement à refuser, en toute impunité, d'appliquer les règles internationales sous prétexte de la crise économique. Le monde académique ainsi que certaines instances internationales, à l'exemple du Comité du dialogue social européen, se sont interrogés sur les conséquences de l'échec des travaux de la commission. Les membres travailleurs accueillent néanmoins favorablement le fait que de nombreux gouvernements concernés par la liste préliminaire des cas ont fait rapport à la commission d'experts, comme il leur avait été demandé à l'issue de la Conférence de l'année dernière, pour faire état de l'évolution de la situation dans leur pays.
8. Exprimant le souhait qu'une solution soit trouvée au blocage du système de contrôle, les membres travailleurs ont rappelé que les employeurs ont besoin des travailleurs et de leurs représentants pour assurer la paix sociale, seule garante d'une économie axée sur la croissance, permettant de préserver la qualité de l'emploi et l'équilibre entre les besoins de chacun. Les acteurs concernés ont tenu plusieurs consultations tripartites informelles en septembre 2012 et en février 2013, et le Conseil d'administration a pris acte de leur engagement à poursuivre ces discussions. La rencontre des vice-présidents employeur et travailleur avec la commission d'experts a aussi permis de discuter sereinement des préoccupations et objectifs de chaque partie, en vue d'un mécanisme de contrôle effectif et efficace.
9. Les membres travailleurs ont exprimé le souhait qu'une solution tripartite acceptable et équilibrée puisse être trouvée afin de préserver le rôle de l'OIT en tant qu'organisation normative investie de pouvoirs suffisants pour garantir l'application en droit et en pratique des normes qu'elle établit. Ils rappellent la déclaration du Directeur général du BIT selon laquelle un système de contrôle qui n'a pas la crédibilité et l'autorité nécessaires, ni l'appui de toutes les parties, ne permettrait pas à l'OIT de s'acquitter de ses fonctions essentielles. Les membres travailleurs indiquent que des réunions constructives ont eu lieu entre les employeurs et les travailleurs sur la détermination de la liste des cas individuels, ce qui devrait permettre de garantir le fonctionnement normal de la Commission de la Conférence cette année.
10. Cependant, pour les membres travailleurs, cela impose de pouvoir parler de toutes les conventions, en respectant, comme il est d'usage, un équilibre géographique ainsi qu'un équilibre thématique. Ainsi, les cas porteraient sur l'application des conventions fondamentales et prioritaires ainsi que celles plus techniques en rapport avec l'actualité

sociale et législative des pays cités dans le rapport de la commission d'experts. Les membres travailleurs rappellent ainsi que le droit de grève est le moyen de pression ultime des travailleurs pour faire respecter leurs droits. Celui-ci peut engendrer des réactions compréhensibles. Il n'en demeure pas moins que toute liste excluant des discussions sur l'application de la convention n° 87 est totalement impossible, car cette dernière concerne des droits fondamentaux qui doivent être garantis tant aux travailleurs qu'aux employeurs. Aussi, les membres travailleurs attachent de l'importance à ce que les cas individuels sur lesquels un accord sera trouvé fassent l'objet de discussions sereines, comme demandé à plusieurs reprises par les gouvernements eux-mêmes.

11. Les membres travailleurs soulignent également l'importance pour la commission d'adopter des conclusions, communes aux travailleurs et aux employeurs, qui soient claires, pertinentes et susceptibles d'être mises en œuvre par les gouvernements concernés. A cette fin, des efforts doivent être faits par les deux groupes afin que des conclusions soient adoptées de manière consensuelle, même si les discussions à cette fin peuvent être longues et difficiles. Un désaccord sur les conclusions enverrait un signal négatif aux Etats qui ne veulent pas ratifier ni appliquer les conventions de l'OIT.
12. Les membres travailleurs, rappelant que le système de contrôle est basé sur le principe du contrôle mutuel entre les Etats Membres de l'OIT pour prévenir toute concurrence déloyale, considèrent que les divergences d'appréciation quant au mandat exact de la commission d'experts ne doivent pas conduire à la destruction d'un système qui fonctionne mieux que tout système international fondé sur des sanctions financières, économiques ou pénales.
13. Les membres travailleurs ont rappelé que le travail de la commission d'experts est un maillon déterminant du contrôle tripartite de l'application des normes qui débute déjà avec le Conseil d'administration, de composition tripartite, dans ses fonctions d'approbation des formulaires de rapport comme le prévoit la Constitution de l'OIT. Le travail de la commission d'experts doit être autant le fruit de l'implication des gouvernements que des employeurs et des travailleurs dans le processus de présentation des rapports et des commentaires des partenaires sociaux sur l'application des conventions. S'agissant du rôle des organisations de travailleurs dans ce processus de contrôle, les membres travailleurs ont observé que des efforts doivent être faits de leur côté pour fournir des informations à jour, dûment motivées et documentées, sur l'application par les Etats des conventions ratifiées. L'attention des organisations de travailleurs sera attirée sur cet aspect afin de renforcer le travail de la commission d'experts.

Travaux de la commission

14. Suivant sa pratique habituelle, la commission a ouvert ses travaux par une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les Etats Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT. Pendant cette partie de la discussion générale, référence a été faite à la Partie I du Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ainsi qu'au Document d'information sur les ratifications et les activités normatives. Au cours de la première partie de la discussion générale, la commission a examiné ses méthodes de travail en se référant au document qui lui a été soumis à cette fin³. Un résumé de cette partie de la

³ Travaux de la Commission de l'application des normes, CIT, 102^e session, C.App./D.1 (voir annexe 1).

discussion générale figure sous les rubriques pertinentes dans les sections A et B de la Partie I de ce rapport.

15. La seconde partie de la discussion générale a porté sur l'étude d'ensemble de la commission d'experts sur la négociation collective dans la fonction publique. Elle est résumée dans la section C de la Partie I de ce rapport. La partie finale de la discussion générale a porté sur le rapport concernant le personnel enseignant du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts. Cette discussion figure dans la section D de la Partie I de ce rapport.
16. A la suite de la discussion générale, la commission a examiné plusieurs cas concernant le respect des obligations relatives à la soumission des conventions et recommandations aux autorités nationales compétentes et l'envoi des rapports sur l'application des conventions ratifiées. Les discussions détaillées de ces cas figurent dans la section E de la Partie I de ce rapport.
17. La commission n'a pas tenu de séance spéciale pour examiner l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, par le Myanmar, contrairement aux années précédentes, du fait que, suite à la recommandation du Conseil d'administration de mars 2013, la Conférence a suspendu le paragraphe 1 a) de sa résolution de 2000 relative aux mesures recommandées par le Conseil d'administration en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT⁴.
18. La commission a examiné 25 cas individuels concernant l'application de diverses conventions ainsi qu'un cas de progrès. La commission a noté avec regret qu'elle n'a pas pu examiner le cas de progrès relatif à l'application par le Rwanda de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, le gouvernement n'ayant pas accrédité sa délégation à la Conférence. L'examen des cas individuels s'est fondé principalement sur les observations contenues dans le rapport de la commission d'experts ainsi que sur les explications, écrites et orales, fournies par les gouvernements intéressés. Comme à l'habitude, la commission s'est également appuyée sur ses discussions des années précédentes, les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, sur les rapports des autres organes de contrôle de l'OIT et d'autres organisations internationales. Les restrictions de temps ont à nouveau contraint la commission à sélectionner un nombre limité de cas individuels parmi les observations de la commission d'experts. S'agissant de l'examen de ces cas, la commission a de nouveau rappelé l'importance qu'elle accorde au rôle du dialogue tripartite dans ses travaux. Elle a voulu croire que les gouvernements des pays sélectionnés feront tout leur possible pour prendre les mesures nécessaires afin de respecter les obligations qu'ils ont acceptées en ratifiant les conventions. La deuxième partie du présent rapport contient un résumé des informations fournies par les gouvernements, des discussions et des conclusions concernant l'examen des cas individuels.
19. S'agissant de l'adoption de la liste des cas individuels à être discutés par la commission, la présidente de la commission a indiqué que la liste définitive était désormais disponible⁵.
20. Suite à l'adoption de la liste définitive des cas individuels par la commission, les membres travailleurs ont rappelé que les membres travailleurs et les membres employeurs, qui négocient depuis plusieurs semaines au sujet de l'élaboration de la liste des cas individuels,

⁴ CIT, 102^e session, *Compte rendu provisoire* n° 2-2, paragr. 51 a).

⁵ CIT, 102^e session, Commission de l'application des normes, C.App./D.6 (voir annexe 2).

s'étaient engagés, dès le début des négociations, à ce qu'une liste soit adoptée pour que la commission puisse accomplir utilement ses travaux. Comme l'ont rappelé les membres employeurs, le système de contrôle est en effet au cœur des travaux de l'OIT. Ce système est essentiel pour la sauvegarde et le progrès des droits des travailleurs et fonctionne mieux que toutes les sanctions économiques ou financières. La question du mandat des experts est à traiter en d'autres lieux car la tâche prioritaire de la Commission de la Conférence est d'examiner 25 cas individuels. Ainsi que l'a rappelé la représentante du Secrétaire général, la commission se doit d'évaluer les mesures prises par les Etats Membres pour donner effet aux conventions qu'ils ont ratifiées et de prendre note des progrès accomplis. Soulignant le rôle de premier plan de la Commission de la Conférence, les membres travailleurs se sont déclarés prêts à œuvrer pour le maintien du système normatif de l'OIT.

- 21.** En ce qui concerne la sélection des 25 cas individuels, les membres travailleurs ont indiqué que les cas les plus graves (aussi appelés «cas de double note de bas de page»), identifiés par la commission d'experts selon les critères figurant au paragraphe 69 de son rapport, doivent être pris en compte. A cet égard, un accord a été trouvé avec les membres employeurs pour que soient examinés les quatre «cas de double note de bas de page» pour 2013 ainsi que les cinq «cas de double note de bas de page» pour 2012, ces derniers n'ayant pu être examinés l'année dernière. Faire un choix à partir de la liste préliminaire de 40 cas qui a été établie en mai 2013 n'a pas été chose facile, car cette liste est déjà le résultat d'un compromis délicat. Une première sélection, effectuée dans le cadre d'une procédure transparente impliquant des travailleurs des cinq continents afin de refléter au mieux les difficultés auxquelles ils sont confrontés, avait permis d'identifier 50 cas. Ces cas ont par la suite été comparés à ceux qui avaient été sélectionnés par les membres employeurs pour aboutir à une liste finale de 25 cas.
- 22.** Les membres travailleurs ont toutefois souligné que, pour parvenir à cette liste de 25 cas, ils ont dû renoncer à y inscrire le cas de la Colombie pour la convention n° 87, celui du Brésil pour la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et celui de la situation syndicale en Algérie, parmi d'autres. S'agissant de la Colombie, les membres travailleurs ont informé la commission de l'assassinat par les FARC, le 5 juin 2013, de deux dirigeants de la CGT et des graves blessures infligées à un troisième dirigeant de la CGT. Ils ont aussi rappelé les graves violences et menaces contre les dirigeants de la CTC, la CUT et la CGT, tous présents au sein de la commission. En 2012, 20 syndicalistes ont été assassinés et, malgré certaines avancées concrètes, beaucoup reste à faire pour mettre en œuvre les conclusions des mécanismes de l'OIT. Même si l'engagement existe quant à la mise en place d'un processus tripartite au cours de la présente Conférence et sous l'égide de l'OIT, l'inscription sur la liste des cas individuels de la Colombie aurait permis d'évaluer les résultats atteints et de déterminer les prochaines étapes pour que la convention n° 87 soit enfin pleinement appliquée. Les membres travailleurs ont par ailleurs souligné que, dans son rapport, la commission d'experts a examiné l'application de la convention n° 169 par dix pays, essentiellement d'Amérique latine. Compte tenu de la question de l'exploitation des richesses des territoires occupés par les peuples indigènes qui sont particulièrement discriminés, les membres travailleurs ont souhaité que l'application de la convention n° 169 soit prochainement examinée par la commission. Ils ont également déclaré que la situation difficile vécue par les syndicats autonomes en Algérie aurait mérité d'être examinée.
- 23.** Les membres employeurs ont déclaré que, au vu des événements survenus au sein de la commission l'année dernière, ils se sont engagés, comme geste de bonne foi, à parvenir à un accord sur la liste définitive des cas à discuter. Ils ont respecté cet engagement en négociant la liste qui est maintenant soumise à la commission. Tout en regrettant que certains cas n'ont pas pu être inclus dans la liste finale, ils ont indiqué qu'ils ne présenteront pas une argumentation détaillée sur les cas qu'ils auraient souhaité voir examinés dans le cadre du système de contrôle. Ainsi, en vue d'aborder le sujet de manière

constructive, les membres employeurs ont hâte d'entreprendre une discussion constructive et positive au sein de la commission et d'entendre les arguments importants des partenaires tripartites en ce qui concerne les cas à examiner. Les membres employeurs ont déclaré qu'ils ont l'honneur et le privilège d'accepter la liste des 25 cas devant être examinés par la commission.

24. Suite à l'adoption de la liste des cas individuels qui doivent être discutés par la commission, les porte-parole des employeurs et des travailleurs ont tenu une séance d'information informelle pour les représentants des gouvernements.

Méthodes de travail de la commission

25. Conformément à la Partie V (E) du document D.1, la présidente a précisé les limites au temps de parole des orateurs intervenant devant la commission. Ces limites ont été établies en consultation avec les vice-présidents et la présidente entend les faire strictement respecter dans l'intérêt des travaux de la commission. La présidente a également demandé aux membres de la commission de faire les efforts nécessaires pour que les séances commencent à l'heure et que le programme soit respecté. Enfin, elle a rappelé que tous les délégués ont l'obligation de respecter le langage parlementaire. Les interventions doivent s'en tenir au sujet en discussion et être effectuées dans les limites imposées par le respect et la bienséance.
26. La membre gouvernementale de la Colombie, s'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a souligné l'importance du document D.1, qui décrit la manière dont les travaux de la commission doivent être menés.
27. S'agissant du paragraphe I v), intitulé «Enregistrement automatique des cas individuels – modalités permettant de sélectionner la lettre de départ aux fins de l'enregistrement des cas», le GRULAC rappelle que, comme l'indique le document, ce paragraphe ne fait pas l'objet d'un consensus. Elle rappelle et partage l'avis remis par le GRULAC lors des consultations tripartites informelles du groupe de travail sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes de la Conférence qui ont eu lieu en novembre 2011, au cours desquelles il se disait favorable à la mise en œuvre d'un système dans lequel la lettre de départ utilisée pour l'enregistrement des cas individuels serait tirée au sort, un système qu'il jugeait plus objectif, équitable et transparent. Le GRULAC avait alors indiqué que le tirage au sort pourrait se faire au siège de l'OIT, bien avant l'ouverture de la Conférence, en présence des secrétariats des groupes des employeurs et des travailleurs ainsi que des coordinateurs régionaux. A l'époque, les membres du GRULAC avaient accepté, aux seules fins de préserver le consensus qui s'était dégagé, que la proposition du Bureau soit appliquée à titre expérimental pour la Conférence de 2011, tout en conservant la possibilité d'adapter ce système expérimental à partir de 2012. L'oratrice déclare que, comme chacun le sait bien, ce système est toujours utilisé à titre expérimental à l'heure actuelle, ce qui ne veut pas dire que le GRULAC ait retiré sa proposition. La proposition du GRULAC respecte les principes d'une transparence et une objectivité accrues, la nécessité de chercher à améliorer les méthodes de travail de la commission étant constante.
28. Quant au paragraphe I vi), le GRULAC confirme sa position, qui est bien connue et qu'il a expliquée à chaque occasion qui lui a été donnée de présenter ses arguments. Soulignant que le libellé est celui qu'a adopté le GRULAC dans la déclaration qu'il a faite à la 31^e session du Conseil d'administration (mars 2013), l'oratrice réitère que:

Les conclusions des discussions du groupe de travail sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes de la Conférence devraient incontestablement être portées à l'attention du Groupe de travail [sur le fonctionnement du Conseil d'administration

et de la Conférence internationale du Travail], lequel a examiné avec beaucoup de compétence toutes les questions se rapportant à la Conférence.

29. Elle rappelle qu'il y est fait spécifiquement référence dans le rapport du Groupe de travail du Conseil d'administration de la 312^e session, en novembre 2011. Ce rapport note que les travaux du Groupe de travail sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes de la Conférence font double emploi avec le mandat du Groupe de travail du Conseil d'administration et que, par conséquent, il convient de porter les conclusions de ces travaux à l'attention de ce dernier (document GB.312/INS/13, paragr. 3).
30. Elle insiste sur le fait que cette position, principalement défendue par le GRULAC, est appuyée par l'avis juridique positif du Bureau, conformément au document GB.313/WP/GBC/1 (mars 2012). Le Bureau y déclare que les questions traitées par le Groupe de travail tripartite de la Commission de l'application des normes de la Conférence «vont au-delà de celles visées par les dispositions de la section H du Règlement de la Conférence». Le Bureau explique aussi que «les conclusions des travaux du groupe de travail qui ont déjà été adoptées par la Commission de la Conférence, et donc par la Conférence elle-même, peuvent être soumises au présent groupe de travail afin qu'il examine toute incidence qu'elles pourraient avoir sur le Règlement».
31. L'oratrice souligne qu'il convient de garder à l'esprit que la position qu'elle vient de rappeler n'est pas uniquement celle du GRULAC car, comme on le sait, lorsque la création du Groupe de travail du Conseil d'administration a été décidée – avec une structure formelle, des responsabilités étendues et de larges termes de référence – aucune réserve n'a été formulée sur quelque sujet ou quelque commission de la Conférence que ce soit. C'est pourquoi elle réaffirme que le GRULAC regrette de devoir répéter les mêmes arguments alors qu'il est conscient que, dans le cadre de la structure tripartite, il s'est engagé à contribuer à des améliorations du fonctionnement en général de la Conférence, sans pour autant écarter les défaillances et les problèmes auxquels il y a lieu de s'attaquer de manière responsable, afin de préserver la réputation, la responsabilité, la crédibilité, la transparence, l'équilibre tripartite et la bonne utilisation du temps alloué à la commission, et donc à la Conférence.
32. Comme toujours, le GRULAC est prêt, au besoin, à assurer un suivi attentif de toutes les questions d'importance évoquées ci-dessus concernant le bon fonctionnement de la commission. Compte tenu de ce qui précède, le GRULAC appuie l'adoption du document D.1 sur les méthodes de travail de la commission.

B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail

Aspects généraux des procédures de contrôle

Déclaration de la représentante du Secrétaire général

33. La représentante du Secrétaire général a d'abord rappelé la pratique bien établie de la Commission de la Conférence consistant à concentrer ses discussions sur une liste de cas individuels proposés par les groupes des employeurs et des travailleurs. L'année dernière, la commission n'a pas été en mesure de remplir son mandat, suite à la non-adoption de cette liste. Toutefois, trois éléments importants découlent de la discussion de 2012 de la commission: la procédure de sélection de la liste des cas; les commentaires formulés par la commission d'experts sur le droit de grève lorsqu'elle évalue la mise en œuvre de la convention n° 87; et le mandat de la commission d'experts concernant l'interprétation des

conventions lors de l'évaluation de leur application et la relation entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence.

- 34.** La décision prise par la Conférence, suite à la recommandation de la commission, a conduit à une série de consultations tripartites et à des discussions au sein du Conseil d'administration en novembre 2012 et en mars 2013, menées par le bureau du Conseil d'administration, avec le soutien actif du Directeur général. La commission d'experts, à sa session de novembre-décembre 2012, a consacré une partie importante de ses discussions à ce sujet, incluant notamment un échange de vues avec les vice-présidents de la Commission de la Conférence. En outre, à l'invitation du bureau du Conseil d'administration, des membres de la commission d'experts ont eu un échange de vues avec les mandants durant les consultations tripartites informelles tenues en février 2013. De plus, concernant le processus d'établissement de la liste des cas individuels devant être discutés par la commission cette année, des progrès ont été réalisés dans le cadre d'autres arrangements convenus entre les groupes employeurs et travailleurs.
- 35.** L'oratrice a ajouté que la question des méthodes de travail de la commission a été soulevée dans le cadre de la discussion sur la réforme du fonctionnement de la Conférence qui a eu lieu au sein du groupe de travail créé par le Conseil d'administration. Lors de sa dernière réunion en novembre 2011, le Groupe de travail tripartite établi par la Commission de la Conférence pour discuter des méthodes de travail a suggéré qu'il pourrait être reconvoqué afin d'assurer le suivi, en tant que de besoin, de toutes questions soulevées par le Groupe de travail du Conseil d'administration. Cette question pourrait être examinée par la commission.
- 36.** L'oratrice a souligné que les questions liées au rapport de 2012 de la commission sont principalement de nature institutionnelle et procédurale. Elles sont d'une importance capitale pour l'OIT touchant à son rôle en tant que forum pour un dialogue social international effectif en vue d'élaborer et appliquer des normes internationales du travail pour le travail décent avec un développement économique durable. Comme le mettent en évidence les nombreux documents et rapports sur la discussion de 2012 de la commission, ces questions ont donné lieu à une réflexion approfondie et une discussion tripartite, informelle et au sein du Conseil d'administration, un précédent possible pour de futurs échanges de vues plus fréquents, entre les représentants de la Commission de la Conférence et la commission d'experts.
- 37.** L'oratrice a souligné que beaucoup de points restent encore à discuter et à résoudre, y compris la question de la relation entre l'interprétation et l'application des conventions et les autres questions liées au fonctionnement du système de contrôle. Cependant, cette dernière année pleine de défis a conduit, et pourrait continuer à conduire, à certains résultats utiles et à des changements dans la pratique. Une des caractéristiques les plus importantes et les plus durables de l'OIT en tant qu'organisation est qu'elle a été construite, et est restée pertinente, du fait de tels conflits, lesquels reflètent essentiellement les débats et les préoccupations du monde contemporain.
- 38.** Pour ce qui est de la voie à suivre, l'oratrice a souligné que les mandants sont d'accord que d'avoir un système crédible et faisant autorité, bénéficiant du soutien de tous les acteurs de l'OIT, est absolument essentiel pour l'avenir de l'Organisation. En outre, il y a un engagement clair pour assurer non seulement le maintien du système normatif de l'OIT, mais aussi son renforcement, à travers un processus tripartite. La commission, principal organe de contrôle tripartite de l'OIT, a le rôle clé.
- 39.** Concernant l'étude d'ensemble de la Commission d'experts relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique, l'oratrice a rappelé que sa discussion vient compléter la discussion de 2012 concernant les principes et droits

fondamentaux au travail et les huit conventions fondamentales. L'étude d'ensemble souligne les difficultés rencontrées par les travailleurs de la fonction publique en ce qui concerne le droit à la liberté syndicale et la négociation collective. Un dialogue social véritable est soutenu par la liberté syndicale et la négociation collective. Les fonctionnaires sont un groupe de travailleurs important dans les pays membres de l'OIT. Au cours de la dernière décennie, leurs conditions de travail ont subi des changements substantiels, réduisant ainsi la distinction dans de nombreux pays entre les employés de la fonction publique et ceux du secteur privé. L'importance de ces changements a conduit les membres employeurs à proposer le secteur public en tant que question à inscrire à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence.

40. Dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration de 2008 sur la justice sociale), le sujet des études d'ensemble a été aligné avec l'objectif stratégique qui sera discuté par la Conférence dans le cadre de ses discussions récurrentes, laquelle porte, cette année, sur le dialogue social. La commission sera en interaction avec la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social, et les résultats de la discussion de la commission sur l'étude d'ensemble alimenteront les débats de la commission pour la discussion récurrente.
41. L'oratrice a souligné qu'une meilleure coordination des activités de l'Organisation est devenue un élément clé de la gouvernance de l'OIT. A sa session de mars 2013, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire deux questions normatives à l'ordre du jour de la Conférence en 2014: l'une visant à compléter les dispositions de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, l'autre visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Les membres employeurs ont pris l'initiative de proposer ce dernier point, ce qui a été activement soutenu par les membres travailleurs. Cette question a également été abordée en 2012 lors de la discussion récurrente et les conclusions de la Conférence font référence à l'organisation d'une réunion tripartite d'experts sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans l'économie informelle. Ce sont les éléments à l'origine d'une réunion tripartite d'experts: faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, qui se tiendra en septembre 2013 dans le cadre de la préparation à la discussion de la Conférence en 2014.
42. S'agissant de la question du respect par le Myanmar de la convention n° 29, l'oratrice a rappelé qu'il n'y aura pas de séance spéciale de la commission sur cette question, ce qui est un développement important. La question de l'exécution par le Myanmar de la convention n° 29 a entraîné la combinaison la plus complète qui soit des procédures disponibles dans le système de contrôle de l'OIT, comprenant ainsi un examen par la commission d'experts et par la Commission de la Conférence, une réclamation présentée au titre de l'article 24 avec un renvoi à un comité tripartite, une plainte présentée en vertu de l'article 26 avec un renvoi à une commission d'enquête, une résolution adoptée par la Conférence concernant l'article 33 de la Constitution, précédemment inutilisé, et l'établissement d'une séance spéciale de la Commission de la Conférence pour discuter du respect de la convention dans le pays. Ce cas illustre bien l'importance et la capacité du tripartisme et du dialogue social comme garants de l'impact du système de contrôle. Les informations et la pression du mouvement syndical ont déclenché l'examen de la question et assuré son suivi continu à travers les différents mécanismes de contrôle. C'est également un cas unique en ce que le Conseil d'administration a pris un rôle de premier plan dans le suivi de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Ce cas démontre clairement que beaucoup peut être réalisé pour la promotion des droits au travail lorsqu'il y a une réponse institutionnelle globale de l'OIT appuyée par un consensus tripartite.
43. Evoquant l'avenir, l'oratrice a mis en lumière deux instruments parmi l'ensemble du corpus normatif de l'OIT pour leur pertinence quant à l'orientation future de la politique normative de l'Organisation, l'un des piliers d'un système normatif renforcé. D'abord, la

convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), qui entrera en vigueur le 20 août 2013, fixe des normes internationales minimales en matière de conditions de vie et de travail des marins. Les pays qui ont ratifié à ce jour la convention représentent près de 70 pour cent de la jauge brute de la flotte mondiale. Il s'agit d'un instrument ambitieux qui reprend l'essence de 37 conventions sur le travail maritime adoptées depuis 1920 et les 31 recommandations connexes. La convention exige que les Etats Membres l'ayant ratifiée disposent d'un système solide de mise en application effective pour assurer la protection des droits des gens de mer et le respect des normes qu'elle établit; elle prévoit notamment que son application par les pays qui l'ont ratifiée s'étende même aux navires étrangers issus de pays n'ayant pas ratifié la convention.

44. Pour permettre à une telle convention globale de bénéficier de l'acceptation la plus large possible parmi les gouvernements, les armateurs et les gens de mer, la MLC, 2006, s'appuie sur plusieurs éléments innovateurs, y compris: des dispositifs donnant aux législateurs nationaux un pouvoir discrétionnaire considérable quant aux questions de détail, tout en veillant à ce que les droits et principes énoncés dans tous les domaines couverts par la convention soient correctement mis en œuvre; un rôle dans le processus d'application attribué aux gens de mer (à travers divers systèmes de traitement des plaintes) et aux armateurs auxquels est donnée une discrétion pour décider comment ils vont effectivement mettre en œuvre les aspects spécifiques de la convention sur leurs navires; le renforcement des inspections du travail nationales par les systèmes nationaux de certification de navires qui aident à concentrer les ressources nationales sur l'inspection des navires ne répondant pas aux normes; une procédure d'amendement simplifiée afin de garantir une mise à jour des aspects spécifiques de la convention; et l'élaboration de la convention, et son adoption sans vote contre, à travers un processus continu de dialogue tripartite fondé sur le consensus et des concessions librement consenties. Ces caractéristiques sans précédent de la MLC, 2006, peuvent être utilement considérées dans le but d'élaborer des normes de l'OIT répondant aux exigences de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale.
45. Un second instrument récent qui peut être utile afin de tirer des leçons est la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. La préparation et l'adoption de cette recommandation sont souvent citées par les mandants à titre de bon exemple de pratique institutionnelle. Avec plus de 5 milliards de personnes dépourvues de sécurité sociale adéquate, la recommandation prévoit l'accès aux soins de santé essentiels et autres prestations, ainsi que la sécurité du revenu de base constituant les socles nationaux de protection sociale, et recommande la mise en œuvre de socles de protection sociale le plus tôt possible dans le développement de l'économie nationale. Il existe de nombreux exemples positifs en Amérique latine, en Asie et en Afrique démontrant qu'une certaine protection sociale pour tous est abordable presque partout. La recommandation indique explicitement que les personnes employées dans l'économie informelle, ainsi que dans l'économie formelle, devraient bénéficier de la sécurité sociale. Ce sera donc un élément important dans la première discussion, en 2014, de la question de l'établissement de normes visant à faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. Au-delà du contexte de l'OIT, cette recommandation a envoyé un message fort sur la nécessité d'étendre la protection sociale malgré la crise économique en cours. Les socles de protection sociale sont de plus en plus reconnus comme des outils importants pour la cohérence des politiques à la fois aux niveaux international et national.
46. L'oratrice a souligné qu'il y a beaucoup d'autres activités complémentaires importantes en cours qui contribuent aux changements sur le terrain, notamment celles qui s'appuient sur la coopération technique dans le cadre des programmes nationaux pour le travail décent et des programmes de renforcement des capacités, y compris celles menées en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin. Elle souligne le travail important effectué par le Comité de la liberté syndicale (CLS). Le CLS est parfois appelé à

examiner des plaintes qui pourraient être résolues par une intervention rapide et efficace au niveau national. Devant ce constat, des mécanismes ont été mis en place pour proposer une médiation sur la base de l'acceptation et de la participation des parties concernées. Tel a été le cas en Colombie, avec la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT (CETCOIT), qui a non seulement permis de trouver des solutions concernant des problèmes déjà soulevés dans des plaintes formelles soumises au CLS, mais aussi permis l'examen au niveau national de plaintes pour violation de la liberté syndicale et de la négociation collective. Les propositions de conciliation et les conclusions adoptées dans le cadre de ce type de mécanisme sont basées, entre autres, sur les conventions pertinentes de l'OIT et les principes du CLS. Suivant l'exemple colombien et avec l'assistance technique du Bureau, le Panama a mis en place un mécanisme similaire qui a déjà obtenu quelques résultats.

47. En conclusion, l'oratrice a rappelé que les conventions de l'OIT doivent être considérées et utilisées comme des outils pouvant aider à l'élaboration et à la réalisation de la dimension sociale du futur agenda du développement et du cadre s'y rapportant. Beaucoup dépendra de la façon dont ces conventions et les orientations y relatives des organes de contrôle seront intégrées dans la stratégie globale de l'OIT et de la manière dont l'OIT et ses mandants communiqueront sur la pertinence du système normatif. Plus largement, le renforcement du système normatif doit être coordonné avec le processus de réforme mené par le Directeur général, avec l'appui du Conseil d'administration. Les normes internationales du travail sont un point de référence essentiel dans ce processus de réforme. En plus de ces opportunités à l'échelle mondiale, l'OIT doit répondre aux besoins de ses mandants, tout particulièrement en temps de crise.

Déclaration du président de la commission d'experts

48. La commission a salué la présence de M. Yozo Yokota, président de la commission d'experts. Ce dernier s'est félicité de l'opportunité qui lui était donnée de prendre la parole, témoignant ainsi de la relation de travail proche et utile établie entre les deux commissions en charge du contrôle des normes internationales du travail. Ces deux commissions, l'une tripartite, l'autre composée d'experts indépendants, travaillent ensemble pour promouvoir, protéger et renforcer les droits et la qualité de vie de tous les travailleurs à travers le monde.
49. Se référant à la dernière session de la commission d'experts, l'orateur a indiqué que la commission a accueilli deux nouveaux membres, l'un de nationalité allemande, l'autre espagnole. De plus, la commission d'experts a bénéficié d'un échange de vues lors d'une séance spéciale avec les vice-présidents de la Commission de la Conférence. Bien qu'un tel échange se tienne chaque année, la séance spéciale de la 83^e session de la commission d'experts revêtait une importance particulière au vu des événements qui s'étaient déroulés lors de la précédente session de la Commission de la Conférence et des consultations tripartites informelles subséquentes tenues en septembre 2012 ainsi que des discussions lors de la session de novembre 2012 du Conseil d'administration.
50. Lors de la séance spéciale, le vice-président employeur avait souligné que le dialogue interne au sein du système de contrôle des normes de l'OIT est de la plus haute importance pour le bon fonctionnement du système. Concernant la question du droit de grève, il avait réitéré la position de longue date du groupe des employeurs selon laquelle le droit de grève n'est pas réglementé par la convention n° 87 et les mandants de l'OIT n'étaient pas d'accord avec l'inclusion du droit de grève lors de l'adoption de la convention en 1948. Le vice-président employeur avait encore déclaré que la commission d'experts avait été mandatée par la Conférence internationale du Travail en 1926 pour fonctionner en tant qu'organe technique et non comme une instance judiciaire. Il avait estimé que le Conseil d'administration n'avait jamais décidé de modifier les termes de référence établis afin

d'inclure expressément l'interprétation des normes internationales du travail. Il avait ajouté que, selon la Constitution de l'OIT, l'autorité pour interpréter les conventions de l'OIT était attribuée à la Cour internationale de Justice.

- 51.** Le vice-président travailleur avait rappelé que, dès 1928, la Commission de la Conférence avait estimé, après avoir noté que la commission d'experts se limitait à examiner la conformité des lois et réglementations nationales aux conventions internationales, qu'elle devrait examiner plus avant la question de la mise en œuvre effective des conventions. Il avait ajouté que les organes de contrôle de l'OIT avaient reconnu le droit de grève et le considéraient comme un instrument fondamental à la disposition des organisations de travailleurs pour la défense de leurs intérêts économiques et sociaux: la commission d'experts avait estimé que le droit de grève est un corollaire nécessaire du droit d'organisation; cette position était également celle du Comité de la liberté syndicale qui a reconnu ce droit depuis 1952.
- 52.** La commission d'experts a accueilli favorablement les vues franches et constructives exprimées par les deux vice-présidents et noté que depuis 1947 elle avait régulièrement exprimé ses vues sur son mandat et ses méthodes de travail. En particulier, elle avait souligné de manière répétée son statut en qu'organe impartial, objectif et indépendant, et régulièrement clarifié que, pour exercer son mandat consistant à évaluer l'application et la mise en œuvre des conventions ratifiées, elle avait besoin d'examiner et d'exprimer ses vues sur le champ d'application et la signification des dispositions de ces conventions.
- 53.** Au sujet de la collaboration avec d'autres organisations internationales, l'orateur a indiqué que la commission d'experts a tenu sa réunion annuelle avec les membres du Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU en novembre 2012 sur le thème de la supervision des droits au travail dans l'économie informelle. En outre, conformément aux arrangements conclus entre l'OIT et le Conseil de l'Europe, la commission d'experts a examiné 21 rapports concernant l'application du Code européen de sécurité sociale et, le cas échéant, de son Protocole.
- 54.** S'agissant des méthodes de travail de la commission d'experts, l'orateur a indiqué que depuis 2001 elles étaient discutées au sein de la sous-commission sur les méthodes de travail; au cours de la dernière session de la commission d'experts, la sous-commission ne s'est pas réunie. En revanche, une nouvelle sous-commission sur l'amélioration du traitement de certains rapports a été établie. Cette sous-commission a examiné tous les commentaires relatifs aux répétitions ainsi que les observations générales et les demandes directes. Elle a ensuite présenté, pour adoption en plénière, son rapport à la commission d'experts, attirant l'attention sur les points les plus importants soulevés lors de ses travaux. Cette nouvelle méthode a permis à la commission d'experts de gagner du temps. Il a donc été suggéré de la reprendre l'année prochaine.
- 55.** L'orateur a ensuite abordé la question des obligations de faire rapport. Au cours de la dernière session, 2 393 rapports ont été demandés en vertu des articles 22 et 35 de la Constitution de l'OIT et, à la fin de la session, 1 664 rapports (67,83 pour cent) ont été reçus par le Bureau. Dix pays n'ont soumis aucun des rapports dus au cours des deux ou trois dernières années. La commission est consciente des difficultés liées à un manque de ressources humaines et financières adéquates pouvant être réglé de manière appropriée au travers de l'assistance technique du Bureau. La soumission tardive des rapports continue à être un problème. De plus, la commission d'experts continue à être confrontée au fait qu'un grand nombre de rapports ne contient pas de réponse à ses commentaires. Elle a donc de nouveau prié les États Membres de faire tous les efforts pour assurer que les prochains rapports seront soumis à temps et contiendront les informations requises.

-
56. S'agissant de l'étude d'ensemble, l'orateur a indiqué qu'elle est la première à porter sur la convention n° 151, la convention n° 154, la recommandation n° 159 et la recommandation n° 163. Si l'étude se concentre principalement sur les droits de négociation collective dans la fonction publique, elle couvre également les sujets suivants: consultations, droits civils et politiques des agents publics, facilités à accorder aux représentants syndicaux, protection contre les actes de discrimination et d'ingérence et mécanismes de règlement des différends.
57. En conclusion, l'orateur a remercié la Commission de la Conférence pour lui avoir donné l'opportunité de présenter le rapport général de la commission d'experts. Il a souligné la position unanime de la commission d'experts selon laquelle les deux commissions sont les deux piliers du système de contrôle de l'OIT dont dépendent largement les droits, la vie, la santé, la sécurité, les aspirations personnelles et la dignité de tous les travailleurs du monde. Il a informé la commission de la décision de la commission d'experts de nommer à sa présidence M. Abdul G. Koroma de la Sierra Leone.
58. Les membres employeurs et travailleurs ainsi que tous les membres gouvernementaux qui ont pris la parole se sont félicités de la présence du président de la commission d'experts à l'occasion de la discussion générale de la commission.

Déclaration du Président de la Conférence

59. Le Président de la Conférence a souligné que l'ordre du jour de la Conférence comprend des sujets à la fois très actuels et très pertinents, qui revêtent une importance particulière dans le contexte d'aujourd'hui et sont essentiels à l'objectif principal de justice sociale de l'OIT. Ces sujets couvrent les questions liées à l'emploi et à la protection sociale dans le nouveau contexte démographique, au développement durable, au travail décent et aux emplois verts, ainsi qu'au dialogue social. De tels sujets mettent en lumière la pertinence de l'OIT et soulignent le sens que prennent ses travaux tandis que l'Organisation célébrera bientôt son centième anniversaire. Cela étant dit, l'OIT serait freinée dans ses intentions visant à promouvoir la justice sociale si le pilier solide que constitue son système de contrôle était affaibli de quelque manière que ce soit. C'est la Conférence qui adopte les conventions et les recommandations et c'est elle aussi qui, par le biais de la commission, assure le contrôle tripartite qui permet de vérifier que les pays remplissent leurs obligations. C'est bien là un exemple de la gouvernance internationale dans ce qu'elle a de meilleur. L'orateur félicite la commission, au nom du bureau de la Conférence, pour la contribution positive qu'elle fournit chaque année.
60. L'orateur a insisté sur le fait que le bureau de la Conférence fera tout son possible pour faciliter et soutenir les travaux importants menés par la commission. Comme l'ont affirmé le Président du Conseil d'administration et le Directeur général du BIT lors de la présentation de leurs rapports respectifs à la Conférence, il est essentiel d'obtenir un consensus tripartite total et un soutien sans réserve au système de contrôle. L'OIT est fondée sur l'engagement tripartite et il est nécessaire que cet engagement se retrouve aussi dans le système de contrôle. Le rôle de la commission est de construire encore et renforcer cet engagement tripartite.
61. Les membres employeurs et travailleurs se sont félicités de la présence du Président et des Vice-présidents de la Conférence à la commission.

Déclaration des membres employeurs

62. Les membres employeurs ont rappelé que la contribution du système de contrôle à la promotion des droits fondamentaux au travail et à des relations de travail constructives est

inestimable. Un système de contrôle crédible, équilibré et fonctionnant bien participe intégralement aux orientations données aux Etats Membres dans leurs efforts pour respecter, en droit et en pratique, les normes internationales du travail. Les membres employeurs sont pleinement engagés envers un système de contrôle adéquat et au fonctionnement pérenne, y compris des discussions claires et constructives sur le rapport général de la commission d'experts, ainsi que sur les cas individuels. Cependant, et de manière significative, ils ont à maintes reprises soulevé un certain nombre de préoccupations au sujet des insuffisances du système, qui doivent être abordées afin d'assurer sa crédibilité et pertinence continues.

- 63.** Les membres employeurs se sont félicités de la déclaration faite par la commission d'experts dans son rapport général 2013, aux termes de laquelle un esprit de respect mutuel, de collaboration et de responsabilité a toujours prévalu dans les relations de la commission d'experts et la Commission de la Conférence. Ils demeurent pleinement engagés à préserver et à renforcer la coopération et la coordination entre ces deux commissions. Le travail technique d'examen des faits effectué par la commission d'experts est très utile et très important pour les travaux de la Commission de la Conférence. La Commission de la Conférence ne peut conduire ses travaux sans ceux effectués par la commission d'experts et une coopération et coordination plus étroites doivent être saluées. Un dialogue franc et constructif entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts est vital pour assurer la pertinence continue du système de contrôle. Les membres employeurs avaient apprécié la possibilité d'établir un dialogue avec plusieurs membres de la commission d'experts, en février 2013, et espèrent que cet esprit de dialogue et de coopération se poursuivra.
- 64.** Les membres employeurs se sont félicités de ce que les paragraphes 13 à 18 du rapport général reflètent leurs préoccupations au sujet de la portée du mandat de la commission d'experts ainsi que leurs profondes préoccupations concernant l'élargissement de ce mandat par la commission d'experts elle-même en vue de tirer des conclusions sur le droit de grève dans le contexte de la convention n° 87. Il est regrettable que, malgré les préoccupations soulevées par les membres employeurs et la recherche et l'information présentées à l'appui de ces préoccupations, la commission d'experts ait choisi de répondre dans les termes utilisés au paragraphe 27 du rapport général. Les inquiétudes exprimées au sujet de la portée du mandat de la commission d'experts auraient dû permettre d'engager un dialogue constructif sur ce sujet. Cependant, au lieu de répondre sur les mérites et sur le fond des préoccupations des membres employeurs, la commission d'experts a fait valoir que les membres employeurs avaient accepté que le rôle interprétatif de la commission d'experts faisait partie de son mandat, en citant les déclarations faites par les porte-parole des membres employeurs, pendant la guerre froide ou peu après, soit en 1987 et 1993. Ceci ne constitue pas une description exacte de la prise de position des membres employeurs d'un point de vue historique, et une recherche plus rigoureuse aurait pu être menée afin de donner une image juste de la position des membres employeurs au fil des années. Le fait de ne pas présenter avec justesse la position des membres employeurs va à l'encontre des efforts de ces derniers pour être constructifs dans le dialogue. En effet, ils ont déployé tous les efforts de bonne foi pour présenter des informations concernant le mandat de la commission d'experts de façon claire et précise, se fondant sur une histoire législative, les principes d'interprétation applicables et les documents pertinents de l'OIT, afin d'engager un dialogue constructif et de trouver un moyen d'avancer.
- 65.** Les membres employeurs ont estimé que plusieurs questions en suspens résultent du débat au sein de la Commission de la Conférence en 2012 et exigent d'être résolues, notamment en ce qui concerne le mandat de la commission d'experts et son interprétation du droit de grève comme un élément de la convention n° 87. Les membres employeurs ont rappelé que le mandat de la commission d'experts avait été établi à l'origine lors de la Conférence internationale du Travail en 1926 et qu'à cette époque il avait été expressément déclaré que

ses fonctions étaient purement techniques, sans capacité judiciaire. Un examen additionnel du rôle de la commission d'experts a eu lieu lors de la Conférence en 1947, où il avait été indiqué que la commission d'experts était nommée par le Conseil d'administration dans le but de procéder à un examen préliminaire des rapports annuels des gouvernements. Ce mandat n'a pas été changé depuis. En dépit des limites claires fixées à ce mandat, la commission d'experts a interprété un droit de grève comme faisant partie intégrante de la convention n° 87, ce qui n'est fondé ni sur les termes de cette convention ni sur les travaux préparatoires. L'absence de consensus au sujet des commentaires de la commission d'experts soulève des questions plus vastes liées à son rôle en matière de contrôle, ses méthodes de travail et ses observations. En conséquence, le Conseil d'administration devrait entreprendre de revoir le mandat de la commission d'experts.

- 66.** Les membres employeurs ont réitéré leur préoccupation quant à la façon dont le mandat de la commission d'experts est communiqué aux mandants tripartites et au monde extérieur, y compris leur déception avec le libellé des paragraphes 6 et 8 de l'étude d'ensemble. Afin d'assurer une visibilité appropriée au mandat de la commission d'experts, les membres employeurs ont fait des demandes répétées pour l'inclusion, dans la partie introductive du rapport de cette commission, d'une courte «déclaration de vérité» qui expliquerait ce mandat. Malgré la réponse négative à cette suggestion, donnée dans le paragraphe 36 du rapport général de 2013 de la commission d'experts, les membres employeurs espèrent que la commission d'experts réexaminera sa position sur cette demande raisonnable.
- 67.** S'agissant de la question du mandat de la commission d'experts pour tirer des conclusions sur le droit de grève dans le contexte de la convention n° 87, les membres employeurs ont rappelé qu'ils ont déjà exprimé leur position complète à ce sujet depuis de nombreuses années. La réponse de la commission d'experts, dans l'introduction du rapport général de 2013, n'aborde pas cette position quant au fond. La réponse de la commission d'experts semble consister à dire que, puisqu'elle a décidé depuis un certain nombre d'années que la convention n° 87 comprend le droit de grève, elle a dû élaborer des restrictions à ce droit. Il s'agit là d'une réponse insatisfaisante, étant donné que la commission d'experts n'a jamais eu ni la compétence ni le mandat pour interpréter ou élargir la portée de la convention n° 87. Ceci constitue un sujet de profonde préoccupation pour les membres employeurs, étant donné que leur but est de préserver l'intégrité du système de contrôle.
- 68.** Sur les 63 observations concernant l'application de la convention n° 87 dans le rapport de la commission d'experts de 2013, 55 traitent du droit de grève. Cette question du droit de grève, bien que non prévue dans la convention n° 87, semble être devenue l'une des principales pierres angulaires des observations de la commission d'experts concernant la liberté syndicale. Cette approche aboutit en pratique à poser un défi à la Commission de la Conférence pour gérer de manière efficace les cas concernant l'application de la convention n° 87. Par conséquent, les membres employeurs ont souligné que rien dans les conclusions de la Commission de la Conférence ne pourra être interprété comme une acceptation de l'existence du droit de grève dans le contexte de la convention n° 87.
- 69.** Les membres employeurs ont rappelé que le rôle de la commission d'experts, en tant qu'un des deux piliers du système de contrôle, consiste à remplir une fonction technique et d'examen des faits et que cela est fondamental aux travaux de la Commission de la Conférence. Cependant, c'est au sein de la Commission de la Conférence que les gouvernements interviennent pour présenter des déclarations orales, que les mandants tripartites peuvent examiner le respect par les Etats Membres des normes internationales du travail et que des conclusions sont tirées pour apporter des orientations aux Etats Membres sur la façon dont ce respect peut être réalisé. Réitérant leur engagement envers la pérennité du système de contrôle, les membres employeurs ont indiqué qu'ils attendent avec intérêt des discussions constructives sur les cas individuels.

70. S'agissant de la section II du rapport général de 2013 portant sur le respect des obligations, les membres employeurs ont observé que, bien que cette section contienne des informations utiles sur le fonctionnement général du système de contrôle des normes, elle reste dans l'ensemble inchangée par rapport aux années précédentes. Bien qu'un certain nombre de modifications aient été introduites au fil des années pour stabiliser ou améliorer le système de contrôle, les progrès dans ce domaine ne semblent pas être à la hauteur des attentes. Le système de contrôle semble fonctionner. Cependant, chaque année, de graves lacunes sont identifiées en ce qui concerne la coopération des gouvernements, que ce soit en raison de manquements dans la communication des informations pertinentes ou de manquements dans l'adoption d'une législation pour donner effet aux normes internationales. Les mandants tripartites au sein de la Commission de la Conférence et le Conseil d'administration ont la responsabilité de procéder aux changements nécessaires. Comme les membres employeurs l'ont souligné à plusieurs reprises, au cours des dernières décennies, les mandants tripartites ont négligé leur rôle en matière de gouvernance et leur rôle d'orientation, et il est maintenant temps pour eux de prendre des mesures concrètes pour remettre le système sur une base solide et durable afin qu'il puisse répondre à des besoins réels.

71. A ce sujet, les membres employeurs ont présenté six propositions.

i) **Une coopération plus étroite entre la Commission de la Conférence, la commission d'experts et le Bureau**

72. Les membres employeurs ont salué les premières mesures qui ont été prises pour améliorer la coopération entre les trois principaux acteurs du contrôle des normes que sont la Commission de la Conférence, la commission d'experts et le Bureau, notamment lors des consultations informelles en février 2013 entre les membres de la Commission de la Conférence et les membres de la commission d'experts ainsi que des représentants du Bureau. Le but de ces consultations était de promouvoir une meilleure compréhension mutuelle de la situation réelle et des besoins, à la fois des fournisseurs et des utilisateurs du système de contrôle. Les membres employeurs veulent croire que cette coopération sera renforcée à l'avenir. Une mesure importante pour renforcer les relations entre la commission d'experts et les mandants serait d'impliquer le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) dans le programme d'information qui est organisé à l'intention des nouveaux membres de la commission d'experts lors de leur arrivée à Genève. Une autre solution serait de permettre à ACT/EMP, à ACTRAV, à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et à la Confédération syndicale internationale (CSI) de prendre part à la réunion de la commission d'experts et des vice-présidents de la Commission de la Conférence en décembre de chaque année.

ii) **Une approche plus participative concernant le rapport de la commission d'experts**

73. Les membres employeurs ont rappelé que le Rapport III (Partie 1A) (rapport de la commission d'experts) et la Partie 1B (étude d'ensemble) sont les parties les plus visibles des travaux de contrôle de l'OIT. Ils avaient proposé des modifications afin d'y refléter les contributions des mandants tripartites, notamment en accordant, dans le cadre du rapport de la commission d'experts, la possibilité aux employeurs, aux travailleurs et aux gouvernements de faire connaître leurs vues sur les questions liées au contrôle, y compris la pertinence des conventions et les problèmes spéciaux liés à leur application. Les lecteurs des rapports doivent être informés de la position des mandants quant à la mise en œuvre et à l'interprétation des conventions, par exemple dans le cadre des «observations générales». Cela permettrait d'améliorer la transparence et la crédibilité du système de contrôle et, en conséquence, les membres employeurs ont demandé à la commission d'experts et au

Bureau d'envisager de faire les changements nécessaires dans le prochain rapport. Une autre possibilité consisterait à examiner le rapport de la commission d'experts sous forme de projet par le Conseil d'administration ou la Commission de la Conférence et à publier, seulement après la Conférence, un rapport annuel définitif, contenant à la fois les rapports de la commission d'experts et les rapports de la Commission de la Conférence.

iii) **Traiter de manière plus durable les manquements à l'obligation de soumettre des rapports**

74. Les membres employeurs ont observé que, puisque le système de contrôle de l'OIT repose sur la communication de rapports par les gouvernements à des intervalles convenus, la situation décrite dans le rapport ne saurait être considérée comme satisfaisante étant donné qu'à peine plus de deux tiers des rapports demandés ont été reçus. Ils sont d'accord avec la commission d'experts que les manquements des gouvernements à leurs obligations liées à la communication de rapports sont en partie dus à la lourde charge de travail qui leur incombe en la matière. Les membres employeurs estiment que les mesures spécifiques suivantes doivent être lancées dès que possible:

- a) en ce qui concerne l'évaluation avant la ratification de la capacité des gouvernements à mettre en œuvre les conventions et à faire rapport sur leur mise en œuvre, le Bureau devrait fournir aux gouvernements une formation et des conseils complets. Les membres employeurs invitent le Bureau à soumettre au Conseil d'administration des suggestions spécifiques et des informations sur le contexte de cette proposition et la meilleure façon de traiter la question;
- b) en ce qui concerne la possible consolidation et intégration et la simplification des conventions de l'OIT, ces questions devraient être traitées dans le cadre du mécanisme d'examen des normes (MEN) de l'OIT qui, bien qu'adopté par le Conseil d'administration, n'a pas encore commencé à fonctionner. Les membres employeurs veulent croire que le mécanisme sera bientôt opérationnel.

iv) **Améliorer le système de contrôle en le rendant plus ciblé via la réduction du nombre d'observations**

75. Se référant à la différence entre les observations qui figurent dans le rapport de la commission d'experts et les demandes directes qui n'y figurent pas, les membres employeurs ont indiqué qu'il s'agit d'une question de degré plutôt que de principe. Les demandes directes concernent généralement un manque d'information sur des questions secondaires. Cependant, de nombreuses observations dans le rapport actuel de la commission d'experts sont essentiellement des demandes d'information et ne soulèvent pas de questions liées au respect des obligations. Le fait que ce rapport contienne plus de 800 observations rend difficile un examen complet par la Commission de la Conférence, ce qui ne lui permet pas de jouer un rôle effectif dans le cadre du contrôle. Les membres employeurs suggèrent qu'une réduction significative du nombre d'observations puisse être envisagée dans l'avenir. Ceci pourrait être réalisé par des critères d'admissibilité plus étroits pour les observations, ce qui aurait pour résultat que de nombreuses observations seraient classées comme demandes directes. Pour renforcer le système de contrôle de l'OIT, il serait également souhaitable qu'un nombre plus raisonnable d'observations se concentre sur les questions de conformité cruciales. Par ailleurs, le Bureau devrait faciliter l'accès général aux demandes directes sur le site Web de l'OIT afin de leur donner une plus grande visibilité.

v) Mesurer les progrès dans le respect des conventions ratifiées de manière plus significative

76. Cette année, la commission d'experts a identifié 39 cas de progrès dans le respect des conventions fondamentales, concernant 30 pays. La plupart des cas porte sur l'application des conventions n^{os} 138 et 182 sur le travail des enfants et des conventions n^{os} 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective. Il y a également quelques cas de progrès concernant les conventions n^{os} 29 et 105 sur le travail forcé ainsi qu'un exemple de progrès en ce qui concerne la convention n^o 100, mais aucun en ce qui concerne la convention n^o 111 concernant la discrimination. Les membres employeurs ont demandé des explications sur cette situation.

77. Les membres employeurs ne saisissent pas l'objectif de la distinction faite par la commission d'experts entre les cas de progrès et les cas d'intérêt. Ce qui est plus important c'est la question de la conformité et non de savoir si les mesures prises sont suffisamment avancées pour augurer d'autres progrès. La commission d'experts pourrait tenir un registre interne des cas d'intérêt, sans pour autant les inclure dans ses rapports futurs dans la mesure où ils ne sont pas d'une grande utilité pour les mandants et que cela aurait pour effet de simplifier son rapport. Ceci vaut également pour les cas de «bonnes pratiques». Les «bonnes pratiques» et le respect des normes sont clairement deux questions différentes. L'identification des «bonnes pratiques» ne relève pas du mandat de la commission d'experts et ne doit donc pas figurer dans son rapport, bien qu'elles puissent présenter un certain intérêt pour le Bureau dans sa coopération avec les mandants lors de la promotion des conventions de l'OIT.

78. Les membres employeurs souhaitent accroître l'utilité de la sélection des cas de progrès, dans le cadre du système de contrôle. Mesurer les progrès dans l'application de conventions ratifiées nécessite le développement d'une méthodologie simple consistant à: i) enregistrer des cas de progrès par convention individuelle et par pays; ii) mettre en relation le nombre de cas de progrès avec le nombre de cas non résolus ou de nouveaux cas de non-conformité; et iii) élaborer des critères qualitatifs pour mesurer les progrès (par exemple, la gravité du problème résolu ou le nombre de travailleurs ou d'employeurs bénéficiant de l'amélioration). Des consultations devraient avoir lieu entre la commission d'experts, la Commission de la Conférence et le Bureau sur la meilleure voie possible pour traiter de la question.

vi) Revitaliser les observations générales comme outil aux fins du contrôle des normes

79. Les membres employeurs ont noté que, comme les années précédentes, la Partie II du rapport de la commission d'experts ne contient aucune observation générale sur des conventions particulières. Les observations générales, si elles sont utilisées à bon escient, peuvent attirer l'attention sur les questions pertinentes et les pratiques qui vont au-delà de l'application d'une convention dans un pays concerné ou peuvent servir de base à une discussion sur les nouvelles tendances dans l'application d'une convention. Les observations générales peuvent alors réellement aider les Etats Membres à améliorer la conformité avec les conventions ratifiées. Les membres employeurs invitent donc la commission d'experts à formuler des observations générales présentant: i) une analyse des principaux problèmes rencontrés dans l'application des conventions et des suggestions quant à la façon dont ils pourraient être surmontés; ii) une évaluation des progrès accomplis dans l'exécution des conventions selon des critères à déterminer, tels que le nombre de pays qui se conforment pleinement à une convention, le nombre de problèmes résolus, les nouveaux problèmes ayant surgi dans l'interprétation ou l'application des conventions, etc.; iii) une explication de la portée et du sens de dispositions qui tendent à être mal interprétées ou sont difficiles à comprendre; et iv) les points de vue des organisations

d'employeurs et de travailleurs sur l'état de la conformité, la façon dont sont comprises les dispositions d'une convention et sa portée.

- 80.** En ce qui concerne les observations individuelles, les membres employeurs ont exprimé des préoccupations concernant l'application des conventions dans plusieurs pays, y compris l'application de la convention n° 131 par l'Etat plurinationnel de la Bolivie, l'application de la convention n° 87 par la Serbie, l'application des conventions n^{os} 87 et 98 par l'Uruguay et l'application des conventions n^{os} 87 et 144 par la République bolivarienne du Venezuela.
- 81.** En conclusion, les membres employeurs ont reconnu le rôle important de la commission d'experts aux fins du contrôle des normes et demandent que le système de contrôle de l'OIT soit réformé pour le rendre plus efficace et durable.

Déclaration des membres travailleurs

- 82.** Les membres travailleurs ont considéré qu'il est nécessaire de clarifier certains éléments importants après avoir entendu les nouvelles attaques menées contre le travail de la commission d'experts. Ils ont indiqué que leur allocution initiale avait été brève afin de se concentrer sur ce qui devait être la priorité de la Commission de la Conférence, à savoir la liste des cas individuels, et afin de laisser une chance aux processus officiels et officieux en cours pour sortir de la crise ayant frappé les mécanismes de contrôle en 2012. Ils ont rappelé que le Conseil d'administration est le seul organe compétent pour trancher les questions soulevées dans ce contexte.
- 83.** En 2012, les membres employeurs avaient nié que le droit de grève ou d'action collective puisse trouver son fondement dans la convention n° 87 et affirmé qu'il n'entre pas dans le mandat de la commission d'experts de donner une interprétation sur le droit de grève et son fondement. Les membres travailleurs ont exprimé leur complet désaccord vis-à-vis de cette position et ont réaffirmé la confiance des travailleurs du monde entier envers tous les mécanismes de contrôle de l'application des normes de l'OIT. Ces organes ont développé au fil du temps, sur la base de la Constitution de l'OIT et grâce à des analyses tripartites communes, des travaux d'une utilité indéniable pour les travailleurs, les employeurs et les gouvernements et pour le renforcement du droit international du travail. Les documents issus de ces organes sont des points de référence pour la compréhension et l'application des normes, assurant stabilité et paix sociale, tant au sein de chaque Etat Membre qu'entre les Etats Membres, en vue d'éviter la concurrence déloyale basée sur le dumping social. Les membres travailleurs ont affirmé qu'il est indéniable que la remise en question du droit de grève par les membres employeurs fait partie d'un vaste travail de sappe du dialogue social interprofessionnel et sectoriel.
- 84.** Concernant le mandat de la commission d'experts, les membres travailleurs ont rappelé que, dès 1928, la Commission de la Conférence avait estimé, face au constat que la commission d'experts se limitait à analyser la concordance des législations nationales avec les conventions internationales, que cette étude du problème ne devrait pas se limiter à rechercher si les conventions et les législations nationales concordent dans leurs dispositions, mais devrait approfondir encore la question de l'application effective des conventions. Dans ce sens, les membres travailleurs affirment qu'il appartient à tous les mandants tripartites de faire vivre les mécanismes de contrôle pour une application effective des conventions. En l'absence de sanctions pénales ou financières au niveau international, l'application des normes internationales du travail n'est en effet efficace que par le biais des mécanismes de contrôle, réguliers et spéciaux. Ils soulignent le rôle fondamental de la commission d'experts, dont l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité sont essentielles pour préparer les travaux de la Commission de la Conférence et pour assurer la correcte application des normes en droit et en pratique. Ils soulignent

également le rôle de la commission d'experts dans l'établissement d'un dialogue avec les gouvernements par le biais des demandes directes ainsi que l'importance pédagogique de ses travaux.

- 85.** Les membres travailleurs soulignent que la Commission de la Conférence constitue une autre facette fondamentale des mécanismes de contrôle par le biais de l'examen tripartite des cas individuels qui offre un moyen efficace de pression vis-à-vis des Etats soit défaillants, soit réfractaires. Ils soulignent également que les différents aspects des mécanismes de contrôle qui viennent d'être mentionnés doivent être préservés à l'avenir. Ces mécanismes, tels que prévus par les articles pertinents de la Constitution de l'OIT mais aussi tels qu'ils ont évolué au fil des conférences de l'OIT ou des sessions du Conseil d'administration, apportent aux travailleurs une garantie pour le respect de leurs droits ainsi que l'espoir de progrès dans l'application de ces droits.
- 86.** Les membres travailleurs ont exprimé leur volonté de continuer en 2013 les discussions sur le mandat de la commission d'experts, mais dans les espaces désignés pour ce faire et afin d'aboutir à des réponses durables qui permettent à la Commission de la Conférence de mieux exercer ses fonctions. Il pourrait être envisagé que la question du droit de grève soit traitée au travers d'un recours à la Cour internationale de Justice ou par l'activation du mécanisme prévu par l'article 37 (2) de la Constitution. Les membres travailleurs considèrent à cet égard qu'il n'est pas possible de se limiter à critiquer certains aspects du fonctionnement des organes de contrôle. Si les auteurs de ces critiques sont sûrs de leur fait, ils devraient alors utiliser les mécanismes et recours existants.
- 87.** Les membres travailleurs ont ensuite souligné combien le tripartisme sous-tend le travail de la commission d'experts, lequel constitue un élément du contrôle tripartite de l'application des normes qui trouve notamment son fondement dans les articles 19 et 22 de la Constitution. A cet égard, le Conseil d'administration, avec sa composition tripartite, joue un rôle déterminant, à commencer par l'approbation des questionnaires au titre des articles 19 et 22. De plus, au niveau national, les mandats tripartites ont une opportunité unique d'influer sur les travaux de la commission d'experts par le biais de leurs rapports et commentaires. C'est donc dans un contexte très encadré que la commission d'experts exerce son mandat. Les membres travailleurs indiquent en ce sens que le mandat de la commission d'experts est le fruit d'un processus évolutif mené et consenti par le Conseil d'administration dans le cadre des objectifs fixés par la Constitution et qu'il est soutenu par la participation des acteurs tripartites sur le terrain, y compris les employeurs. En outre, le travail des experts ne peut être lié à une interprétation opportuniste basée sur les conditions économiques ambiantes et permettant de plaider parfois pour une application souple des normes et d'autres fois pour une lecture rigide de celles-ci. De plus, la commission d'experts ne peut modifier sa jurisprudence au gré des divergences de points de vue des mandants; cela serait contraire à la stabilité et l'objectivité que garantissent sa composition et son mode de désignation.
- 88.** Concernant le droit de grève, les membres travailleurs soulignent que les employeurs ont bien fait comprendre qu'ils ne contestent pas l'existence et la légitimité du droit de grève, mais que celui-ci ne peut trouver de fondement dans des normes supranationales et qu'il doit être régulé au niveau national. Les membres travailleurs considèrent que ce type de raisonnement exprime la volonté indéniable d'affaiblir le mouvement syndical, le dialogue social et, finalement, la négociation collective. Or ces droits sont bien liés dans l'esprit de ceux qui ont négocié les conventions n^{os} 87 et 98 qui les contiennent et constituent le fondement des systèmes de relations professionnelles utilisés dans la grande majorité des Etats Membres. Les membres travailleurs ont ensuite affirmé que prétendre réglementer le droit de grève au seul niveau national place le gouvernement concerné dans une situation de force excessive qui pourra par exemple être utilisée pour détruire le mouvement syndical, ce qui ne correspond pas au but des négociateurs des deux conventions susvisées.

-
89. A propos des six propositions du groupe employeur concernant les mécanismes de contrôle, les membres travailleurs relèvent de manière préliminaire que celles-ci sont liées au processus de discussion en cours au sein du Conseil d'administration et qu'il conviendra donc de les discuter au sein du forum approprié, à savoir le Conseil d'administration. Les membres travailleurs n'entendent pas que la Commission de la Conférence interfère avec ces débats et souhaitent maintenant qu'elle puisse enfin se mettre au travail.

Déclarations de membres gouvernementaux

90. Le membre gouvernemental de l'Australie, parlant au nom des membres gouvernementaux du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), a réaffirmé l'extrême importance que le groupe des PIEM accorde au système de contrôle de l'OIT et le rôle clé qu'il joue pour faciliter l'adhésion aux normes internationales du travail et leur mise en application en vue d'améliorer les conditions de travail dans le monde entier. Le système de contrôle de l'OIT est unique dans le cadre international des procédures relatives aux droits de l'homme et la Commission de la Conférence a la responsabilité de veiller à ce que la capacité, la visibilité et l'impact du système de contrôle de l'OIT continuent d'évoluer de manière positive, malgré les défis inhérents. Il a remercié le président sortant de la commission d'experts, M. Yokota, du travail qu'il a accompli et a souhaité la bienvenue à son nouveau président, M. Koroma qui, a-t-il espéré, sera en mesure d'assister à l'avenir aux sessions de la Commission de la Conférence. Le travail remarquable de la commission d'experts et son haut niveau d'expertise ont été très utiles et les efforts déployés pour renforcer le dialogue entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence sont vivement appréciés.
91. Il a remercié la commission d'experts d'avoir précisé certains aspects de son mandat. A propos de ce mandat, il souligne l'avant-propos de l'étude d'ensemble, selon lequel «les avis et recommandations de la commission n'ont pas de force obligatoire dans le contexte du processus de contrôle de l'OIT ou en dehors de l'OIT, sauf lorsqu'un instrument international la leur donne expressément ou lorsque la Cour suprême d'un pays le décide sans que ceci ne lui soit imposé». Il estime que les éclaircissements que contient cette déclaration, ainsi que d'autres explications sur certains points de l'étude d'ensemble et du rapport général, contribuent à avancer sur cette question. Si la commission d'experts peut seule déterminer la portée de ses commentaires, l'étude d'ensemble de cette année constitue, toutefois, une solide référence pour ses prochains rapports. Les gouvernements du groupe des PIEM restent déterminés à faciliter le règlement de ces questions et attendent avec intérêt de nouvelles consultations tripartites après la Conférence.
92. Pour améliorer la collaboration entre les deux commissions, il réitère la proposition de prévoir la participation de la personne présidant la Commission de la Conférence de la précédente session à la réunion annuelle habituelle entre la commission d'experts et les porte-parole des employeurs et des travailleurs de la Commission de la Conférence. S'agissant des méthodes de travail de la commission d'experts, il note notamment l'établissement d'une nouvelle sous-commission sur le traitement simplifié de certains rapports et estime que l'efficacité dont elle fera preuve contribuera à améliorer le rapport et aura des effets positifs pour le Bureau et les gouvernements devant présenter des rapports. Le suivi permanent des cas de manquements à l'obligation de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes est particulièrement important, et la coopération technique est essentielle pour résoudre les problèmes ainsi que pour renforcer à cet égard l'application des conventions ratifiées. Il s'est prononcé pour une coordination accrue entre les travaux des organes de contrôle de l'OIT et l'assistance technique du Bureau, dont les programmes assortis de délais en vue d'une meilleure application des normes internationales du travail, qui sont mentionnés aux paragraphes 90 à 92 du rapport, et a déclaré que les gouvernements du groupe des PIEM attendent avec intérêt l'évaluation que la commission d'experts fera l'année prochaine de ces programmes. Ayant noté que la commission

d'experts ne fonctionne toujours pas à pleine capacité, son groupe encourage le Directeur général à pourvoir rapidement les trois postes vacants et à envisager de réduire le critère lié à la présentation de cinq candidats pour chaque poste. Réitérant que son groupe apprécie l'appui que fournit le Bureau aux organes de contrôle de l'OIT, il appelle le Directeur général à veiller à ce que le travail essentiel du Département des normes internationales du travail soit parmi ses premières priorités, de sorte qu'il dispose des ressources suffisantes pour répondre à sa charge de travail sans cesse croissante, en particulier en ce qui concerne les conventions fondamentales.

93. Le membre gouvernemental de la Chine a exprimé l'espoir que la Commission de la Conférence et la commission d'experts renforceront leur compréhension mutuelle, de manière à améliorer les actions liées au contrôle des normes. Son gouvernement a toujours attaché beaucoup d'importance à la protection des intérêts et des droits légitimes des travailleurs. Le nouveau gouvernement s'est fixé pour but de parvenir à une société meilleure d'ici à 2020, avec comme premier objectif d'améliorer les conditions d'existence de la population, ce qui comprend naturellement l'amélioration des conditions de travail et des droits des travailleurs. Le 1^{er} mai de cette année, le Président a rencontré des syndicats afin de s'assurer que les droits des travailleurs soient mieux protégés. Son pays a adopté une série de mesures dont: i) la promulgation en avril 2013 d'un règlement spécial sur la protection des femmes au travail; ii) l'adoption de modifications à la loi sur les contrats de travail, qui entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2013 et qui prévoient de meilleures conditions concernant l'affectation des travailleurs et des améliorations liées à la sécurité et à la santé au travail; iii) des mesures visant à renforcer les mécanismes de consultation collective afin de fixer des normes en consultation avec les partenaires sociaux et d'éliminer les conflits avant qu'ils ne surgissent conformément à l'esprit des conventions concernant les droits de négociation collective; iv) l'intensification de la coopération internationale avec l'OIT, dont un séminaire de haut niveau sur l'élimination du travail des enfants, avec des représentants de la moitié de l'ensemble des villes et des provinces chinoises. Le gouvernement chinois estime que la ratification des conventions en soi ne suffit pas; leurs dispositions doivent aussi être appliquées de manière effective. La Chine demeure un pays en développement confronté aux nombreux problèmes que pose le monde du travail et elle coopérera sans réserve avec la communauté internationale pour surmonter ces difficultés. Son gouvernement s'efforce de surmonter certains des obstacles à la ratification de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), et est en train de mettre en application nombre des autres conventions que le pays a ratifiées, et exprime l'espoir que le BIT sera en mesure d'apporter une assistance technique pour renforcer les capacités du pays à cet égard.

C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution

Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique

94. La commission a tenu une discussion sur l'étude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique⁶, qu'a préparée la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

⁶ CIT, Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique, *La négociation collective dans la fonction publique: Un chemin à suivre*, Rapport III (Partie 1B), 102^e session, Genève, 2013.

Déclarations liminaires

95. Les membres travailleurs ont rappelé qu'un des éléments importants de l'étude d'ensemble tient au fait qu'elle se rapporte à la fois à la discussion récurrente de 2012 sur les principes et droits fondamentaux au travail et à la discussion récurrente de cette année sur le dialogue social. Il est important que la commission convienne d'un message commun et puissant en vue de promouvoir la ratification et l'application effective de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. Les conventions sont dans l'ensemble plutôt bien appliquées, ce qui est encourageant pour les ratifications à venir. Ce bon niveau d'application est dû également à l'action menée par les syndicats dans divers pays. Il convient de se féliciter de ce que la commission d'experts a dressé une liste des bonnes pratiques qui peuvent facilement être reproduites et favoriser une meilleure application des normes, dans le but d'assurer un fonctionnement optimal de la fonction publique grâce au respect et à l'application dans la législation et dans la pratique des instruments de l'OIT relatifs à la négociation collective.
96. De plus, l'étude d'ensemble est d'une grande utilité à la fois d'un point de vue institutionnel et juridique. Pour autant, la commission d'experts a omis de traiter certains points, tels que l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, l'accès des travailleurs migrants à la fonction publique et les pratiques observées dans certains Etats fédéraux qui ne sont pas conformes aux principes énoncés dans les conventions et qui peuvent même aller jusqu'à empêcher les travailleurs de la fonction publique d'avoir recours à la négociation collective. Néanmoins, l'étude d'ensemble traite de sujets très actuels, tels que la libéralisation de la fonction publique pour faire face aux problèmes économiques qui se posent ou pour des motifs purement idéologiques. Elle insiste sur l'impact de la crise économique sur la négociation collective et sur les restrictions de salaires soi-disant justifiées par la nécessité de réduire les dépenses publiques ou imposées par les institutions internationales et régionales, en contravention aux normes de l'OIT. Elle insiste également sur l'utilisation accrue de la sous-traitance, qui prive les travailleurs affectés à des tâches relevant de la fonction publique de la protection de la convention n° 151. L'accroissement de l'emploi précaire dans la fonction publique est une préoccupation de plus en plus grande.
97. Les membres travailleurs approuvent entièrement les conclusions de la commission d'experts selon lesquelles: dans le contexte de la crise économique et financière récente, l'application des conventions a été compromise dans un certain nombre de pays et il importe d'être particulièrement vigilant en période de récession économique pour assurer pleinement l'application de ces conventions; la fonction publique doit être efficiente et efficace pour assurer l'Etat de droit, l'exercice effectif des droits et l'amélioration de la qualité de vie des citoyens, et être, de la sorte, un facteur essentiel pour un développement économique et social durable; des services de haute qualité sont nécessaires dans toutes les institutions publiques, ainsi qu'un personnel suffisamment qualifié et motivé et une gestion publique dynamique et dépolitisée, ainsi qu'une culture administrative non corrompue; les différentes formes de dialogue social, et tout particulièrement la négociation collective entre les organisations syndicales et l'administration publique, sont essentielles pour relever le défi qui consiste à fournir des services de haute qualité et garantir une bonne gouvernance démocratique. La négociation collective a des avantages pour les fonctionnaires, mais aussi pour l'administration qui est soutenue par les syndicats dans ses efforts pour mettre en œuvre les principes essentiels régissant la gestion publique dans les Etats démocratiques. Elle est aussi un outil efficace pour une gestion satisfaisante des ressources humaines, favorisant ainsi la qualité des services publics. Les membres travailleurs insistent sur les liens indéniables qui unissent les conventions n°s 151 et 154 et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, d'une part, et la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical,

1948, d'autre part, qui sont des instruments fondamentaux pour la démocratie, quel que soit le niveau de développement des pays.

- 98.** Au niveau du champ d'application de la convention n° 151, les membres travailleurs observent que, bien que cet instrument soit clair et assez souple pour s'adapter aux spécificités de la fonction publique, dans de nombreux pays, des catégories importantes d'agents publics sont privées des droits et avantages prévus dans les instruments examinés. Ceci concerne en particulier le groupe des agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction, ou encore, le groupe des agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel. Cette catégorie de postes est en général interprétée de manière trop large, ce qui a pour conséquence de priver de protection les personnes concernées. En outre, même si la convention n° 151 s'applique au personnel civil des forces armées et au personnel rattaché à la police, des questions se posent quant au personnel pénitentiaire, et la commission d'experts rappelle à leur égard qu'ils ne font pas partie des exceptions acceptables aux dispositions de la convention. Les membres travailleurs dénoncent également les tentatives largement répandues de contourner la protection spécifique prévue par la convention n° 151 au travers de recours à des restructurations de l'administration publique ainsi que l'utilisation de plus en plus fréquente de formes précaires d'emploi et de sous-traitance pour accomplir des tâches qui sont pourtant permanentes et couvertes par les conditions de service dans la fonction publique. Dans certains pays, jusqu'à la moitié des travailleurs de la fonction publique relèvent de formes précaires d'emploi, ce qui a un impact négatif direct sur la neutralité et l'indépendance des services publics et encourage la corruption et le clientélisme.
- 99.** En ce qui concerne les droits civils et politiques reconnus aux agents publics, les membres travailleurs soulignent l'importance de la résolution de l'OIT sur les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, adoptée par la Conférence en 1970, qui a énuméré les droits fondamentaux nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale, à savoir: le droit à la liberté et à la sûreté de la personne, la liberté d'opinion et d'expression, le droit à un jugement équitable par un tribunal indépendant et impartial et le droit à la protection des biens des syndicats. Ils rappellent que, sous la seule réserve des obligations tenant au statut des agents publics et à la nature des fonctions qu'ils exercent, les droits de l'homme sont applicables aux agents publics au même titre qu'à tout autre citoyen. Ceci étant, la commission d'experts a noté avec inquiétude: la persistance, dans un nombre important de pays, d'assassinats de dirigeants syndicaux et de syndicalistes ou de répressions violentes de manifestations, qui touchent également les agents publics; la persistance de dispositions légales, dans certains pays, interdisant des activités politiques exercées par les organisations d'agents publics pour la promotion de leurs objectifs spécifiques, bien que ces mesures soient contraires aux principes de la liberté syndicale; et les entraves qui empêchent les organisations d'agents publics de pouvoir exprimer publiquement leurs avis sur les questions générales relatives à la politique économique et sociale qui ont un impact direct sur les intérêts de leurs membres. Les membres travailleurs considèrent que la mise en place de la démocratie exige non seulement le respect des droits fondamentaux et des libertés civiles et politiques consacrés par la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres instruments internationaux fondamentaux en la matière mais aussi la levée de toutes les restrictions incompatibles avec la mise en œuvre de la convention n° 151. Le défi est la mise en œuvre effective de ces droits et principes dans la pratique et pas seulement leur reconnaissance dans la législation.
- 100.** En ce qui concerne la protection contre les actes d'ingérence et de discrimination antisyndicale, les membres travailleurs soulignent que les sanctions sont souvent peu dissuasives alors que les menaces, les transferts et les licenciements à l'encontre de dirigeants syndicaux restent largement répandus. Certains pays offrent des primes aux travailleurs non syndiqués pendant que d'autres réservent certains postes aux membres

d'un syndicat en particulier. Les membres travailleurs rappellent que les agents de la fonction publique, mais plus encore leurs représentants et dirigeants syndicaux, doivent jouir d'une protection efficace contre tout acte d'ingérence de la part des autorités publiques dans la formation, le fonctionnement et l'administration des organisations appelées à les représenter. Une faiblesse de la convention n° 151 est dans la portée de la notion de «protection adéquate» contre les actes de discrimination, prévue par l'article 4, dans la mesure où cette notion est au cœur de tous les litiges relatifs aux situations de licenciement antisyndical, dont leur prévention et réparation. Dans un grand nombre de cas, les travailleurs ne disposent d'aucun recours contre les décisions souvent unilatérales et discriminatoires de l'administration. Un autre problème important à cet égard est celui de la lenteur des procédures de recours et de la réintégration des syndicalistes licenciés. Quant à la réparation, elle devrait être intégrale de manière à compenser le préjudice subi par l'agent public tant sur le plan économique que professionnel. Ces points faibles mettent en péril l'application effective des droits contenus dans les conventions.

- 101.** Les membres travailleurs ajoutent que le droit des organisations d'agents publics de participer à la détermination de leurs conditions d'emploi par le biais de la consultation, de la négociation collective, ou des deux, est désormais reconnu par la grande majorité des Etats Membres. Beaucoup de pays sont déjà en conformité avec les dispositions de l'article 7 de la convention n° 151, alors même qu'ils ont recours à des méthodes et systèmes de consultation différents, en fonction de leurs circonstances nationales et de leurs traditions culturelles et juridiques. Dans l'ensemble, les consultations sont franches, complètes, détaillées et sans entrave. Il convient néanmoins d'insister sur le fait que le terme «consultation» a une portée plus étendue que celui d'«information» et comprend des notions comme la bonne foi, la confiance et le respect mutuel. Les parties doivent avoir suffisamment de temps pour exprimer leur avis et entrer dans des discussions larges, afin d'atteindre un compromis approprié. Les consultations doivent porter sur les conditions d'emploi et toutes les questions d'intérêt commun en matière de gestion du personnel, se tenir à tous les niveaux utiles et garantir dûment la prise en compte des spécificités des travailleurs de la fonction publique. Dès lors, un dialogue efficace, bien ciblé et utilement encadré doit être instauré pour la mise en œuvre des procédures de consultation.
- 102.** Les membres travailleurs observent que la question de la négociation collective donne lieu à de nombreux problèmes dans la pratique, dont, comme indiqué dans l'étude d'ensemble, la question de la bonne foi qui implique que toute négociation soit entreprise en vue d'arriver à un accord, que les négociateurs pour le compte des syndicats soient représentatifs et que les accords conclus aient force obligatoire. Ils soulignent que l'adoption et la ratification des conventions nos 151 et 154 entraînent une acceptation du fait que les conditions d'emploi dans la fonction publique ne peuvent être déterminées unilatéralement et qu'un cadre adéquat doit inclure la pleine participation des syndicats des agents publics. La convention n° 154 autorise des modalités particulières en ce qui concerne le droit à la négociation collective dans la fonction publique devant être fixées par la législation ou la pratique nationales, y compris par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou d'autres méthodes. En vertu de la convention n° 154, le droit à la négociation collective devrait couvrir, outre les agents de l'administration publique, les organisations représentant les employés du secteur public permanents et temporaires et ceux qui travaillent en vertu de contrats civils ou administratifs pour la fourniture de services ainsi que les travailleurs sous contrat ou les employés à temps partiel. Dans certains pays, la négociation collective est peu utilisée pour déterminer les conditions d'emploi des fonctionnaires, qui sont souvent tenus d'accepter les conditions minimales fixées par la législation. Dans d'autres pays, il n'existe aucun mécanisme formel de négociation collective dans les services publics, ou alors le contenu des négociations est très restreint, le gouvernement invoquant ses prérogatives pour régler de manière unilatérale nombre de matières, dont, souvent, les rémunérations. Parfois, en dépit de l'existence de négociations et d'accords, les organisations syndicales peinent à faire

reconnaître la force obligatoire de ces accords et à les faire respecter. Dans d'autres pays encore, les autorités invoquent des retards dans le renouvellement des comités exécutifs de ces organisations pour empêcher la négociation, alors que les retards sont souvent imputables à l'Etat qui interfère dans ces élections. Il y a donc un écart entre le droit et la pratique; l'impact de la crise financière et économique et les tendances poussant à une libéralisation purement idéologique ne doivent pas être sous-estimés.

103. Les membres travailleurs soulignent que le principe même d'une négociation libre et volontaire signifie que les accords collectifs librement conclus doivent être respectés et ne peuvent être annulés ou modifiés par les autorités. Cela vaut également pour le secteur privé. Si les accords conclus dans ce cadre doivent être entérinés par le pouvoir législatif, cela ne doit pas porter atteinte au contenu de l'acte négocié et ce, quelles que soient les majorités politiques en place. La négociation prévue par la convention n° 154 et la consultation prévue à l'article 7 de la convention n° 151 doivent porter sur les conditions d'emploi au sens le plus large et sur les relations entre les parties, y compris la formation et la promotion professionnelles, les mécanismes de prévention et de règlement des conflits, la lutte contre la discrimination, mais aussi toute mesure partagée par les parties de nature à améliorer le fonctionnement des institutions publiques et l'application des principes de gestion publique dans les sociétés démocratiques. Cependant, de très nombreuses organisations syndicales ont dénoncé les révisions unilatérales d'accords collectifs dans le secteur public et l'adoption sans consultation préalable de lois modifiant unilatéralement les conditions d'emploi des agents publics telles que déterminées dans les accords collectifs. Certaines mesures adoptées au prétexte de la crise économique ont non seulement empêché de nouvelles négociations en matière salariale, mais ont aussi imposé des réductions de salaire pour les années à venir en violation des accords collectifs en vigueur. De nombreuses organisations syndicales dénoncent la présence et le rôle des autorités budgétaires dans le processus de négociation collective pour ce qui est des rémunérations et des clauses ayant un impact économique. Parfois, des sanctions pénales punissent même les employeurs publics qui ne se conformeraient pas aux directives des autorités budgétaires.

104. Les membres travailleurs approuvent les avis de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale (CLS) relatifs à l'impact des crises économiques sur la négociation collective et aux moyens les plus appropriés pour répondre à des situations économiques exceptionnelles dans le cadre des systèmes de négociation collective dans la fonction publique. Cependant, certains principes doivent être généralisés à cet égard, dont celui selon lequel les accords collectifs en vigueur doivent être respectés. Des limitations au contenu de la négociation collective – notamment en matière de salaires – imposées par les autorités en vertu de politiques de stabilisation économique ou d'ajustements structurels sont admissibles uniquement à titre exceptionnel, doivent se limiter à l'indispensable, ne pas dépasser une période raisonnable et s'accompagner de garanties destinées à protéger le niveau de vie des travailleurs, en particulier les plus touchés d'entre eux. La commission d'experts devrait insister davantage sur le fait que ces limitations doivent être précédées de consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Les accords collectifs doivent être respectés et les mesures de stabilisation économique ne devraient pouvoir se matérialiser qu'à l'expiration de la validité des accords collectifs, en vue de la préservation des emplois et de la continuité des entreprises et des institutions, sauf en cas de difficultés graves et insurmontables, des exceptions pouvant alors être acceptées dans le cadre du dialogue social. Enfin, en ce qui concerne les questions relatives au monde du travail et à la négociation collective, des mécanismes associant des représentants des plus hautes instances de l'Etat aux centrales les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs devraient être mis en place rapidement en cas de crise grave pour aborder les conséquences économiques et sociales, en prêtant particulièrement attention aux catégories les plus vulnérables. Il convient de promouvoir les principes de la Déclaration d'Oslo, adoptée en avril 2013, à l'échelle mondiale, dans le cadre des relations avec les organisations

internationales et régionales, particulièrement le FMI, l'OCDE, la Banque mondiale et l'Union européenne.

- 105.** Les membres travailleurs concluent en exprimant l'espoir qu'un consensus au sein de la commission permettra l'adoption de conclusions fortes à l'attention de la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social. Ces conclusions pourraient comporter un appel à une ratification et une mise en œuvre larges et rapides des normes relatives à la négociation collective dans la fonction publique, y compris dans les pays ayant déjà ratifié les conventions, au sein desquels des consultations tripartites devraient se tenir pour mettre à jour et renforcer les dispositions législatives pertinentes. L'assistance technique du BIT devrait être mise à la disposition des gouvernements qui rencontrent des difficultés dans l'application des normes, y compris sur les questions juridiques soulevées dans l'étude d'ensemble, telles que les services essentiels et les procédures de résolution des conflits. Les membres travailleurs proposent en outre la mise en place d'un programme d'action de quatre ans axé sur la promotion de la négociation collective dans la fonction publique qui pourrait se fonder sur le programme sectoriel existant, dont le champ d'application pourrait être élargi et les moyens renforcés. Ils appellent également l'OIT à porter davantage attention à l'impact du travail précaire dans la fonction publique et soutiennent la proposition de la commission d'experts d'examiner dans un cadre tripartite l'impact des formes d'emploi précaire sur les droits syndicaux. Ils appellent l'OIT à intensifier ses efforts en lien avec les questions d'administration du travail et d'inspection du travail et tout moyen permettant de rendre le dialogue social plus fort et respecté. Enfin, le Centre de formation de Turin pourrait fournir un appui et mettre en place des programmes de formation en lien avec les besoins identifiés dans l'étude d'ensemble, en tant que moyen de contribuer à un développement continu de sociétés démocratiques soutenues par des services publics de qualité.
- 106.** Les membres employeurs ont salué le travail accompli par la commission d'experts pour l'élaboration d'une vue d'ensemble de la législation et de la pratique en ce qui concerne les relations de travail et la négociation collective dans la fonction publique, bien que cette vue d'ensemble ne soit pas aussi représentative qu'elle aurait pu l'être en raison du fait que moins de la moitié des Etats Membres ont communiqué les rapports demandés. Alors que l'étude d'ensemble traite principalement des relations de travail et de la négociation collective dans le secteur public, ces questions revêtent aussi une grande importance pour le secteur privé. Les employeurs privés ont intérêt à ce que la fonction publique soit compétente et efficace en termes de coût; à cet égard, des relations de travail constructives et un cadre réglementaire clair constituent des conditions préalables.
- 107.** Les membres employeurs soulignent que, selon eux, les conventions n^{os} 151 et 154 sont d'égale valeur. Ils ne sont pas d'accord avec l'impression donnée par les experts que la détermination des conditions de travail par le biais de consultations, comme le permet la convention n^o 151, n'est qu'une solution de second choix par rapport à la négociation collective, telle qu'envisagée dans la convention n^o 154. Ils ont également de forts doutes en ce qui concerne l'affirmation faite dans l'étude d'ensemble selon laquelle la communauté internationale, en adoptant la convention n^o 154, avait reconnu que la négociation collective constitue le moyen privilégié de réglementer les conditions de travail pour le secteur public comme pour le secteur privé.
- 108.** Se référant à l'avant-propos de l'étude d'ensemble, les membres employeurs notent avec intérêt la clarification selon laquelle les avis et recommandations de la commission d'experts n'ont pas de force obligatoire, ce qui confirme leur position sur ce point. Cependant, d'autres éléments dans cet avant-propos, en particulier aux paragraphes 6 et 8, sont ambigus, portent à confusion et affaiblissent l'explication initiale. C'est le cas en particulier de l'idée selon laquelle les avis et recommandations de la commission n'ont pas de force obligatoire dans le contexte du processus de contrôle de l'OIT ou en dehors de

l'OIT, sauf lorsqu'un instrument international la leur donne expressément ou lorsque la Cour suprême d'un pays le décide sans que ceci ne lui soit imposé. Il est clair que, si un instrument international reflète les avis ou les recommandations de la commission d'experts, c'est cet instrument international qui est obligatoire, pas les avis de la commission d'experts. De même, si une Cour suprême reprend les avis ou les recommandations de la commission d'experts ou les contredit, c'est le jugement qui devient juridiquement obligatoire. Les avis de la commission d'experts demeurent des avis qui ne sont pas juridiquement obligatoires.

- 109.** Les membres employeurs se réfèrent également au paragraphe 8 de l'étude d'ensemble auquel il est indiqué que tant que les vues de la commission d'experts ne sont pas contredites par la Cour internationale de Justice, ces vues doivent être réputées valables et communément admises, ce qui, selon eux, est une tentative de la commission d'experts de donner un poids juridique plus fort à ses avis. Ils estiment que la commission d'experts devrait chercher à convaincre les mandants de l'OIT en fournissant des analyses et des évaluations raisonnables et équilibrées, reflétant une expertise véritable et correspondant aux réalités. Une autre affirmation à la fin du même paragraphe porte à confusion, celle, déjà faite par la commission d'experts en 1990, selon laquelle l'acceptation de ces considérations est indispensable à l'existence même du principe de légalité et, partant, de la sécurité juridique nécessaire au bon fonctionnement de l'OIT. Cette affirmation n'a aucun fondement juridique ou factuel. Les avis de la commission d'experts n'ayant pas de force juridique obligatoire, le principe de légalité et la sécurité juridique ne peuvent en rien être affectés par un désaccord avec ces avis. Les membres employeurs appellent la commission d'experts à s'abstenir à l'avenir de telles affirmations ambiguës.
- 110.** Les membres employeurs, au vu de ce qui précède, rappellent leur proposition concernant l'insertion d'une très brève «déclaration de vérité» au tout début des rapports de la commission d'experts. D'après eux, la réponse de la commission d'experts à cette proposition n'est pas convaincante; l'insertion de «clarifications» dans l'introduction de ses rapports est insuffisante et celles-ci peuvent être aisément ignorées. La commission d'experts a toutefois indiqué qu'elle était peut-être prête à envisager cette proposition sur la base d'un consensus. Des discussions informelles sont donc en cours concernant l'insertion d'une brève «déclaration de vérité» dans les premières pages de tous les rapports de la commission d'experts.
- 111.** Quant au fond de l'étude d'ensemble, les membres employeurs mentionnent une série de paragraphes spécifiques dans lesquels, selon eux, la commission d'experts a outrepassé son mandat de plusieurs manières. Il incombe à la commission d'experts d'effectuer un examen technique de la situation en matière de respect des instruments et non de fournir des points de vue. Par exemple, au paragraphe 57 de l'étude d'ensemble, qualifier de «lacune» la possible exclusion des fonctionnaires publics commis à l'administration de l'Etat de la négociation collective, contenue dans la convention n° 98, va au-delà du rôle de la commission d'experts, à qui il incombe d'évaluer le respect des conventions ratifiées et non l'utilité ou le caractère convenable de leur contenu. Pour les membres employeurs, la convention n° 151 ne peut pas être nécessairement considérée comme étendant le droit de négociation collective à tous les fonctionnaires au-delà des restrictions de la convention n° 98, car elle envisage également l'utilisation de méthodes autres que la négociation collective aux fins de la participation des représentants des agents publics à la détermination de leurs conditions de travail.
- 112.** Tout en saluant la mention, au paragraphe 88, du fait que les travaux préparatoires de la convention n° 151 établissent qu'elle «ne traite pas du droit de grève», les membres employeurs regrettent que la commission d'experts ne tienne pas compte des travaux préparatoires sur la même question pour la convention n° 87, qui ont également établi que cette convention ne traiterait pas du droit de grève. Cela donne l'impression qu'il n'est pas

fait un usage cohérent des travaux préparatoires des instruments de l'OIT, qui ne sont utilisés que lorsqu'ils appuient les vues de la commission d'experts.

- 113.** S'agissant de la protection contre des actes de discrimination antisyndicale, les membres employeurs rappellent que l'article 4 (1) de la convention n° 151 prescrit une «protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale», tandis que l'article 4 (2) énumère les actes particuliers auxquels une telle protection devrait s'appliquer. Selon les membres employeurs, dans ce cadre, il incombe aux gouvernements de décider des risques potentiels de discrimination antisyndicale et des mesures concrètes à prendre, en tenant compte des circonstances nationales spécifiques, ainsi que de la faisabilité et de la rentabilité d'une telle protection. Cependant, «protection adéquate» ne signifie pas nécessairement «protection absolue». La convention ne prévoit pas non plus la fourniture d'un niveau de protection plus élevé contre la discrimination antisyndicale que contre d'autres types de discrimination ni un niveau de protection contre la discrimination antisyndicale plus élevé pour les travailleurs du secteur public que pour les travailleurs du secteur privé. Certaines des propositions de mise en œuvre formulées par la commission d'experts à cet égard vont beaucoup plus loin que les exigences de l'article 4. La commission d'experts devrait pleinement reconnaître la flexibilité que contient l'expression «protection adéquate» et s'abstenir de promouvoir une compréhension indûment restrictive de cette expression.
- 114.** Les membres employeurs ajoutent que les mesures mentionnées par la commission d'experts concernant la protection contre la discrimination antisyndicale au cours du recrutement, dans l'emploi et lors d'un licenciement, même si elles pouvaient être considérées comme des exemples de ce que les gouvernements pourraient faire dans des cas particuliers pour mettre en œuvre la convention, n'étaient pas prescrites par la convention. La signification de la «protection adéquate» dans le contexte du recrutement est spécifiquement expliquée à l'article 4 (2) a) et, selon les membres employeurs, une telle protection concerne les actes de discrimination à l'égard des travailleurs liés à une éventuelle appartenance à un syndicat à l'avenir, et non à l'appartenance à un syndicat par le passé. Les membres employeurs réaffirment qu'il incombe aux gouvernements de réaliser, de bonne foi et dans le contexte national spécifique, leur propre évaluation de la protection «adéquate» supplémentaire qui pourrait être nécessaire au stade du recrutement. Normalement, les procédures de recrutement qui garantissent le choix du candidat le plus apte devraient suffire à éviter la discrimination antisyndicale et d'autres formes de discrimination. Des mesures supplémentaires ne seraient nécessaires que lorsqu'il existe des risques concrets; par exemple, des mesures contre l'établissement de «listes noires» ne seraient nécessaires que si cette pratique existe dans un pays. De plus, la mesure suggérée visant à «inverser la charge de la preuve» n'est non seulement pas prévue par la convention, mais apparaît aussi comme un fardeau extrêmement bureaucratique entravant l'efficacité des processus de recrutement, ce qui n'est clairement pas recommandable.
- 115.** Les membres employeurs observent encore que l'avis de la commission d'experts selon lequel des «dispositions» doivent être adoptées «contre tous les actes de discrimination antisyndicale» ne trouve pas de fondement dans la convention. Ils ne sont pas d'accord avec l'affirmation dans l'étude d'ensemble selon laquelle mettre unilatéralement fin à l'emploi d'un agent public sans invoquer de motif, à condition de payer une indemnité prévue par la loi, n'est pas conforme à la convention. L'article 4 (2) b) de la convention ne prévoit pas d'obligation pour les législations nationales d'interdire les licenciements sans motif, dès lors que les agents publics peuvent agir de manière effective contre un licenciement qui serait fondé sur une discrimination antisyndicale, devant un organe indépendant, tel qu'un tribunal du travail. Exiger de l'employeur public qu'il fournisse un motif en cas de licenciement reviendrait à importer sans justification des dispositions de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, dans la convention n° 151. Les membres employeurs sont également en fort désaccord avec la suggestion de la commission

d'experts selon laquelle des accords collectifs peuvent requérir le consentement d'une centrale syndicale au licenciement d'un agent public, un droit de veto des confédérations syndicales en cas de licenciement pouvant être très dommageable pour les services publics, puisqu'il donnerait aux syndicats un contrôle indu sur les politiques du personnel, ce qui pourrait mener à l'arbitraire et au népotisme. Ils ajoutent que la réintégration n'est généralement ni appropriée ni pratique et qu'elle n'est même pas obligatoire dans la convention n° 158. De plus, ils rappellent que la convention n'établit pas de différence entre les travailleurs qui ne sont pas syndiqués, ceux qui le sont et les dirigeants ou les représentants des syndicats; de plus, elle ne prévoit pas l'obligation d'une protection privilégiée pour les syndicalistes ou les dirigeants et représentants syndicaux.

- 116.** En ce qui concerne les clauses de sécurité syndicale qui, comme le rappelle la commission d'experts, sont de plus en plus contestées par les Cours suprêmes nationales, les membres employeurs réitèrent que l'Etat ne doit pas permettre à des tiers de limiter les libertés individuelles fondamentales, ce qui serait le cas si les clauses de sécurité syndicale étaient considérées comme admissibles dans les conventions collectives. En outre, s'agissant du financement des organisations de travailleurs par l'Etat, auquel la commission d'experts ne soulève pas «d'objection de principe», dès lors que cela n'a pas pour effet de permettre à l'Etat «d'exercer un contrôle sur les organisations d'agents publics ni de favoriser l'une au détriment d'une autre», les membres employeurs soulèvent la question de savoir comment une organisation financée par l'Etat peut être indépendante de l'Etat. Selon eux, les organisations d'employeurs et de travailleurs, tant dans le secteur privé que public, ne devraient pas être financées par l'Etat afin de garantir une distance suffisante leur permettant de représenter leurs membres de manière effective.
- 117.** Se référant aux facilités à accorder aux représentants des organisations d'agents publics reconnues, les membres employeurs soulignent que les exigences posées par la convention n° 151 concernent les facilités à accorder aux représentants, et non aux organisations comme l'indique la commission d'experts au paragraphe 135. Cette dernière indication est une interprétation qui n'est pas fondée dans le texte de la convention. De l'avis des membres employeurs, il est justifié que les gouvernements limitent la mise à disposition de facilités à ce qui est nécessaire pour que les représentants des agents remplissent leurs fonctions. Pour ce qui est des types de facilités pouvant être accordées, l'étude d'ensemble cite la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, qui est un instrument non contraignant. Il convient de rappeler que la convention n° 151 ne contient aucune indication sur l'importance relative de facilités particulières. Les avis de la commission d'experts à cet égard ne sont donc pas utiles et sont hors de son mandat. De plus, les membres employeurs soulignent que le prélèvement des cotisations syndicales est une question qui relève des syndicats eux-mêmes, sans intervention des employeurs. La convention ne se réfère pas à une intervention des employeurs à cet égard, comme ce serait le cas dans un système de recouvrement des cotisations syndicales. Il n'y a aucun fondement à privilégier les syndicats en établissant un droit à une facilité à accorder par l'employeur à cet égard.
- 118.** En ce qui concerne les procédures de détermination des conditions d'emploi autres que la négociation collective, les membres employeurs notent que la commission d'experts se réfère à des principes établis par le Comité de la liberté syndicale. Cependant, il n'est pas clair dans quel contexte le CLS les a établis, et il semble qu'ils se rapportent davantage à des négociations qu'à des consultations, ce qui implique qu'ils ne sont généralement pas pertinents dans le contexte de l'article 7 de la convention n° 151. Les membres employeurs ont donc appelé la commission d'experts, pour de prochaines études d'ensemble, à ne pas adopter, sans un examen adéquat, des avis non techniques exprimés par le CLS, lequel n'est pas un organe mandaté pour contrôler l'application des conventions. S'agissant des commentaires spécifiques formulés au paragraphe 192 sur le système au Honduras, selon lequel les agents publics peuvent soumettre des «rapports respectueux», bien que les

membres employeurs soient d'accord avec le fait qu'un tel système n'est pas en conformité avec la convention n° 98, ils ne peuvent comprendre l'avis de la commission d'experts selon lequel ce système ne remplit pas les conditions de la convention n° 151, alors que celle-ci prévoit des méthodes autres que la négociation pour la détermination des conditions d'emploi. La soumission de «rapports respectueux» pourrait être une telle méthode et il est regrettable que la commission d'experts n'ait pas fourni d'explication en appui à son avis.

- 119.** S'agissant de la négociation collective dans la fonction publique, les membres employeurs considèrent qu'il aurait été utile que la commission d'experts examine l'ensemble des méthodes participatives existant dans la convention n° 151 et discute leurs forces et leurs faiblesses respectives. Au lieu de cela, en mettant l'accent sur la négociation collective, et même en la plaçant au même rang que la démocratie et les élections libres, la commission d'experts a clairement outrepassé son mandat et est allée au-delà des exigences des conventions n°s 151 et 154. En outre, dans la partie sur les développements dans l'administration publique, les nombreuses questions examinées par la commission d'experts, relatives entre autres à l'économie, aux carrières administratives, au libre commerce, aux prêts et à d'autres considérations financières, sont en dehors du champ de l'étude d'ensemble et du mandat de la commission d'experts.
- 120.** En ce qui concerne le champ et les méthodes d'application des conventions, les membres employeurs ne peuvent comprendre la différence que fait la commission d'experts, alors qu'elle n'est pas prévue dans les conventions, entre les membres des forces armées et leurs personnels civils. De l'avis des membres employeurs, l'exclusion des membres des forces armées du champ d'application des conventions est justifiée par leur importance pour garantir la sécurité extérieure, et il est possible de défendre l'idée que les personnels civils sont tout aussi importants à cet égard. Ils ont également des doutes s'agissant des commentaires contenus au paragraphe 256 selon lesquels les conventions s'appliquent aux employés des entreprises publiques, ces dernières ne pouvant, selon eux, être vues comme une autorité publique.
- 121.** Les membres employeurs ont relevé, s'agissant de la négociation collective, l'indication au paragraphe 271 selon laquelle, au cours des travaux préparatoires de la convention n° 154, il a été précisé que le terme «promotion» devait être interprété comme ne créant pas une «obligation» pour un Etat de rendre la négociation collective obligatoire. L'affirmation de la commission d'experts au paragraphe suivant, selon laquelle le «caractère volontaire» de la négociation collective pourrait signifier que les Etats peuvent prévoir que la négociation collective avec les organisations syndicales représentatives d'agents publics est obligatoire, est donc contradictoire et constitue une interprétation de la convention n° 154 qui est totalement aux antipodes de l'histoire de son élaboration. En outre, en ce qui concerne la question de la négociation avec des représentants des travailleurs élus et des travailleurs non syndiqués, les membres employeurs estiment que, dès lors que la négociation collective est promue, il appartient aux travailleurs de décider par qui ils souhaitent être représentés. L'existence d'un nombre plus élevé d'accords avec des travailleurs non syndiqués ne devrait pas nécessairement être perçue comme l'indicateur du fait que les gouvernements ne prennent pas les mesures appropriées pour garantir que la position des syndicats dans la négociation collective ne soit pas affaiblie.
- 122.** Se référant à la bonne foi, à la représentativité et à la reconnaissance des organisations, les membres employeurs, tout en exprimant leur accord sur le fait que la bonne foi des parties à la négociation collective est importante pour arriver à un résultat qui ait du sens, n'acceptent pas le fait qu'il existe une obligation de négocier de bonne foi qui établisse de manière implicite une obligation de négocier. Au cours des travaux préparatoires de la convention n° 154, il a été dit que la bonne foi ne pouvait pas être imposée par la loi, mais seulement être le résultat des efforts volontaires et persistants des parties. En ce qui

concerne la reconnaissance des organisations aux fins de la négociation collective, il est déconcertant que l'étude d'ensemble fournisse des explications détaillées sur les procédures de reconnaissance et les critères et seuils de représentativité qui seraient acceptables. S'il peut être nécessaire de définir des règles d'éligibilité aux fins de la négociation collective sur le plan national, aucune des deux conventions n'établit de telles règles ou obligations. Au vu de la diversité des systèmes de relations professionnelles, la formulation de règles détaillées n'est pas appropriée. La commission d'experts formule donc ses propres règles au lieu d'expliquer celles contenues dans les conventions, allant ainsi au-delà de son mandat. En rapport avec l'autonomie des parties à la négociation collective et avec le principe de non-ingérence, les membres employeurs notent la critique par la commission d'experts de l'utilisation excessive des recours relatifs à la constitutionalité des accords collectifs. Tout en étant d'accord avec la nécessité de respecter l'autonomie des parties, les membres employeurs considèrent que ce principe devrait également s'appliquer à la décision initiale d'entrer ou non en négociation.

- 123.** Sur le sujet des procédures de négociation collective, les membres employeurs notent avec intérêt la référence, dans la note de bas de page 197, aux travaux préparatoires des conventions n^{os} 151 et 154, au cours desquels il a été accepté que le droit de grève ne serait pas traité. En conséquence, la commission d'experts n'a pas tiré le droit de grève des conventions n^{os} 151 et 154. Les membres employeurs appellent la commission d'experts à faire preuve du même respect pour les travaux préparatoires de la convention n^o 87 qui montrent également que cette dernière ne traite pas du droit de grève.
- 124.** En ce qui concerne le contenu de la négociation collective, les membres employeurs soulignent qu'il devrait appartenir aux travailleurs et aux employeurs concernés d'évaluer ce qui est dans leur meilleur intérêt de négocier. La liste des matières sujettes à négociation contenue dans l'étude d'ensemble reflète principalement les priorités des travailleurs. De plus grands efforts auraient dû être faits pour inclure des sujets d'intérêt potentiel pour les employeurs, tels que l'augmentation de la productivité, l'amélioration des services et les mesures d'économie. De plus, la description au paragraphe 337 des conditions de prêt imposées aux Etats par les institutions financières internationales est en quelque sorte faussée. Ce ne sont pas les conditions de prêt imposées qui affectent la négociation collective dans les administrations publiques, mais une gestion financière négligente par les gouvernements qui a empêché les pays d'accéder aux marchés du crédit normaux et qui a limité l'espace possible pour la négociation collective.
- 125.** Se référant à l'impact de la crise économique sur la négociation collective, la commission d'experts a renvoyé à un avis du CLS selon lequel une période de trois ans de limitation de la négociation collective en matière de rémunération constitue une «restriction considérable». Alors que les membres employeurs acceptent qu'en conformité avec le principe *pacta sunt servanda* les accords collectifs doivent être respectés, ils rappellent que de tels accords sont conclus dans un contexte économique donné. Dans des situations non prévisibles et des conditions extrêmes, des adaptations devraient être possibles. Lorsque les parties n'ont pas pu se mettre d'accord pour procéder à de telles adaptations, l'Etat a la responsabilité de prendre les mesures nécessaires. La commission d'experts n'a pas su reconnaître que les systèmes de négociation collective qui se sont montrés incapables de s'adapter à une crise, ou même qui ont aggravé la crise, pourraient nécessiter une réforme plus en profondeur afin de les rendre plus robustes et durables à l'avenir. Aucune des conventions examinées n'établit de règles concrètes à cet égard. S'il existe un besoin de conseils, il ne peut être déduit des conventions de l'OIT existantes. De nouveau, la commission d'experts exprime des avis sur des politiques et des mesures économiques, ce qui est hors de son mandat et de sa compétence.
- 126.** Sur le thème des niveaux de la négociation, les membres employeurs expriment leur accord avec l'information au paragraphe 351, selon laquelle une législation qui impose un

niveau de négociation pose des difficultés de conformité avec la convention. Cependant, il est regrettable que la plupart des exemples de systèmes de négociation collective mentionnés dans l'étude d'ensemble comporte une obligation de négocier collectivement ou d'autres éléments obligatoires, donnant l'impression que la négociation collective obligatoire dans la fonction publique est normale et même souhaitable. La contrainte en matière de négociation collective est incompatible avec le principe de la «négociation volontaire» consacré par les conventions de l'OIT.

- 127.** Enfin, les membres employeurs soulignent qu'en «adressant un appel pressant» aux Etats Membres à ratifier les conventions n^{os} 151 et 154 et en formulant des avis sur l'importance de ces deux instruments, la commission d'experts a outrepassé son mandat et est entrée dans des considérations politiques, ce qui est réservé aux organes tripartites de l'OIT. Ils appellent de nouveau la commission d'experts à adhérer à son mandat technique, lequel, dans le cas de l'étude d'ensemble, consiste à fournir une vue d'ensemble de la législation et de la pratique en ce qui concerne les instruments examinés, y compris le niveau de conformité à ces instruments dans les pays qui ont ratifié les conventions en question.
- 128.** De nombreux membres gouvernementaux et travailleurs ont accueilli favorablement l'étude d'ensemble, qu'ils considèrent être un instrument très utile fournissant une information et des orientations complètes sur des questions d'une grande importance pour le renforcement des relations de travail dans la fonction publique et examinant des questions d'une importance fondamentale pour les travailleurs du secteur public.
- 129.** La membre gouvernementale de l'Irlande, s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats Membres, de la Bosnie-Herzégovine, de la Croatie, de l'Islande, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, de la République de Moldova, du Monténégro, de la Serbie et de l'Ukraine, a accueilli favorablement l'étude d'ensemble, considérant que les informations fournies sur les législations et pratiques nationales ainsi que les recommandations émises seront très utiles dans la détermination du chemin à suivre. Elle rappelle que les relations d'emploi dans le secteur public sont très variées à travers les Etats membres de l'Union européenne. Elles sont ancrées dans des traditions juridiques et institutionnelles propres à chaque pays, même si certaines lignes de convergence existent, que ce soit entre les pays ou entre les secteurs publics et privés au sein de chaque pays. Parmi cette diversité, un dénominateur commun est le principe de la liberté syndicale. La crise économique a engendré des pressions communes, mais le processus d'ajustement et son ampleur ont varié d'un pays à l'autre. L'oratrice réaffirme un engagement fort envers les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, qui sont des valeurs pleinement partagées par l'Union européenne et ses Etats membres, ainsi que l'avis selon lequel la liberté syndicale et la négociation collective ne peuvent être pleinement développées que dans un système démocratique au sein duquel les libertés civiles sont respectées. L'objectif de la discussion devrait être de fournir au Bureau des informations sur les actions considérées nécessaires et utiles en vue d'une gouvernance stratégique orientée vers l'action; le résultat de cette discussion devra être pris en considération lors de la discussion récurrente sur le dialogue social. Le Bureau devrait se concentrer sur l'identification des défis auxquels les Etats Membres sont confrontés. Les mécanismes de renforcement des capacités et d'assistance du Bureau contribueront de manière significative à la pleine mise en œuvre des conventions sur le dialogue social et à la promotion de leur ratification.
- 130.** Le membre gouvernemental de l'Australie, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), a réaffirmé le haut niveau d'importance que le groupe des PIEM place sur le système de contrôle de l'OIT, qui joue un rôle fondamental dans la facilitation de la mise en œuvre des normes internationales du travail et leur acceptation. Le système de contrôle de l'OIT est essentiel pour garantir un chemin juste et équilibré vers le redressement économique. Les

gouvernements du groupe des PIEM sont engagés à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour, en coopération avec les partenaires sociaux, assurer l'effectivité continue de la Commission de la Conférence, particulièrement au vu des événements de l'année dernière. A cet égard, en ce qui concerne le mandat de la commission d'experts, il note la déclaration, dans l'avant-propos de l'étude d'ensemble, selon laquelle les avis et recommandations de la commission «n'ont pas de force obligatoire dans le contexte du processus de contrôle de l'OIT ou en dehors de l'OIT, sauf lorsqu'un instrument international la leur donne expressément ou lorsque la Cour suprême d'un pays le décide sans que ceci ne lui soit imposé». Il considère que cette clarification ainsi que d'autres explications contenues dans l'étude d'ensemble et dans le rapport général sont constructives pour avancer sur cette question. S'il appartient à la commission d'experts seule de déterminer la portée de ses commentaires, l'étude d'ensemble offre cette année un point de référence sérieux pour de prochains rapports. Les gouvernements du groupe des PIEM sont engagés pour faciliter la solution de ces questions et attendent avec intérêt de prochaines consultations tripartites après la Conférence.

131. La membre gouvernementale de la Colombie, s'exprimant au nom des gouvernements du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), s'est félicitée de ce que l'étude d'ensemble traite d'un sujet de grand intérêt. Elle juge toutefois très discutable le contenu de son paragraphe 6 disant que les travaux de la commission d'experts impliquent inévitablement un degré d'interprétation, étant donné que la commission d'experts ne dispose pas plus que les autres organes de contrôle de l'OIT de la compétence légale pour interpréter les conventions de l'OIT. Cette compétence appartient exclusivement à la Cour internationale de Justice (CIJ). Elle appelle donc une nouvelle fois la commission d'experts à ne pas sortir des limites de son mandat en interprétant les conventions et ajoute qu'en le faisant, elle engendrerait une incertitude juridique qui pourrait avoir pour effet de décourager des Etats de ratifier les conventions. Elle se dit aussi préoccupée par la déclaration au paragraphe 6 selon laquelle les avis et recommandations de la commission d'experts n'ont pas de force obligatoire dans le contexte du processus de contrôle de l'OIT ou en dehors de l'OIT, sauf lorsqu'un instrument international la leur donne expressément ou lorsque la Cour suprême d'un pays le décide sans que ceci ne lui soit imposé. Du point de vue hypothétique, un tel énoncé est de nature à accroître l'incertitude juridique et un document publié par l'OIT ne devrait pas donner lieu à de telles hypothèses sans fondement ni précédent. En outre, il n'existe pas de base sur laquelle s'appuyer pour demander à une Cour suprême, statuant de manière autonome et souveraine, en sa qualité de plus haute instance juridique d'un pays, de partager les avis ou recommandations non obligatoires de la commission d'experts à propos de l'une ou l'autre convention de l'OIT. Si tel était le cas, ce n'est pas l'avis ou la recommandation de la commission d'experts qui aurait force obligatoire pour ledit pays, mais bien la décision de sa Cour suprême.

132. S'agissant du paragraphe 8 de l'étude d'ensemble, elle se dit vivement préoccupée par la mention de la déclaration qu'avait faite la commission d'experts en 1990, suivant laquelle, tant que ses vues n'étaient pas contredites par la CIJ, elles devaient être réputées valables et communément admises. La commission d'experts est revenue sur cette déclaration en 1991 en soulignant qu'elle ne considérait pas que ses avis avaient la même autorité que les décisions d'un organe judiciaire et que, par sa déclaration précédente, son intention était de souligner le fait que les Etats Membres ne devraient pas rejeter ces avis concernant l'application d'une disposition d'une convention ratifiée tout en s'abstenant de recourir à la procédure prévue à l'article 37 de la Constitution de l'OIT pour obtenir une interprétation définitive de ladite convention. Le fait de reprendre ces propos au paragraphe 8 sans faire état des précisions apportées en 1991 est source de confusion et ne contribue en rien à aplanir les divergences d'opinion relatives au statut des avis de la commission d'experts. Le Bureau devrait faire montre d'une extrême prudence pour ne pas publier de rapports qui ne renferment pas toutes les informations nécessaires pour que les mandants puissent se faire une opinion sur la question des normes internationales du travail, car cela mettrait en

danger le principe de légalité et, partant, de sécurité juridique nécessaire au bon fonctionnement de l'OIT.

133. Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie a dit considérer l'étude d'ensemble comme une excellente source d'informations utiles. Il décrit clairement les cas où le droit de négociation collective dans la fonction publique reconnu par les conventions de l'OIT fait l'objet de limitations, en particulier dans le contexte actuel de crise économique. A cet égard, le non-respect des droits au travail, y compris de la négociation collective, ne saurait être admis au prétexte qu'il convient de surmonter les effets de la crise. Il a ensuite attiré l'attention sur la préoccupation exprimée par les organisations syndicales à propos de l'utilisation croissante de formes atypiques d'emploi dans le secteur public qui peut entraîner une dégradation des droits des travailleurs. Les gouvernements devraient être attentifs à cette question et trouver un juste équilibre. Par ailleurs, la commission d'experts devrait suivre les conseils des membres employeurs en ne s'exposant pas à la critique selon laquelle elle outrepassé son mandat technique et en évitant en particulier d'aborder des questions de caractère essentiellement politique. Il conclut en évoquant l'intérêt que représente l'étude d'ensemble pour les Etats Membres ayant ratifié les conventions correspondantes et soucieux d'améliorer leur législation et politique nationales dans le respect des normes internationales du travail.

***Application des instruments dans la pratique
au moyen de différents systèmes
et dans des conditions nationales diverses***

134. De nombreux orateurs ont décrit les différents systèmes existants pour l'application des instruments relatifs aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique et ont souligné les problèmes spécifiques rencontrés au niveau national. Plusieurs membres gouvernementaux ont noté des améliorations en matière de consultation et de négociation dans le secteur public, même en l'absence de ratification des conventions concernées.
135. Le membre gouvernemental du Maroc a relevé qu'au Maroc la liberté syndicale des fonctionnaires publics est reconnue par la loi depuis 1957. La nouvelle Constitution consacre désormais le droit à la négociation collective, et quatre accords sociaux nationaux tripartites ont été conclus de 1996 à 2011, permettant de régler un grand nombre de sujets. Dans cette logique, le Maroc, qui a déjà ratifié les conventions n^{os} 98 et 154, vient de déposer l'instrument de ratification de la convention n^o 151.
136. Le membre gouvernemental de la Tunisie a indiqué que le droit de négociation collective dans le secteur public est largement respecté depuis 1990 et est reconnu sur un pied d'égalité avec le secteur privé. La Tunisie a ratifié la convention n^o 154 et, en 2013, a été le premier Etat arabe à ratifier la convention n^o 151. Le mouvement syndical tunisien a vu la création d'une multitude d'organisations depuis 2012, ce qui peut soulever des questions quant à leur nature et à leur représentativité. Le gouvernement espère recevoir l'assistance technique de l'OIT afin de régler ces difficultés.
137. Le membre gouvernemental de l'Algérie a indiqué que son pays s'est doté en 2006 d'un nouveau statut de la fonction publique qui a fait l'objet d'une large consultation entre le gouvernement et le syndicat le plus représentatif de ce secteur. Ce statut garantit aux fonctionnaires de nombreux droits et, en particulier, la liberté d'opinion, la liberté syndicale, le droit de grève ainsi que la protection contre les menaces, abus ou diffamations. En application de ce statut, 59 statuts particuliers ont été adoptés entre 2008 et 2012. Les fonctionnaires participent à la gestion de leur carrière à travers un cadre institutionnel intégrant commissions administratives paritaires, commissions de recours et

comités techniques. Le cadre institutionnel de la fonction publique inclut également le Conseil supérieur de la fonction publique qui est un organe de dialogue.

- 138.** Le membre gouvernemental de la Libye a décrit les efforts déployés dans son pays pour actualiser et développer la législation du travail. Un projet de Code du travail tenant compte des conventions arabes et internationales ratifiées par son pays a été établi. Ce projet sera soumis à l'OIT pour examen et toute observation sera prise en compte. Un nouveau projet de loi sur les syndicats est également en cours d'élaboration; il consacrerait la liberté syndicale. De plus, la loi sur le service public est en cours d'actualisation et une loi relative à la sécurité et à la santé au travail est en cours d'élaboration.
- 139.** Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran a dit que, bien que son pays n'ait pas ratifié les deux conventions, son gouvernement ne cesse de s'employer à éliminer toute forme de discrimination à l'égard des agents du service public, en particulier en ce qui concerne leurs conditions d'emploi. Entre autres mesures, une cour de justice indépendante chargée de connaître toutes les plaintes des agents du service public concernant leurs droits sociaux et du travail a été créée.
- 140.** Le membre gouvernemental du Kenya a indiqué que, bien que le Kenya n'ait pas ratifié les conventions n^{os} 151 et 154, un processus de consultation des partenaires sociaux sur leur ratification est en cours et que la nouvelle Constitution prévoit des institutions et des processus visant à garantir le respect des droits syndicaux et des facilités à accorder dans le service public.
- 141.** La membre gouvernementale du Sénégal a fait observer que la négociation collective a cours dans son pays dans les secteurs tant privé que public et que celle-ci a débouché sur la conclusion de conventions collectives aux niveaux des institutions et des entreprises, ainsi qu'aux niveaux professionnel et interprofessionnel. Le caractère fréquent de la syndicalisation dans le secteur public contribue à la conclusion régulière d'accords. Plusieurs bonnes pratiques, notamment la consultation d'organismes indépendants, tel le Comité national du dialogue social, et la signature de la Charte nationale sur le dialogue social, ont été saluées par la commission d'experts. Plusieurs mesures importantes concernant certaines restrictions imposées au droit de négociation collective dans le secteur public ont été adoptées. Bien que le Sénégal n'ait pas ratifié les conventions n^{os} 151 et 154, la législation nationale reconnaît le droit de négociation collective.
- 142.** La membre gouvernementale du Cameroun a dit que, bien que son pays n'ait pas encore ratifié les conventions n^{os} 151 et 154, des mesures ont été prises dans la pratique pour permettre aux fonctionnaires d'exercer leurs droits. Plusieurs décrets adoptés en 2000 et en 2001 définissent les procédures opérationnelles du Conseil supérieur de la fonction publique où sont abordées les questions de la révision des salaires et des prestations sociales, des règles statutaires concernant la carrière des fonctionnaires, ainsi que du fonctionnement du Conseil de discipline du service public et des commissions administratives mixtes. Le droit d'organisation dans le service public est régi par la loi n^o 68/LF/19 de 1968 sur les associations ou les syndicats non couverts par le Code du travail, en vertu de laquelle la création d'un syndicat de fonctionnaires est soumise à l'approbation du ministère de l'Administration territoriale et de la Décentralisation. Cela n'étant pas conforme aux dispositions de la convention n^o 87 que le Cameroun a ratifiée, le gouvernement révisé actuellement le Code du travail et élabore un projet de loi qui traite spécifiquement des syndicats et qui leur permet d'être créés par simple déclaration, conformément aux normes internationales. Le gouvernement s'appuie sur le soutien technique de la communauté internationale dans plusieurs domaines en vue d'appliquer plus efficacement les normes de l'OIT.

-
- 143.** Le membre gouvernemental de la République démocratique du Congo a souligné que son pays applique les principes contenus dans les conventions sur lesquelles porte l'étude d'ensemble, bien qu'il ne les ait pas encore ratifiées. Par exemple, la Constitution de 2006 réaffirme que la liberté syndicale est un droit des citoyens. Les réglementations régissant les activités syndicales dans l'administration publique ont été actualisées en 2013. En outre, le nouveau projet de loi portant création du statut de la fonction publique contient le principe de la négociation collective dans le service public.
- 144.** La membre gouvernementale du Soudan du Sud a déclaré que son pays prend des mesures pour favoriser la ratification de la convention n° 87 et de la convention n° 144. La Constitution transitoire contient des dispositions sur la négociation collective et la liberté d'association et un Groupe de travail consultatif pour le travail a été établi pour débattre des questions relatives au secteur privé et au secteur public. Elle souligne l'importance qu'il y a à ouvrir des voies de dialogue pour réaliser de nouveaux progrès et estime que la grève doit être vue comme une mesure de dernier ressort.
- 145.** Le membre gouvernemental de l'Inde a déclaré que le droit de se syndiquer en faveur d'une cause commune et la liberté d'association sont reconnus et efficacement protégés dans son pays depuis l'adoption de la loi sur les syndicats, 1926. La négociation collective est un moyen efficace utilisé par les syndicats en Inde pour améliorer les conditions de travail, et des accords collectifs peuvent être appliqués dès lors qu'ils sont enregistrés auprès des autorités compétentes. D'après lui, la ratification est une question de gouvernance, les Etats Membres pouvant se trouver à différents stades de développement et se heurtant souvent à diverses réalités socio-économiques. La non-ratification de certaines conventions fondamentales ou celles relatives à la gouvernance ne doit donc pas être considérée comme le non-respect des principes consacrés par ces instruments. Son gouvernement demeure attaché à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et continuera à appliquer des politiques à forte orientation sociale en veillant au respect des principes du tripartisme et du dialogue social.
- 146.** La membre gouvernementale de Sri Lanka a indiqué que, si des procédures de négociation collective et de règlement des différends existent dans son pays, comme le prévoit la loi sur les conflits du travail, ce n'est pas le cas dans le secteur public. Des mesures pour remédier à cette situation ont été prises avec l'assistance du BIT, notamment l'établissement d'une commission tripartite chargée d'examiner les questions relatives à la négociation collective et au règlement des conflits dans le secteur public.
- 147.** La membre gouvernementale de la République de Corée a déclaré que, dans son pays, les droits d'association et de négociation collective pour les fonctionnaires et les enseignants sont garantis par des lois spéciales, conformément aux principes de l'OIT. Une fois établi, en République de Corée, un syndicat se voit automatiquement accorder le droit de négocier collectivement. Les syndicats peuvent saisir la Commission des relations du travail pour régler les conflits du travail et résoudre les cas de pratiques déloyales du travail par les employeurs. De plus, les employeurs sont tenus de prendre part au processus de négociation dès lors qu'un syndicat en fait la demande. Du fait de la nature unique de ce système, il est nécessaire de vérifier que les statuts du syndicat sont conformes aux lois correspondantes et que le syndicat et l'employeur sont les parties légitimes à la négociation collective, de façon à éliminer tout conflit inutile. Dans la pratique, plus d'une centaine de syndicats de fonctionnaires et d'enseignants sont présents dans le pays. A l'inverse d'autres travailleurs, la Constitution établit l'obligation d'impartialité pour les fonctionnaires et les enseignants, tandis que leur sécurité d'emploi et leurs conditions de travail sont garanties par la loi. Les fonctionnaires sont des agents de la fonction publique et le système vise à garantir l'impartialité politique en les empêchant d'être soumis à des pressions politiques. Il est donc interdit aux fonctionnaires de participer à des activités politiques en faveur d'un parti politique ou d'un homme politique en particulier.

-
- 148.** Le membre gouvernemental du Brésil a affirmé que la ratification par son pays de la convention n° 151 constitue une victoire pour le mouvement syndical de la fonction publique. La négociation collective dans la fonction publique présente des caractéristiques spécifiques dues à la double fonction de l'Etat qui est à la fois employeur et autorité publique, cette dernière lui conférant la responsabilité d'allouer et de gérer les ressources disponibles. Le ministère du Travail et de l'Emploi, le ministère public du Travail et le Bureau de l'OIT ont organisé un séminaire dans le pays sur le thème de la démocratisation de l'Etat, avec la participation des partenaires sociaux. Au cours de ce séminaire, le gouvernement a fourni des informations sur l'organisation de forums pour le dialogue social et la négociation collective dans la fonction publique.
- 149.** Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela a insisté sur l'orientation sociale de son gouvernement, un gouvernement progressiste, soutenant les syndicats et qui a toujours pleinement reconnu la négociation collective dans l'administration publique. Pour ce qui est des critiques formulées à l'encontre de son pays, il faut être vigilant et veiller à ce que ces commentaires soient bien exacts, véridiques, objectifs et fondés sur des intérêts collectifs, pour le bienfait des travailleurs du secteur public. Toute difficulté rencontrée dans le cadre de la vaste participation des syndicats et de la négociation collective est toujours traitée aux fins de la recherche de solutions collectives. Bien que son pays n'ait pas ratifié les conventions n°s 151 et 154, les dispositions qu'elles contiennent sont prises en considération. La législation nationale contient des dispositions utiles, modernes et novatrices en faveur de la protection des travailleurs et de la reconnaissance du rôle des syndicats.
- 150.** La membre gouvernementale de Cuba réaffirme que l'exercice du droit de négociation collective ne connaît aucune restriction dans son pays. Les conventions collectives sont approuvées par des assemblées de travailleurs et les représentants syndicaux, les travailleurs et les administrations chargées des lieux de travail jouissent d'une autonomie et d'une indépendance totales pour soumettre, discuter et approuver les sujets concernés. Les représentants syndicaux participent eux aussi à l'élaboration de la législation sur le travail et la sécurité sociale. La loi confirme que les parties prenantes jouissent d'une entière liberté dans le processus de rédaction, de modification ou de révision des conventions collectives, ainsi que d'une pleine autonomie. L'arbitrage ne s'applique que lorsqu'il est requis par les parties concernées et avec leur commun accord. Il est à noter toutefois que cela ne s'est encore jamais produit.
- 151.** Le membre gouvernemental de la Colombie a tenu à rappeler que, suite à l'adoption du décret n° 1092 de 2012, plus de 30 ateliers se sont tenus, qui ont attiré de nombreux participants syndicaux et couvert une grande partie du secteur public. Une liste de demandes a été soumise et, après un long processus de négociation, elle a donné lieu à la signature d'un accord national couvrant cinq domaines thématiques, à savoir l'amendement du décret n° 1092, les salaires pour la période 2013-14, le renforcement des possibilités de carrière dans la fonction publique, la participation des partenaires sociaux et la régularisation de l'emploi. Cet accord, qui est le fruit d'un processus constructif, a reçu un accueil favorable de la part du gouvernement.
- 152.** Le membre gouvernemental de la République tchèque a fait savoir que les conventions dont il est question ont été discutées par les partenaires tripartites tchèques, même si aucun consensus n'a pu être atteint au sujet de leur éventuelle ratification. Parmi les principaux points de discussion figurent: le mécanisme par lequel les syndicats pourraient être consultés au cas où un projet de législation affecterait les conditions de travail ou d'emploi, lorsque l'initiative législative émane d'acteurs autres que le gouvernement; les modalités de règlement des différends; et le lien entre la négociation collective sur la rémunération et l'élaboration et l'adoption du budget de l'Etat.

-
- 153.** Le membre gouvernemental de l'Allemagne a indiqué que la négociation collective dans la fonction publique de son pays est un sujet complexe. Son gouvernement approuve entièrement les principaux objectifs de la convention n° 151 et, en ce qui concerne la liberté syndicale, toutes les conditions requises sont remplies pour les employés de la fonction publique, dans la mesure où la Constitution prévoit le droit d'améliorer et de promouvoir les conditions de travail, ainsi que celui d'adhérer à un syndicat. Cependant, ces dispositions ne s'appliquent qu'aux conditions de travail des travailleurs et des employeurs. Les conditions d'emploi des fonctionnaires sont régies par le gouvernement. La Constitution ne laisse pas de marge de manœuvre à cet égard et c'est pour cette raison que son pays n'est pas en mesure de ratifier la convention n° 151. L'Allemagne, qui approuve également les objectifs de la convention n° 154, estime que la détermination des conditions de travail devrait autant que possible être confiée aux parties aux conventions collectives. Cependant, étant donné qu'aux termes de la Constitution les conditions d'emploi sont fixées par la loi et non par la négociation collective, la ratification de la convention n° 154 ne peut être envisagée.
- 154.** Bon nombre des membres travailleurs qui ont pris la parole ont demandé aux gouvernements de poursuivre d'urgence la large ratification des conventions n°s 151 et 154 et de prendre des mesures effectives en vue de leur application dans la pratique. Ils font part de leur soutien à la demande qui a été formulée relative à un programme d'action sectoriel du BIT sur les relations de travail dans la fonction publique.
- 155.** Un membre travailleur de l'Italie, s'exprimant au nom de l'Internationale des services publics, a estimé que le secteur public est visé par une attaque mondiale concertée et que les mesures d'austérité et la privatisation sont utilisées pour affaiblir les syndicats et les droits des travailleurs. Les tactiques antisyndicales se sont désormais étendues du secteur privé au secteur public. Il s'agit par exemple de la perte d'autonomie des syndicats du fait de l'ingérence des autorités dans leurs processus électoraux, des campagnes de dénigrement contre les syndicats et leurs dirigeants, de la pénalisation des actes de protestation et des poursuites engagées contre de tels actes, de la création, à tous les niveaux, de nouveaux syndicats chargés d'exercer un contrôle politique des travailleurs, de la déréglementation de l'emploi public et de la désinstitutionnalisation du dialogue social et du tripartisme et de leur remplacement par des politiques imposées par les employeurs ainsi que des licenciements sélectifs. Il existe des exemples, dans de nombreux pays, du refus d'enregistrement des syndicats dans le secteur public, de leur suppression par le gouvernement, d'assassinats dont les auteurs ne font l'objet d'aucune poursuite, d'attaques entraînant la diminution du nombre des affiliés syndicaux, de détérioration des salaires et des retraites dans le secteur public et, pour les travailleurs de la santé, de lois strictes contre la grève et de menaces en cas de participation aux manifestations. Des catégories importantes d'agents publics se voient refuser le droit de négociation ou le voient sévèrement restreint. Le recours à l'externalisation, aux contrats de courte durée et aux contrats de consultant, qui est désormais de plus en plus courant dans le secteur public, rompt avec un service public indépendant fournissant des services publics de grande qualité à des sociétés inclusives, transparentes et démocratiques à l'abri de la corruption. Un membre travailleur du Nicaragua, s'exprimant au nom de l'Internationale de l'éducation, a souligné le rôle fondamental de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le secteur de l'éducation, qu'il soit public ou privé. La commission d'experts a reconnu que les enseignants du secteur public doivent jouir du droit de négocier collectivement, qu'ils soient ou non fonctionnaires. Ceux qui, dans le secteur de l'éducation, exercent des fonctions techniques et administratives doivent également jouir de ce droit. La recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant contient une disposition selon laquelle les traitements et les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés par la voie de la négociation.

-
- 156.** Un membre travailleur de l'Argentine, s'exprimant au nom de la Confédération latino-américaine des travailleurs de l'Etat (CLATE), a souligné la nécessité de garantir l'exercice effectif du droit de négociation collective dans le secteur public, étant donné qu'en Amérique latine les fonctionnaires sont souvent tributaires de la bonne volonté du gouvernement. Il est particulièrement important de garantir un emploi stable afin de protéger les agents du secteur public de la tendance qu'ont les gouvernements à recourir à des licenciements massifs à chaque changement de majorité et d'éviter la discrimination et les persécutions antisyndicales. S'agissant du règlement des conflits dans la fonction publique, il ne faut pas que l'Etat soit à la fois juge et partie. Si une grève dans le secteur public doit être déclarée illégale, ce ne doit pas être sur décision du gouvernement, mais sur celle d'un organe indépendant ayant la confiance des parties concernées. Un observateur, s'exprimant au nom de la Confédération des travailleurs d'université d'Amérique, a ajouté que le personnel non enseignant des universités publiques d'Amérique latine est une des catégories qui a le taux de syndicalisation le plus élevé. Il faut toutefois prendre garde à ce qu'on ne transfère pas au secteur public le coût d'une crise engendrée dans le secteur privé, et les travailleurs d'Amérique latine attendent un soutien de la part des gouvernements de la région.
- 157.** Plusieurs membres travailleurs ont décrit des cas particuliers dans lesquels les droits des agents publics de participer à la détermination de leurs conditions d'emploi ont été soumis à des attaques et ont souligné que si, avant la crise, le recours à des formes précaires d'emploi augmentait, c'est désormais un phénomène bien ancré et qui gagne de plus en plus les secteurs public et privé. En conséquence, les possibilités pour les travailleurs de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement ont considérablement diminué. Par exemple, au Royaume-Uni, si le recours à des contrats à durée déterminée augmente, le recours aux travailleurs intérimaires, qui n'ont pas de droits réels à la négociation collective ou à la protection de l'emploi, est encore plus marqué. Le gouvernement a supprimé il y a plusieurs dizaines d'années la négociation collective en ce qui concerne la rémunération et les heures de travail pour les enseignants. Les syndicats d'enseignants ne peuvent faire que des «observations» auprès d'un organisme indépendant, qui à son tour se contente de formuler des «recommandations» au gouvernement, lequel rend la décision définitive. Au Danemark, de récentes négociations pour le renouvellement de l'accord collectif des enseignants avaient été scellées à l'avance entre le gouvernement et les employeurs publics au sein des autorités locales. Au cours des négociations, les employeurs ont eu recours au lock-out de tous les enseignants pour quatre semaines et il n'y a été mis fin que par un décret gouvernemental donnant droit à toutes les demandes des employeurs, sans prise en compte des avis des travailleurs. Le gouvernement et les employeurs du secteur public ont pu avoir recours à des prérogatives gouvernementales pour modifier le système de négociation dans le secteur public. En Irlande, en février 2013, quelque 800 travailleurs de la banque ont perdu leur emploi du jour au lendemain à la suite d'une loi supprimant leur poste. Cette loi a fermé la banque, laquelle avait appartenu pendant des années à l'Etat, et a unilatéralement retiré l'accord collectif, y compris les droits qu'il établissait en matière de licenciement. Aux Etats-Unis, des attaques systématiques ont été menées dans certains Etats à l'encontre de la négociation collective dans la fonction publique, notamment au Wisconsin où, en 2011, le gouverneur et la législature ont entraîné une crise budgétaire qu'ils ont ensuite utilisée pour interdire presque toute négociation collective dans le secteur public. Cependant, l'étude d'ensemble n'a pas mentionné ces développements, ni même le cas du Wisconsin. En Australie, malgré le fait que le pays a échappé au pire de la crise économique mondiale et des mesures d'austérité, des attaques ont également été menées à l'encontre des droits fondamentaux des agents publics. Par exemple, tant dans le Queensland qu'en Nouvelle-Galles du Sud, des mesures législatives éloignant encore leurs gouvernements respectifs de la conformité avec la convention n° 87, en ce qu'elles restreignaient les droits déjà limités dans la fonction publique de mener des mesures d'action directe, ont été adoptées sans véritable consultation préalable des syndicats concernés. En France, où les services publics

sont les garants des valeurs républicaines, de l'indépendance et de la laïcité, de la cohésion sociale et de l'exercice des droits fondamentaux et de la lutte contre l'inégalité, ils sont attaqués de tous les côtés et la réforme générale des politiques publiques s'est soldée par des pertes d'emplois massives. La négociation collective dans le service public est avant tout d'ordre consultatif et en aucun cas ne lie l'employeur. Le gel des salaires pour les fonctionnaires, adopté en 2010, est le résultat d'une décision unilatérale de l'Etat en tant qu'employeur. En Allemagne, une interdiction générale du droit de grève viole l'article 9(3) de la Constitution allemande. Il est donc inacceptable qu'une décision de la Cour constitutionnelle interdise à certaines catégories de travailleurs du secteur public de faire grève et que le pays refuse de ratifier les conventions n^{os} 151 et 154. Au Bélarus, le dialogue social existe à tous les niveaux, le Code du travail prévoyant la négociation collective, et 96 pour cent de la population active est couverte par des conventions collectives. Cependant, le pays fait face aux mêmes problèmes que tant d'autres, y compris à des coupes budgétaires, au vieillissement de la population et à l'acquisition par des investisseurs étrangers d'entreprises précédemment détenues par l'Etat, avec l'effet d'éliminer les accords collectifs existants.

- 158.** Plusieurs membres travailleurs de pays asiatiques étaient d'accord avec le fait que les droits de négociation collective et les relations de travailleurs dans le secteur public ont été soumis à des attaques, la mondialisation ayant conduit les gouvernements à réduire la taille du secteur public et à précariser le statut des employés de ce secteur, par exemple par le biais de la sous-traitance. S'il est important de mettre l'accent sur le droit de négociation collective des agents publics, la négociation collective seule n'a aucune force sans le droit fondamental à la grève. L'emploi d'agents publics sur une base temporaire, récurrente, de courte durée ou à temps partiel, donne lieu à discrimination entre les fonctionnaires, les employés ne bénéficiant pas de la négociation collective recevant des salaires plus bas, n'ayant pas de retraite ni d'accès à des mesures de sécurité sociale ou à d'autres droits octroyés aux fonctionnaires permanents. Ces formes d'emploi ont un impact négatif sur l'exercice des droits syndicaux, comme l'a montré l'arrestation, en Indonésie, de trois membres de la Confédération des syndicats indonésiens de la prospérité (KSBSI), début 2013, à la suite d'une grève appelée pour protester contre le licenciement de 363 travailleurs des services externalisés. En République de Corée, malgré le fait que la législation du travail est fondée sur le principe de l'autonomie dans la formation de syndicats, les autorités ont annulé, à trois reprises depuis 2009, l'enregistrement du Syndicat coréen des employés gouvernementaux (KGEU), au motif que certains de ses membres avaient été licenciés. De cette manière et depuis cinq ans, le gouvernement refuse, dans la pratique, la négociation collective pour les agents publics. Il menace également d'annuler l'enregistrement du Syndicat coréen des enseignants et travailleurs de l'éducation (KTU). Le gouvernement détermine les salaires et les conditions de travail des travailleurs du secteur public à travers des directives budgétaires, niant par là même le droit de négocier sur ces questions. L'administration centrale et les employeurs du secteur public se sont également engagés dans des pratiques antisyndicales systématiques, à travers l'annulation unilatérale d'accords collectifs, le développement de syndicats à la solde de l'employeur et des intimidations physiques et psychologiques. Des centaines de travailleurs du secteur public ont été licenciés en représailles liées à leurs activités syndicales.
- 159.** Plusieurs membres travailleurs de pays d'Amérique latine ont observé que l'attitude des membres employeurs envers l'étude d'ensemble montre justement ce contre quoi les syndicats s'efforcent de lutter en défendant les intérêts des travailleurs du secteur public. Depuis les années quatre-vingt, le démantèlement de l'Etat a été la préoccupation première des gouvernements à travers le monde, avec des privatisations, l'externalisation et la flexibilisation des services publics. Malgré l'accent mis par l'étude d'ensemble sur la nécessité de respecter les libertés civiles pour promouvoir la liberté syndicale, le mouvement syndical est pénalisé en Amérique latine, les dirigeants syndicaux persécutés

et leurs droits de l'homme violés. En République bolivarienne du Venezuela, il existe un retard considérable en matière de négociation collective dans l'administration publique. Si celle-ci devait avoir un avenir, il passerait par une participation accrue des partenaires sociaux à la planification, à la mise en œuvre, à l'évaluation et au suivi des politiques publiques. Au Pérou, un projet de loi sur le service public a été déposé sans consultation préalable des syndicats. Le projet prévoit de supprimer le droit de négociation collective et le droit de grève et encourage au licenciement des travailleurs. En réponse à l'absence de dialogue social sur cette question, les travailleurs péruviens ont fait grève; la grève est le seul moyen restant aux travailleurs en défense de leurs demandes relatives au travail. En Colombie, quinze ans après la ratification des conventions n^{os} 151 et 154, les travailleurs ont réussi à convaincre le gouvernement de réglementer la négociation collective par le biais d'un décret législatif en application duquel un accord national a été conclu. Cependant, des restrictions et des difficultés font obstacle à l'exercice de la liberté syndicale dans le pays. Quand le décret n^o 1092 de 2012 a finalement été adopté, il n'a pas réussi à remplir les attentes des travailleurs, car il contient des lacunes et des interdictions excessives. En vertu du décret, l'administration peut déterminer unilatéralement la nature des conflits et la plupart des questions sont exclues de la négociation. Il est à espérer que le décret sera modifié de manière satisfaisante et qu'un accord sera trouvé, à travers le dialogue social, pour déterminer les conditions d'emploi des agents publics, à la lumière des instruments de l'OIT. Dans la plus grande partie des institutions en Colombie, la nature de plus en plus précaire des emplois empêche une véritable négociation collective. Au Chili, la convention n^o 151 a été ratifiée en 2000 à la suite d'un processus large de consultations au niveau national. Cependant, depuis, aucun progrès n'a été réalisé pour modifier la législation nationale afin de donner effet à la convention. L'interdiction faite aux fonctionnaires, en vertu de la Constitution, de se syndiquer, de prendre part à la négociation collective et de faire grève, demeure, de même que les sanctions administratives y relatives, dont le licenciement. Plusieurs projets de loi seraient également de nature à renforcer les exceptions, tels que la loi sur la sécurité intérieure nationale, selon laquelle l'interruption des services essentiels est un crime. En outre, plus de 11 000 fonctionnaires ont été licenciés de manière arbitraire pour des motifs politiques depuis 2010 et les pratiques antisyndicales se sont répandues. Le travail temporaire et précaire s'est accru, touchant désormais 70 pour cent des agents publics. Une série de projets de loi visant à restructurer de nombreux services publics ont récemment été déposés, ce qui impliquerait de changer les conditions de travail et d'emploi de milliers de travailleurs, encourageant l'externalisation et les processus de privatisation et renforçant la précarité des fonctionnaires. Les avis des syndicats n'ont pas été pris en compte.

- 160.** Le membre employeur du Danemark, en réponse au membre travailleur du Danemark, a expliqué que, en vertu de l'accord collectif signé par les deux parties dans le secteur de l'éducation, le droit de grève ou le lock-out peuvent être exercés comme un moyen légal de résoudre un conflit survenant lors de la négociation collective, mais seulement après une certaine période de négociation. Pour les employeurs, modifier l'accord collectif pour ce qui a trait au temps de travail était une question prioritaire. Les parties ayant échoué dans la recherche d'un accord, un lock-out a été déclaré. Après vingt-huit jours de conflit, impliquant environ 50 000 enseignants et près de 500 000 élèves, le gouvernement a mis fin au conflit par décret. Aucune plainte des syndicats n'a été soumise aux tribunaux du travail à cet égard.
- 161.** Le membre employeur de l'Autriche, se référant au paragraphe 59 de l'étude d'ensemble, a déclaré que le CLS n'a aucun rôle dans l'évaluation de la conformité aux conventions de l'OIT ou dans l'explication de leur contenu. Il ajoute que les avis exprimés par la commission d'experts en ce qui concerne les «agents de niveau élevé», y compris sur la nécessité d'interpréter de manière restrictive la notion de confidentialité ainsi que les termes «formulation des politiques à suivre» et «tâches de direction», sont en dehors de

son mandat. Il appelle la commission d'experts à s'abstenir de questionner le contenu des conventions et de le remplacer par ses propres avis.

Remarques finales

- 162.** Les membres employeurs ont rappelé que l'élaboration des études d'ensemble constitue une fonction importante de la commission d'experts et ont à nouveau exprimé leur reconnaissance pour ce travail. Les résultats de la présente discussion devraient refléter plusieurs éléments. Premièrement, l'objectif des études d'ensemble est de fournir une vue d'ensemble des lois et des pratiques en lien avec les conventions examinées. Les remarques concernant l'utilité de dispositions spécifiques de ces conventions ou les appels à la ratification de celles-ci dépassent la portée des études d'ensemble et devraient donc être évités. Deuxièmement, la commission d'experts devrait éviter de citer les points de vue du Comité de la liberté syndicale au vu du mandat et du rôle de ce dernier. Même si le Comité de la liberté syndicale occupe une place importante dans les travaux de l'OIT, ses commentaires concernent des situations nationales spécifiques qui ne peuvent être généralisées. De plus, la commission d'experts devrait éviter de demander la prise de mesures qui ne sont pas liées au respect des conventions ou qui en dépassent le champ d'application. Reconnaisant le travail important de la commission d'experts en tant qu'élément fondamental du système de contrôle de l'OIT, les membres employeurs l'encouragent à s'en tenir à son mandat technique en donnant une vue d'ensemble de la législation et de la pratique en ce qui concerne les instruments examinés dans les études d'ensemble, y compris le niveau de conformité dans les pays les ayant ratifiés.
- 163.** Les membres travailleurs ont rappelé les événements qui avaient marqué les travaux de la Commission de la Conférence en 2012 et les circonstances difficiles qui prévalaient depuis. A cet égard, le dialogue social est plus nécessaire que jamais et les discussions tenues au sein de la Commission de la Conférence font partie du suivi assuré par le Conseil d'administration. S'il est peu probable qu'une solution soit trouvée au cours de cette session de la Conférence, des travaux sont en cours à cet égard en dehors de la Commission de la Conférence. Les membres travailleurs espèrent fortement trouver une solution tripartite acceptable et équilibrée afin de préserver le rôle de l'OIT en tant qu'organisation établissant les normes et investie des pouvoirs suffisants pour garantir leur application en droit et en pratique. Il n'est donc pas approprié d'ouvrir le débat au sein de la Commission de la Conférence, laquelle a pour mandat d'examiner les questions d'application. En conclusion, les membres travailleurs réaffirment leur soutien inconditionnel au mandat premier de l'OIT, à savoir la promotion de la justice sociale et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail.
- 164.** Dans sa réponse à la discussion sur l'étude d'ensemble, le président de la commission d'experts a souligné le rôle actif joué par les syndicats, dans différents pays, dans la promotion des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Il observe que de nombreux membres travailleurs ont exprimé leur préoccupation face à l'impact négatif des crises économiques et financières sur les droits et intérêts des travailleurs en général, et plus particulièrement sur la jouissance de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le secteur public. Un nombre significatif de membres travailleurs a fourni des informations utiles sur des cas graves de discrimination et d'ingérence dans les affaires et les activités des syndicats du secteur public. Ils ont souligné que les dispositions légales visant à garantir la liberté syndicale et la négociation collective dans le secteur public doivent être accompagnées de leur mise en œuvre effective. Le rôle des mécanismes de contrôle de l'OIT est crucial en la matière.
- 165.** Se référant aux critiques de l'étude d'ensemble de la part des membres employeurs, il estime qu'elles provoquent véritablement la réflexion et qu'elles sont juridiquement intéressantes. Elles seront portées à l'attention des membres de la commission d'experts au

cours de sa prochaine session et pourront être discutées lors de la séance spéciale entre les membres de la commission d'experts et les deux vice-présidents de la Commission de la Conférence. Pour autant, il souhaite examiner brièvement certains points soulevés par les membres employeurs. S'agissant du mandat de la commission d'experts, la position de la commission d'experts est clairement décrite dans son rapport général de 2013, plus particulièrement à son paragraphe 33 a) qui se lit ainsi: «Le mandat de la commission d'experts appelle cette dernière à examiner un vaste ensemble de rapports et d'informations pour effectuer un suivi de l'application des conventions et des recommandations. Dans l'accomplissement de cette mission, il incombe à la commission d'experts d'appeler l'attention de la Commission de l'application des normes de la Conférence sur toutes pratiques ou normes nationales qui ne seraient pas conformes aux conventions, et notamment sur la gravité de certaines situations. Cette démarche requiert logiquement et inévitablement une évaluation, laquelle implique elle-même un certain degré d'interprétation tant de la législation nationale que du texte de la convention.» Par cette explication, la commission d'experts a montré qu'elle est bien au courant que ses vues ne sont pas juridiquement obligatoires et que le pouvoir de fournir des interprétations juridiquement obligatoires faisant autorité appartient à la Cour internationale de Justice en vertu de l'article 37 de la Constitution de l'OIT. S'agissant du droit de grève, l'orateur signale que les vues de la commission d'experts ont été développées de manière extensive dans le chapitre relatif à la convention n° 87 dans l'étude d'ensemble de 2012, plus particulièrement à ses paragraphes 117 à 122. En ce qui concerne les travaux préparatoires, la position de la commission d'experts est brièvement exposée au paragraphe 118. Sur le point soulevé par les membres employeurs concernant la question de savoir pourquoi la commission d'experts s'est référée, au paragraphe 308 et à la note de bas de page 197 de l'étude d'ensemble de 2013, aux travaux préparatoires des conventions n^{os} 151 et 154, alors qu'elle ne respecterait pas les travaux préparatoires de la convention n° 87 de la même manière, il indique que pour répondre à ce point une analyse minutieuse et une discussion au cours de la prochaine session de la commission d'experts sont nécessaires.

* * *

- 166.** Un résumé succinct et le résultat de la discussion sur l'étude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique ont été présentés par les membres du bureau de la Commission de l'application des normes à la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social le 8 juin 2013. Le texte du résultat de la discussion est reproduit ci-après.

Résultat de la discussion sur l'étude d'ensemble sur la négociation collective dans la fonction publique

- 167.** Ayant examiné l'étude d'ensemble relative à la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et à la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, préparée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, la Commission de l'application des normes a pris note des riches discussions qui se sont tenues et de la diversité des vues exprimées sur les différentes questions soulevées par l'étude d'ensemble et a approuvé le résultat de sa discussion suivante, qu'elle souhaite porter à l'attention de la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social:

La commission a accueilli favorablement l'étude d'ensemble complète préparée cette année par la commission d'experts; elle aborde de nombreuses questions importantes pour la fonction publique de nos jours. La Commission de l'application des normes a exprimé son attachement fort aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective et a

souligné que ces droits ne peuvent être pleinement développés que dans un système démocratique au sein duquel les libertés civiles sont respectées.

La commission a rappelé que la convention n° 151 autorise les Etats l'ayant ratifiée à choisir entre des mécanismes de négociation collective dans la fonction publique et d'autres méthodes permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination de leurs conditions d'emploi, par exemple la consultation.

La convention n° 154, quant à elle, appelle à la promotion progressive de la négociation collective dans toutes les branches d'activité et autorise des modalités particulières d'application pour ce qui concerne la fonction publique. La convention peut être appliquée à travers divers systèmes nationaux de relations professionnelles.

La commission a souligné que la négociation collective dans le secteur public, tout comme dans le secteur privé, devrait être menée en conformité avec les principes de la négociation libre, volontaire et de bonne foi.

La négociation collective dans la fonction publique peut maximiser l'impact des réponses aux besoins de l'économie réelle et être d'une importance particulière en temps de crise économique.

La négociation collective contribue à des conditions de travail justes et équitables, à des relations harmonieuses sur le lieu de travail et à la paix sociale. En ce qu'elle facilite l'adaptation aux changements économiques et technologiques et aux besoins de la gestion administrative, elle est un instrument effectif pour garantir une administration publique efficace, laquelle est importante pour assurer des conditions favorables pour des entreprises durables et les droits des citoyens.

La négociation collective peut couvrir un grand nombre de sujets d'intérêts tant pour les travailleurs que pour les employeurs, y compris: les droits fondamentaux, les salaires et les conditions de travail, la protection de la maternité, l'égalité de genre, les responsabilités familiales, la productivité, les adaptations à apporter au lieu de travail et beaucoup d'autres sujets.

La commission a observé que les gouvernements pourraient bénéficier d'orientations sur les différents mécanismes de négociation collective ainsi que de partages d'expériences à cet égard, de tels mécanismes étant utiles pour l'adaptation aux conditions nationales de systèmes appropriés pour la promotion de la négociation collective. L'appui du Bureau au renforcement des capacités et les mécanismes d'assistance peuvent contribuer de manière significative à la pleine mise en œuvre de ces normes et à la promotion de leur ratification.

D. Rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART)

- 168.** Les membres travailleurs ont appuyé les recommandations du rapport du comité conjoint, lequel relève plusieurs tendances pointant vers une déprofessionnalisation des enseignants. Tout d'abord, il y a eu un afflux d'enseignants non qualifiés dans de nombreux pays, dû en partie à des mesures de court terme prises d'urgence pour faire face à la pénurie d'enseignants. Ces solutions de court terme sont devenues une pratique établie, conduisant à un manque d'enseignants qualifiés. Dans certains pays d'Afrique centrale, par exemple, seul un petit pourcentage d'enseignants possède toutes les qualifications requises. Cette tendance s'accompagne également d'une perception croissante que l'enseignement n'exige pas de qualifications ou de formation et peut être effectué par quiconque suivant un scénario préétabli. Une deuxième tendance relevée par le rapport du comité conjoint est l'utilisation croissante des contrats de courte durée, avec des salaires et avantages sociaux réduits par rapport aux enseignants permanents. Ces conditions d'emploi se situent dans la lignée des stratégies d'ajustement structurel promues par les institutions financières internationales qui cherchent à réduire les dépenses publiques, ainsi que des efforts mal avisés de créer une meilleure «responsabilisation» des enseignants par l'insécurité

croissante de l'emploi. Une autre tendance porte sur l'écart croissant constaté entre les salaires des enseignants et ceux des autres secteurs. Le rapport du comité conjoint note une baisse continue des salaires des enseignants et, dans certains pays, les enseignants ont du mal à accéder à leur salaire, en particulier dans les régions rurales. Cela non seulement dissuade d'entrer dans la profession, mais aussi décourage les enseignants d'y rester. La crise économique a aggravé cette situation, en particulier en Europe où, dans un certain nombre de pays, les salaires et les avantages des enseignants ont diminué. Par ailleurs, des réductions du salaire des enseignants ont été effectuées sans négociation.

- 169.** Une autre tendance notée dans le rapport du comité conjoint est la restriction de l'autonomie professionnelle des enseignants. Les programmes s'amointrissent, le temps de préparation des enseignants est réduit et un enseignement de type «bachotage» devient obligatoire non seulement quant à ce qu'il faut enseigner, mais aussi quant à la manière dont il convient d'enseigner. Cela est lié au développement de tests standardisés, qui a été imposé comme un moyen de contrôle de la qualité. Les écoles et les enseignants sont évalués sur la base des résultats scolaires des élèves, et certaines de ces évaluations renferment des enjeux élevés liés à des régimes de rémunération au mérite et au classement de l'école et son financement. Malheureusement, les politiques d'évaluation des enseignants sont souvent fixées sans consultation avec ceux-ci. Bien que les mécanismes de dialogue social existent souvent pour traiter de ces questions, ils ne sont pas toujours utilisés. Enfin, le rapport du comité conjoint révèle une utilisation accrue dans l'éducation des méthodes de gestion du secteur privé, qui vont de l'utilisation des techniques et des pratiques du secteur privé au recours pur et simple à des entités privées pour élaborer, fournir et gérer les services d'éducation. Toutes ces tendances ont conduit à une baisse de l'influence et du statut des enseignants en tant que professionnels. L'OCDE a récemment conclu que les pays dotés d'un taux de rendement scolaire élevé sont plus susceptibles de travailler de manière constructive avec les enseignants en tant que partenaires professionnels dans l'élaboration des politiques de l'éducation. Le dialogue social est donc un outil puissant pour la réforme de l'éducation, en particulier en temps de crise.
- 170.** Les membres employeurs ont noté que le rapport du comité conjoint permet à la Commission de la Conférence d'examiner les questions liées au travail dans le secteur de l'éducation qui est un secteur important. Ils sont d'accord avec la conclusion du comité conjoint aux termes de laquelle les possibilités de formation ne doivent pas être sacrifiées aux demandes générées par la crise économique. Les membres employeurs partagent les objectifs liés au développement d'un corps enseignant professionnel avec de bonnes conditions de travail. D'autres tendances doivent être prises en compte, telles: l'utilisation croissante dans l'enseignement et l'apprentissage des technologies de l'information et de la communication; l'augmentation de la demande pour l'enseignement supérieur; la mobilité croissante des enseignants et des élèves; et la pression grandissante pour aligner l'enseignement supérieur avec les exigences du monde du travail. Ces tendances exigent des enseignants motivés, passionnés et possédant des connaissances à jour. La violence dans les écoles est une tendance inquiétante qui mine les performances des enseignants et doit être traitée rapidement à l'échelon national.
- 171.** Selon les membres employeurs, le rapport du comité conjoint note que le dialogue social doit être utilisé de manière positive pour faire face aux mesures rendues nécessaires du fait de la crise financière qui affecte de nombreux pays. La force du dialogue social se trouve dans les nombreuses formes qu'il peut prendre; il ne peut être imposé et ne correspond pas nécessairement à des conventions collectives. Comme les membres employeurs l'ont souligné lors de la 316^e session du Conseil d'administration (novembre 2012), ils ne sont pas d'accord avec le langage utilisé dans la recommandation concernant le cas portant sur une allégation faite par la Fédération nationale des enseignants du Portugal, aux termes de laquelle les mesures d'austérité ne devraient pas être utilisées comme une excuse pour «violer» les principes des Recommandations concernant le personnel enseignant. Ce terme

est inapproprié dans le cadre d'instruments n'ayant pas un caractère contraignant. Il n'entre d'ailleurs pas dans le mandat du comité conjoint de faire des recommandations au sujet des mesures d'austérité sans une pleine compréhension du contexte. Les membres employeurs ne sont pas non plus d'accord avec la suggestion faite au paragraphe 27 du rapport selon laquelle l'enseignement à temps partiel revient à une précarisation de l'emploi. L'orateur conclut en soulignant la pertinence des recommandations de 1966 et 1997 et la nécessité de discussions tripartites régulières sur le sujet vital qu'elles traitent.

172. Une représentante de l'Internationale de l'éducation a indiqué qu'au Honduras le manque de dialogue social et la mise en œuvre de politiques antisyndicales ont affecté de manière significative la qualité de l'éducation et les syndicats d'enseignants. Cela s'est traduit par une dévaluation du statut des enseignants, le gel des augmentations de salaires, le non-paiement des salaires, la suspension des examens pour les postes d'enseignants et le recrutement de personnes sans formation et qualifications requises. L'approbation par le gouvernement d'une loi de sécurité sociale pour les enseignants, en remplacement de l'ancien système de pension qui leur était plus favorable, a coïncidé avec une campagne permanente de dénigrement et de persécution des enseignants. A cet égard, les dirigeants du syndicat des enseignants ont fait l'objet de menaces et se sont vu refuser des congés syndicaux. En mars 2011, un militant du syndicat des enseignants a été tué dans une manifestation. Il est en outre à craindre qu'Antonio Casana, président de l'Association professionnelle des enseignants des écoles du Honduras (COPRUMH), puisse être licencié en raison de sa participation à la commission.
173. Le membre gouvernemental du Soudan a noté l'importance d'une négociation collective saine dans la fonction publique.

E. Exécution d'obligations spécifiques

174. La présidente a expliqué les méthodes de travail de la commission pour l'examen des cas de manquements graves par les Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes.
175. Les membres travailleurs ont indiqué que les manquements par les Etats Membres à leurs obligations de faire rapport sont regrettables et donnent lieu à une situation grave. Les gouvernements concernés doivent se conformer à leurs obligations dans les meilleurs délais et le Bureau doit leur fournir une assistance à cette fin.
176. Les membres employeurs ont insisté sur le fait que le non-respect de l'obligation d'envoyer des rapports entrave le fonctionnement du système de contrôle. La majorité des rapports (69,53 pour cent de ceux demandés en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT et 89,78 pour cent de ceux demandés en vertu de l'article 35) a été reçue. Cependant, dix pays n'ont pas fourni les rapports dus depuis deux ans. Pour que le système fonctionne correctement, les rapports doivent être communiqués régulièrement avec des informations de haute qualité et les pays doivent soigneusement examiner les implications de la ratification d'une convention, étant donné qu'ils ont également la responsabilité de faire rapport sur son application. A cette fin, l'assistance technique du Bureau doit être maintenue afin d'alléger la charge de travail des gouvernements liée à leurs obligations de faire rapport.
177. Pour l'examen des cas individuels concernant l'exécution par les Etats de leurs obligations au titre des normes internationales du travail ou relatives à celles-ci, la commission a mis en œuvre les mêmes méthodes de travail et critères que l'année précédente.

178. En appliquant ces méthodes, la commission a décidé d'inviter tous les gouvernements concernés par les commentaires figurant aux paragraphes 51 (manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées), 57 (manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées), 60 (manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts), 116 (défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes) et 125 (manquement à l'envoi de rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations) du rapport de la commission d'experts à fournir des informations à la commission au cours de la séance consacrée à l'examen de ces cas.

Soumission des conventions, protocoles et recommandations aux autorités compétentes

179. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les mesures prises en vertu de l'article 19, paragraphes 5 à 7, de la Constitution de l'OIT. Ces dispositions prévoient que les Etats Membres soumettent, dans le délai d'un an ou, par suite de circonstances exceptionnelles, de dix-huit mois, à partir de la clôture de la session de la Conférence, les instruments adoptés au cours de cette session à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre, et informent le Directeur général du BIT des mesures prises à cet effet, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes.

180. La commission a noté dans le rapport de la commission d'experts (paragr. 114) que des efforts considérables ont été faits pour remplir l'obligation de soumission des instruments dans les pays suivants: Cambodge, Chypre, Colombie, Ethiopie, Ghana, Ouzbékistan et Turkménistan. En outre, la Commission de la Conférence a reçu du gouvernement de l'Ukraine des informations sur la soumission au Parlement national.

Défaut de soumission

181. La commission a noté que, afin de faciliter son travail, le rapport de la commission d'experts fait mention uniquement des gouvernements qui n'ont fourni aucune information sur la soumission aux autorités compétentes pour les instruments adoptés par la Conférence au cours d'au moins sept sessions (de la 91^e session en juin 2003 jusqu'à la 100^e session en juin 2011, puisque la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 93^e (2005), 97^e (2008) et 98^e (2009) sessions). Cette période est considérée comme suffisamment longue pour inviter les gouvernements à la séance spéciale de la commission afin de fournir des explications sur les délais dans la soumission.

182. La commission a noté les excuses exprimées par plusieurs délégations concernant le retard à fournir des informations complètes sur la soumission aux parlements des instruments adoptés par la Conférence. Certains gouvernements ont demandé l'assistance du BIT pour clarifier la marche à suivre et compléter la procédure de soumission aux parlements nationaux, en consultation avec les partenaires sociaux.

183. La commission s'est déclarée très préoccupée par le non-respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux parlements nationaux. Elle a également rappelé que le Bureau peut fournir une assistance technique pour contribuer au respect de cette obligation constitutionnelle.

184. La commission a relevé que les 33 pays qui sont toujours concernés par ce grave manquement à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés par la Conférence sont: **Angola, Bahreïn, Bangladesh, Belize, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Dominique, El Salvador, Fidji, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Iles Salomon, Iraq, Kirghizistan, Libye, Mozambique, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, République démocratique du Congo, Rwanda, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Suriname, République arabe syrienne et Tadjikistan.** La commission a exprimé l'espoir que les gouvernements et les partenaires sociaux concernés prendront les mesures nécessaires de manière à se mettre à jour et éviter d'être invités à fournir des informations à la prochaine session de la commission.

Envoi des rapports sur les conventions ratifiées

185. La commission a examiné dans la Partie II de son rapport (respect des obligations) l'exécution par les Etats de leur obligation de faire rapport sur l'application des conventions ratifiées. A la date de la réunion de la commission d'experts en 2012, la proportion de rapports reçus s'élevait à 67,8 pour cent (67,8 pour cent également pour la session de 2011). Depuis lors, d'autres rapports ont été reçus, portant le chiffre à 78,9 pour cent (comparé à 77,4 pour cent en juin 2012 et à 77,3 pour cent en juin 2011).

Manquements à l'envoi de rapports et d'informations sur l'application des conventions ratifiées

186. La commission a noté avec regret qu'aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis deux ans ou plus par les Etats suivants: **Burundi, Guinée équatoriale, Saint-Marin, Sierra Leone et Somalie.**

187. La commission a également noté avec regret que les premiers rapports dus sur les conventions ratifiées n'avaient pas été fournis par les pays suivants:

Pays	Conventions n ^{os}
Bahamas	– depuis 2010: convention n ^o 185
Guinée équatoriale	– depuis 1998: conventions n ^{os} 68, 92
Kazakhstan	– depuis 2010: convention n ^o 167 – depuis 2011: convention n ^o 185
Kirghizistan	– depuis 2006: convention n ^o 184 – depuis 2010: convention n ^o 157
Sao Tomé-et-Principe	– depuis 2007: convention n ^o 184
Seychelles	– depuis 2007: conventions n ^{os} 147, 180
Vanuatu	– depuis 2008: conventions n ^{os} 87, 98, 100, 111, 182 – depuis 2010: convention n ^o 185

188. La commission souligne l'importance toute particulière des premiers rapports sur la base desquels la commission d'experts établit sa première évaluation de l'application des conventions ratifiées.

189. Dans le rapport de cette année, la commission d'experts a noté que **40** gouvernements n'avaient pas communiqué de réponse à la plupart ou à l'ensemble des observations et des demandes directes sur les conventions pour lesquelles des rapports étaient demandés pour examen cette année, soit un total de **387** cas (comparé à 537 cas en décembre 2011). La commission a été informée que, depuis la réunion de la commission d'experts, 14 des

gouvernements intéressés ont envoyé des réponses, lesquelles seront examinées par la commission d'experts à sa prochaine session.

190. La commission a noté avec regret qu'aucune information n'a encore été reçue en ce qui concerne l'ensemble ou la plupart des observations et des demandes directes de la commission d'experts pour lesquelles une réponse était demandée pour la période se terminant en 2012 de la part des pays suivants: **Burundi, Comores, Djibouti, Dominique, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Guyana, Iles Salomon, Kiribati, Libye, Mali, Mauritanie, Mongolie, République démocratique du Congo, Saint-Marin, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, République arabe syrienne, Tadjikistan, Thaïlande et Zambie.**

191. La commission a pris note des explications données par les gouvernements des pays suivants sur les difficultés rencontrées dans l'exécution de leurs obligations: **Angola, Mauritanie, République démocratique du Congo et Seychelles.**

Envoi des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations

192. La commission a noté que **339** des **768** rapports demandés au titre de l'article 19 concernant la convention n° 151, la recommandation n° 159, la convention n° 154 et la recommandation n° 163 avaient été reçus à la date de la réunion de la commission d'experts, soit **44,14** pour cent des rapports demandés.

193. La commission a noté avec regret que, au cours des cinq dernières années, aucun des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations, demandés au titre de l'article 19 de la Constitution, n'avait été fourni par les pays suivants: **Brunéi Darussalam, République démocratique du Congo, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Irlande, Libye, Saint-Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Tadjikistan et Vanuatu.**

Communication des copies des rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs

194. Cette année encore, la commission n'a pas eu à faire application du critère selon lequel «le gouvernement a manqué pendant les trois dernières années d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, doivent être communiquées copies des rapports et informations adressées à l'OIT au titre des articles 19 et 22».

Application des conventions ratifiées

195. La commission a noté avec un intérêt particulier les mesures prises par un certain nombre de gouvernements pour assurer l'application des conventions ratifiées. La commission d'experts a pu faire état, au paragraphe 81 de son rapport, de nouveaux cas dans lesquels les gouvernements ont apporté des changements à leur législation et à leur pratique, à la suite des commentaires qu'elle a formulés sur le degré de conformité des législations ou pratiques nationales avec les dispositions d'une convention ratifiée. Ces cas sont au nombre de 39 et concernent 30 pays. Dans 2 914 cas, la commission a été amenée à exprimer sa satisfaction au sujet des progrès accomplis, et cela depuis 1964, date à laquelle la commission d'experts a entrepris de dresser la liste de ces cas dans son rapport. Ces résultats sont une preuve tangible de l'efficacité du système de contrôle.

196. Cette année, la commission d'experts a relevé avec intérêt, au paragraphe 84 de son rapport, différentes mesures prises à la suite de ses commentaires pour assurer une meilleure application des conventions ratifiées. Les 240 cas dans lesquels des mesures de ce genre ont été prises concernent 109 pays.

197. Au cours de la présente session, la Commission de la Conférence a été informée d'un certain nombre d'autres cas dans lesquels des mesures ont été prises récemment ou étaient sur le point d'être adoptées par les gouvernements en vue d'assurer la mise en œuvre des conventions ratifiées. Bien qu'il appartienne en premier lieu à la commission d'experts d'examiner ces mesures, la Commission de la Conférence s'est félicitée de ces nouvelles marques d'efforts des gouvernements pour remplir leurs obligations internationales et donner suite aux commentaires formulés par les organes de contrôle.

Indications spécifiques

198. Les membres gouvernementaux de l'**Angola**, du **Bangladesh**, de la **Mauritanie**, de la **République démocratique du Congo** et des **Seychelles** se sont engagés à remplir leurs obligations de soumettre des rapports dès que possible.

Cas de progrès

199. La commission s'est félicitée de la discussion sur ce cas de progrès et de l'échange qui a eu lieu sur l'application de **la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, par l'Islande**. La commission a salué l'approche ambitieuse du gouvernement visant à promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. Cette approche associe les partenaires sociaux qui ont établi le Fonds de réadaptation professionnelle des personnes handicapées (VIRK) en vue de donner effet aux dispositions d'une convention collective adoptée au niveau national en 2008. La commission a considéré ce cas comme un exemple de bonne pratique. Elle a félicité le gouvernement pour les efforts intensifs qu'il a déployés afin d'améliorer l'accès des personnes handicapées au marché du travail. La commission a invité le gouvernement à continuer de faire rapport sur les progrès réalisés pour mettre en œuvre la convention.

Cas spéciaux

200. La commission a considéré qu'il y avait lieu d'attirer l'attention de la Conférence sur les discussions qu'elle a tenues au sujet des cas mentionnés dans les paragraphes suivants, et dont le compte rendu complet figure dans la deuxième partie du présent rapport.

201. En ce qui concerne l'application de **la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par le Bélarus**, la commission a pris note des informations orales et écrites fournies par la représentante du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

202. La commission a rappelé que les questions en suspens concernent la nécessité de garantir, dans la législation et dans la pratique, le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et d'organiser leur activité et leurs programmes d'action sans ingérence des autorités publiques. La commission a aussi souligné les recommandations de longue date de la commission d'enquête sur la nécessité de modifier le décret présidentiel n° 2 sur l'enregistrement des syndicats, le décret n° 24 sur l'utilisation de l'aide étrangère gratuite et la loi sur les activités de masse.

-
203. La commission a noté les informations fournies par le gouvernement à propos des travaux du Conseil pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail, et en particulier sa décision d'appuyer l'amendement du décret n° 2 et de supprimer le critère relatif à la nécessité d'obtenir l'adhésion d'au moins 10 pour cent des travailleurs dans l'entreprise pour pouvoir former un syndicat. La commission a également noté l'engagement déclaré du gouvernement pour le dialogue social et la coopération avec l'OIT.
204. La commission a noté avec regret les nouvelles allégations de violations de la liberté syndicale dans le pays, y compris des allégations d'ingérence dans les activités des syndicats, de pressions et d'harcèlement. En particulier, tout en observant que le gouvernement a indiqué qu'aucun refus d'enregistrer un syndicat n'avait été constaté en 2012, la commission a noté les allégations concernant le refus d'enregistrement du Syndicat indépendant du Bélarus (BITU), syndicat de base dans l'entreprise «Granit», et la déclaration du gouvernement à ce sujet selon laquelle ce cas est actuellement examiné par le conseil tripartite.
205. La commission a observé avec une profonde préoccupation que le gouvernement n'a communiqué aucune nouvelle information et qu'aucun résultat concret n'a été obtenu concernant la mise en application des recommandations formulées par la commission d'enquête de 2004.
206. Rappelant le lien intrinsèque qui existe entre la liberté syndicale, la démocratie, le respect des libertés publiques fondamentales et les droits de l'homme, la commission a prié instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts pour mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention, en coopération étroite avec tous les partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT. La commission a prié instamment le gouvernement de prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que tous les travailleurs et les employeurs dans le pays puissent exercer pleinement leurs droits à la liberté d'expression et à la liberté de réunion. La commission a invité le gouvernement à accepter une mission de contacts directs en vue d'obtenir un panorama complet de la situation des droits syndicaux dans le pays et d'aider le gouvernement à mettre en œuvre, rapidement et efficacement, toutes les recommandations en suspens qui ont été formulées par la commission d'enquête. La commission s'est attendue à ce que le gouvernement présente des informations détaillées, lors de la prochaine réunion de la commission d'experts cette année, sur les amendements proposés aux lois et décrets mentionnés, et a voulu croire qu'elle sera alors en mesure de constater de réels progrès sur toutes les questions en suspens.
207. En ce qui concerne l'application de **la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par les Fidji**, la commission a pris note de la déclaration du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.
208. La commission a observé que les questions en suspens dans ce cas portent sur de nombreuses et graves allégations de violations des libertés publiques fondamentales de syndicalistes, notamment des arrestations, des détentions et des agressions, ainsi que des restrictions à la liberté d'expression et de réunion. Elle a noté par ailleurs les problèmes relatifs à des divergences entre la législation du travail, plus particulièrement le décret sur l'ordre public (amendement) (POAD), la promulgation sur les relations d'emploi et le décret sur les industries nationales essentielles, et les dispositions de la convention. En outre, la commission a rappelé la résolution adoptée en novembre 2012 par le Conseil d'administration qui demandait au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs suivant le mandat précédemment accepté sur la base des conclusions et recommandations adoptées par le Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 2723.

-
209. La commission a pris note de la déclaration du gouvernement selon laquelle le projet de Constitution assure la protection des droits de l'homme et des droits socio-économiques ainsi que l'indépendance du pouvoir judiciaire, et que le gouvernement prépare activement les élections démocratiques de septembre 2014. Par ailleurs, elle a pris note de l'engagement du gouvernement à mener à terme la révision de la législation du travail avec les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil consultatif tripartite sur les relations d'emploi (ERAB) afin de la mettre en conformité avec les conventions internationales du travail ratifiées et à veiller à ce que des enquêtes soient ouvertes et des poursuites engagées de manière indépendante par le bureau indépendant du Procureur général pour tous les cas de violations des droits fondamentaux de citoyens fidjiens. Le représentant gouvernemental a indiqué que celui-ci serait heureux d'accueillir, en décembre 2013, la mission de contacts directs de l'OIT sur la base d'un mandat acceptable pour tous.
210. La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.
211. La commission a pris note avec préoccupation du décret sur les partis politiques qui a été récemment adopté et de certaines dispositions du projet de Constitution, dont il est allégué qu'elles menacent l'exercice de la liberté syndicale et les libertés publiques fondamentales des syndicalistes et des responsables d'organisations d'employeurs. Rappelant le lien intrinsèque existant entre la liberté syndicale, d'expression et de réunion, d'une part, et la démocratie et les droits de l'homme, d'autre part, la commission a prié instamment le gouvernement d'entreprendre d'office et sans autre délai une enquête indépendante sur les allégations d'actes de violence, de harcèlement et d'intimidation commis à l'encontre de Felix Anthony, Mohammed Khalil, Attar Singh, Taniela Tabu et Anand Singh, et d'abandonner les chefs d'accusation retenus contre Daniel Urai et Nitendra Goundar. La commission a instamment prié le gouvernement de modifier le POAD de manière à garantir le libre exercice du droit de réunion et a espéré fermement que l'ERAB finalise la révision des lois et décrets de telle sorte que les modifications qui s'imposent puissent être apportées d'ici la fin de l'année afin de les rendre totalement conformes à la convention.
212. La commission a rappelé avec regret que la mission de contacts directs n'avait pu avoir lieu comme prévu en septembre 2012. Encouragée par la récente déclaration du gouvernement se disant favorable à une nouvelle mission de contacts directs, la commission a exprimé le ferme espoir que cette mission, mandatée par le Conseil d'administration du BIT, pourra avoir lieu dès que possible afin d'être en mesure de rendre compte au Conseil d'administration en octobre 2013.
213. La commission a réitéré l'espoir que cette mission sera en mesure d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à trouver des solutions à toutes les questions en attente qu'a soulevées la commission d'experts. Elle a prié le gouvernement de soumettre cette année un rapport détaillé à l'examen de la commission d'experts et a exprimé le ferme espoir d'être en mesure de constater, l'an prochain, que des progrès substantiels auront été réalisés.
214. En ce qui concerne l'application de **la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, par l'Ouzbékistan**, la commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le représentant du gouvernement et de la discussion qui a suivi.
215. La commission a noté les questions soulevées par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) en ce qui concerne la mobilisation systématique des enfants par l'Etat dans la récolte du coton, y compris l'usage courant du travail des adolescents, jeunes et adultes dans toutes les régions du pays, ainsi que l'impact négatif important de cette pratique sur la santé et l'éducation des enfants d'âge scolaire qui sont obligés de participer à ces récoltes.

-
- 216.** La commission a noté les informations fournies par le gouvernement décrivant les lois et politiques mises en place pour lutter contre le travail forcé des enfants et leur implication dans des travaux dangereux, dont le décret du Premier ministre d'août 2012 interdisant l'utilisation des enfants de moins de 15 ans et l'adoption, en 2012, d'un plan de mesures supplémentaires pour la mise en œuvre de la convention n° 29 et de la convention n° 182, incluant des mesures de maintien du contrôle sur la prévention du travail forcé des enfants. La commission a également noté la déclaration du gouvernement selon laquelle il a créé un groupe de travail tripartite interministériel dans l'objectif de développer des programmes et actions spécifiques visant à remplir les obligations de l'Ouzbékistan par rapport aux conventions de l'OIT. Finalement, la commission a noté la déclaration du gouvernement selon laquelle l'utilisation du travail forcé est punissable par des sanctions pénales et administratives et qu'à cet égard, des mesures concrètes sont prises par les fonctionnaires de l'inspection du travail afin de poursuivre les personnes commettant des violations de la législation du travail.
- 217.** La commission a pris note des informations provenant du gouvernement et d'autres sources selon lesquelles, suite aux mesures prises, les enfants de moins de 15 ans d'âge scolaire n'ont pas été mobilisés pour la récolte du coton en 2012. Elle a toutefois observé avec une sérieuse préoccupation l'information communiquée par plusieurs intervenants, y compris des représentants des gouvernements et des partenaires sociaux, selon laquelle les enfants d'âge scolaire entre 16 et 18 ans continuent d'être mobilisés pour le travail dans cette récolte. La commission a rappelé au gouvernement que le travail forcé de tous les enfants de moins de 18 ans, ainsi que l'exécution par eux de travaux dangereux, constituent des pires formes de travail des enfants. Par conséquent, elle a prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'application efficace de la législation nationale interdisant le travail forcé et l'exécution de travaux dangereux pour tous les enfants de moins de 18 ans, et ce de toute urgence.
- 218.** La commission a noté l'indication du gouvernement selon laquelle il est prêt à s'engager largement dans une coopération technique avec l'OIT, qui consisterait en des mesures de sensibilisation et de renforcement des capacités des partenaires sociaux nationaux et de diverses parties prenantes, ainsi qu'en la surveillance de la récolte du coton de 2013 avec l'assistance technique de l'OIT/IPEC. A cet égard, la commission a prié le gouvernement d'accepter une mission de surveillance de haut niveau durant la récolte du coton en 2013, qui bénéficierait d'une totale liberté de mouvement et d'accès à toutes les situations et toutes les parties concernées en temps opportun, y compris dans les champs de coton, afin de permettre à la commission d'experts d'évaluer l'application de la convention à sa session de 2013. Notant que le gouvernement déclare qu'il serait prêt à accepter les termes de référence proposés par le BIT à cet égard, la commission a prié instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts pour entreprendre, dans un très proche avenir, une table ronde avec l'OIT, le PNUD, l'UNICEF, la Commission européenne et les représentants des organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs.
- 219.** La commission a prié le gouvernement d'inclure, dans son rapport à la commission d'experts dû en 2013, des informations détaillées sur la manière dont la convention est appliquée dans la pratique en incluant, en particulier, des données statistiques améliorées sur le nombre, l'âge et le sexe des enfants travaillant dans l'agriculture et des informations sur le nombre et la nature des violations signalées et des sanctions imposées. La commission a exprimé l'espoir qu'elle serait en mesure de constater des progrès tangibles dans un avenir très proche.

Participation aux travaux de la commission

220. La commission tient à exprimer sa gratitude aux 32 gouvernements qui ont collaboré avec elle en lui fournissant des informations sur la situation dans leur pays et en participant aux discussions des cas individuels.
221. La commission a cependant regretté que, en dépit des invitations qui leur ont été adressées, les gouvernements des Etats suivants n'aient pas pris part aux discussions concernant leur pays au sujet de l'exécution de leurs obligations constitutionnelles de faire rapport: **Bahamas, Bahreïn, Brunéi Darussalam, Burundi, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, El Salvador, Fidji, Guinée, Haïti, Iles Salomon, Iraq, Irlande, Kazakhstan, Kirghizistan, Kiribati, Libye, Mali, Mongolie, Mozambique, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, Saint-Marin, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande et Zambie.** Elle a décidé de mentionner ces pays aux paragraphes appropriés du présent rapport et d'en informer les gouvernements conformément à la pratique habituelle.
222. La commission a noté avec regret que les gouvernements des pays qui n'étaient pas représentés à la Conférence, à savoir: **Belize, Dominique, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Guyana, Rwanda, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe, Tadjikistan et Vanuatu,** n'ont pas été en mesure de participer à l'examen des cas les concernant. Elle a décidé de mentionner ces pays aux paragraphes appropriés du présent rapport et d'en informer les gouvernements conformément à la pratique habituelle.

F. Adoption du rapport et remarques finales

223. Le rapport de la commission a été adopté tel qu'amendé.
224. Le membre gouvernemental de la Libye, tout en reconnaissant qu'aucune information n'a été fournie en ce qui concerne les sujets traités au paragraphe 190 du rapport, a indiqué que son pays n'aurait pas dû figurer parmi ceux mentionnés au paragraphe 221 alors qu'il a été présent à tout au long des discussions au sein de la commission.
225. Les membres employeurs ont déclaré que leurs remarques finales diffèrent de celles de l'année dernière, puisqu'aucun cas n'avait alors été examiné et qu'il y avait eu un échec de l'ensemble des acteurs concernés. Cette année, la situation est on ne peut plus différente, puisqu'il n'y a pas eu échec. Les membres employeurs avaient promis qu'il y aurait une liste de cas individuels et ont tenu promesse. De plus, la liste a été finalisée à temps, ce qui a laissé à chacun la possibilité de se préparer de manière adéquate. La liste longue était plus courte que celle de l'année passée, incluant seulement 40 cas, ce qui augmentait la probabilité pour que les gouvernements y figurant soient appelés à se présenter devant la commission. Cette année, 25 cas individuels ainsi qu'un cas de progrès (l'Islande) ont été discutés; en revanche, le cas du Rwanda n'a pu l'être, la délégation de ce pays n'ayant pas été accréditée à la Conférence. Le programme de travail de la commission a été respecté et les discussions ont pu se terminer comme prévu. Il convient également de se féliciter de l'examen d'un cas de progrès pour clore les discussions.
226. Chacun des 26 cas a donné lieu à l'adoption de conclusions acceptées par tous, ce qui n'a pas été chose aisée, notamment dans les cas relatifs à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, incluant la question du droit de grève. Bien que les membres employeurs aient réitéré leur position à l'égard du droit de grève à de nombreuses occasions, la commission est tout de même parvenue à un accord sur des conclusions moyennant un dialogue constructif. Il n'y a pas eu d'échec cette année et les attentes ont été dépassées.

227. S'agissant de la discussion sur l'étude d'ensemble, les membres employeurs ont salué le travail accompli par la commission d'experts, tout en soulevant également dans le détail les points particuliers sur lesquels ils ne sont pas d'accord avec la commission d'experts ou au sujet desquels ils considèrent qu'elle a excédé son mandat. En fait, il convient de préciser que, depuis l'échec de 2012, des consultations informelles ont eu lieu, dernièrement en février 2013, incluant six membres de la commission d'experts. Ces derniers ont ainsi pu soulever deux questions relatives aux travaux de la Commission de la Conférence: tout d'abord, celle de savoir si la Commission de la Conférence serait en mesure d'assurer un contrôle effectif des cas dès lors que ses conclusions évitent de traiter de questions sur lesquelles les partenaires sociaux sont en désaccord, comme l'inclusion d'un droit de grève dans la convention n° 87; celle, ensuite, de connaître la mesure dans laquelle les membres employeurs sont en désaccord avec la commission d'experts, puisque, la question du droit de grève mise à part, ces derniers n'ont jusque-là exprimé aucune position en la matière. Les experts ont donc demandé aux membres employeurs d'indiquer les points sur lesquels ils remettent en question ou sont en désaccord avec la commission d'experts. Or il s'agit là précisément de ce que les membres employeurs ont entendu faire à travers leurs commentaires détaillés sur l'étude d'ensemble, notamment en ce qui concerne ses paragraphes 6, 7 et 8. Ces commentaires avaient déjà été formulés lors des discussions informelles et à d'autres occasions et n'étaient donc en rien nouveaux. Les membres employeurs avaient également réitéré leur demande tendant à ce que soit insérée au début de tous les rapports de la commission d'experts une «déclaration de vérité», brève et simple placée au début de son rapport, en guise d'avertissement, tout en réitérant leurs préoccupations relatives au mandat de la commission d'experts et au contenu de l'étude d'ensemble.

228. Pour conclure, les membres employeurs ont déclaré qu'ils demeurent déterminés à maintenir un système de contrôle efficace, que leur envient l'ensemble des autres organes de contrôle du système onusien. La discussion au sein de la commission a été intéressante, vivante et a attiré beaucoup d'attention. Il faut saluer le dialogue constructif avec les membres travailleurs et gouvernementaux ainsi qu'avec le Bureau.

229. Les membres travailleurs ont rappelé que leur objectif premier a été de parvenir à un accord avec les membres employeurs sur une liste de 25 cas devant être examinés par la commission, la condition étant qu'aucun veto ne serait opposé par l'une ou l'autre des parties dans le choix des cas proposés et qu'aucune convention ne pourrait être écartée sous réserve du respect d'un équilibre géographique et thématique entre conventions fondamentales, prioritaires ou techniques. Le second objectif des membres travailleurs a, quant à lui, été de pouvoir adopter des conclusions communes aux employeurs et travailleurs. Il s'agissait là de l'unique hypothèse de travail envisageable pour préserver le bon fonctionnement des organes de contrôle. Cela supposait, d'une part, que les questions liées aux incidents survenus en 2012 ne seraient pas abordés au sein de la commission par respect pour les processus engagés officiellement au niveau du Conseil d'administration ou en marge de celui-ci, avec l'aide de personnalités de haut niveau soucieuses de préserver le rôle normatif de l'OIT et les procédures de contrôle. Cela supposait en outre que la commission puisse aborder tous les cas issus de la liste négociée avec les employeurs dans un climat jusqu'alors très prometteur. Aussi, il convient de se féliciter que la discussion des cas individuels ait pu avoir lieu et aborder toutes les conventions visées dans la liste, y compris l'un des deux cas de progrès.

230. Les membres travailleurs ont tenu à souligner qu'ils avaient, cette année, sauvé le mécanisme de contrôle. Œuvrant pour le maintien du système normatif et la défense du rôle de premier plan de la commission, ils ont souhaité donner toutes leurs chances aux processus destinés à sortir de la crise. L'évolution positive des débats a été rendue possible non seulement grâce aux efforts, mais également aux concessions très importantes faites par les membres travailleurs, qui ne doivent ni se reproduire d'année en année ni être

interprétées comme un aveu de faiblesse. Il en va ainsi de la décision de sortir de la liste le cas de la Colombie, malgré le fait que ce cas y figure depuis bien avant 2012 et n'a pu être examiné depuis 2009, dans un contexte de violation systématique des conventions n^{os} 87 et 98 et d'un climat d'impunité au profit des responsables d'assassinats de syndicalistes. Cette session de la Conférence a été l'occasion de contacts entre l'ensemble des parties intéressées sous la direction du Directeur général du BIT qui ont permis de constater la volonté de tous de poursuivre le dialogue en Colombie au sein de la commission de concertation tripartite. Beaucoup reste encore à faire mais un signal positif a été donné, et le rapport de la commission devrait en prendre note et celle-ci devrait être tenue informée de manière adéquate des suites données aux contacts précités.

- 231.** D'autres concessions faites par les membres travailleurs ont porté sur la question de l'interprétation de la convention n^o 87 dans le but de ne pas voir se reproduire l'échec de 2012, qui aurait pu être fatal au travail de la commission. L'année 2013 est, par conséquent, une année charnière, dont le déroulement ne devrait se reproduire ni être généralisé; ces concessions n'ayant pas toujours été comprises au sein du groupe des travailleurs lui-même mais également du groupe des employeurs, tant ce dernier a persévéré à vouloir rouvrir la question du mandat de la commission d'experts et du fondement juridique du droit de grève. La volonté des membres travailleurs a été d'examiner les cas liés à l'application de la convention n^o 87 avec modération, en rappelant les principes importants qu'elle contient, au-delà de la question de la grève et du mandat des experts. Nombre de cas ont ainsi rappelé que la liberté syndicale est un droit de l'homme, une condition préalable à des négociations collectives et à un dialogue social sains au profit des employeurs, des travailleurs et de la paix sociale. La pression exercée par les membres employeurs a contraint les membres travailleurs à faire des concessions jusque dans leurs derniers retranchements au risque de compromettre l'objectif de parvenir à des conclusions pour l'ensemble des cas. Néanmoins, la convention n^o 87 représente l'un des instruments internationaux dans lesquels les membres travailleurs retrouvent le fondement du droit de grève ou celui de mener des actions revendicatives qui sont souvent la seule et ultime arme dont disposent les travailleurs dont on ne veut pas entendre l'appel ni respecter les droits garantis par la loi. Or la source de ce droit est niée en dehors du droit national. Néanmoins, si un gouvernement ne veut pas assurer le respect des droits des travailleurs contenus dans des sources internationales, va-t-il envisager de légiférer au plan national pour leur reconnaître la possibilité d'utiliser une arme contre lui-même à travers sa politique économique et/ou sociale? Un tel raisonnement entraîne un déséquilibre des forces en présence en faveur des gouvernements et une guerre contre les syndicats et le dialogue social décrétée par un petit groupe d'acteurs qui se trompe de modèle social. Or nulle économie n'est productive sans un travail de qualité garantissant une adhésion des travailleurs au projet industriel de leur employeur. Des travailleurs non respectés ne respectent pas leur travail!
- 232.** Comme en 2012, lorsque les membres employeurs avaient demandé l'avertissement dans le rapport de la commission d'experts, en 2013, les membres travailleurs ont dû accepter que les conclusions de certains cas relatifs à l'application de la convention n^o 87 portent ainsi la mention selon laquelle «la commission n'a pas examiné le droit de grève dans ce cas, les employeurs ne partageant pas l'avis qu'il existe un droit de grève reconnu dans la convention». Il faut souligner à ce propos que la commission ne s'est jamais prononcée dans ses conclusions sur le fondement du droit de grève et que les membres employeurs sont seuls à être en désaccord sur ce point. Si les membres employeurs souhaitent aller plus loin dans leur contestation du mandat de la commission d'experts et du droit de grève, ils devront rechercher une solution dans d'autres outils offerts par la Constitution de l'OIT comme le recours à son article 37(2). A cet égard, tout reste envisageable sauf un nouveau blocage et une nouvelle guerre d'usure.

-
- 233.** Revenant sur l'étude d'ensemble, les membres travailleurs se sont félicités du fait que la commission ait pu présenter le résultat de la discussion de manière unanime à la commission de la discussion récurrente car l'articulation entre ces deux organes revêt un caractère essentiel. Cela a permis de réaffirmer l'importance de la négociation collective dans tous les secteurs – privé et public – en ces temps de crise et de tentatives de réformes du droit du travail fondées sur l'austérité. Un échec sur ce point aurait été fatal à l'OIT mais aussi aux différents systèmes de relations professionnelles basées sur un dialogue social équilibré entre les travailleurs et les employeurs à tous les niveaux, interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise.
- 234.** Les membres travailleurs sont ensuite revenus sur plusieurs cas individuels examinés par la commission. Celui de l'Islande (convention n° 159) confirme l'apport bénéfique de l'examen d'un cas de progrès. Cet apport est aussi qualitatif, en ce qu'il a permis d'aborder avec efficacité et bon sens deux questions très actuelles: l'augmentation du taux d'activité global sur le marché du travail, à travers la question de la réintégration des personnes ayant une capacité réduite, et la valeur ajoutée du dialogue social, la participation des partenaires sociaux à la recherche de solutions pour la promotion de l'emploi étant un facteur de succès. L'Islande est un pays où le haut taux de syndicalisation et le haut taux de couverture de la négociation collective opèrent ensemble pour une politique sociale inclusive et pour une législation protectrice de l'emploi très performante.
- 235.** Trois cas font l'objet d'un paragraphe spécial dans le rapport de la Commission: celui de l'Ouzbékistan (convention n° 182), du Bélarus (convention n° 87) et des Fidji (convention n° 87). Pour ces trois cas, des conclusions constructives et axées sur des actions très concrètes ont été adoptées. Ainsi, pour le cas de l'Ouzbékistan, le gouvernement a accepté de s'engager largement dans une coopération technique avec l'OIT, et une mission de surveillance de haut niveau sera organisée sur place pendant la récolte du coton. Il faut espérer que le gouvernement mettra tout en œuvre pour lutter efficacement contre le travail des enfants et que, dès sa prochaine session, la commission d'experts pourra prendre note d'avancées sur ce cas. Pour le cas du Bélarus, la commission a invité le gouvernement à accepter une mission de contacts directs avec la volonté d'obtenir un panorama complet de la situation des droits syndicaux dans le pays et d'aider le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 2004. Il est regrettable que le gouvernement ait clairement indiqué vouloir réfléchir quant au caractère acceptable ou bien fondé des conclusions de la commission. Pour le cas des Fidji, tout en indiquant qu'ils espèrent qu'une nouvelle mission de contact direct, à laquelle le gouvernement s'est déclaré favorable, pourra avoir lieu au plus vite de façon à ce qu'il en soit rendu compte au Conseil d'administration en octobre 2013, les membres travailleurs ont noté que le gouvernement a repris la parole après l'énoncé des conclusions pour émettre des réserves en signalant qu'il communiquera ses commentaires ultérieurement et souhaité que tous les travailleurs des Fidji ne soient pas une nouvelle fois privés de liberté dès leur retour au pays.
- 236.** En outre, dans 5 cas, une mission de contacts directs a été décidée, comme dans le cas de l'Arabie saoudite, où la mission aura pour but d'évaluer la situation sur le terrain en matière de discrimination et d'aider les parties à continuer de réaliser des avancées tangibles. Une telle mission doit être en mesure de travailler sur le plan législatif, tout en percevant bien la réalité quotidienne des personnes intéressées, y compris via des entretiens. Dans 11 autres cas, une mission d'assistance technique est prévue, voire une mission d'assistance technique renforcée et étendue comme dans le cas du Paraguay (convention n° 29). Le gouvernement de l'Égypte a également été encouragé à recourir à cette assistance technique accompagnée d'un renforcement des capacités pour permettre au plus vite l'adoption de la loi sur la liberté syndicale. En outre, des missions de haut niveau ont été proposées pour certains cas en raison de leur gravité ou de leur ancienneté, mais surtout du fait qu'une amorce de dialogue avec le gouvernement était décelable au travers

des informations échangées. A cet égard, au vu de la gravité de la situation, il convient de suivre les cas du Swaziland et celui du Zimbabwe. Enfin, une offre d'échange de bonnes pratiques a été faite au Tchad en ce qui concerne la convention n° 144.

- 237.** S'agissant du cas de la Grèce concernant la lente destruction de la négociation collective et celui de l'Espagne relatif à la politique d'austérité ayant sur l'emploi des effets contre-productifs et désastreux, les membres travailleurs ont souligné que les conclusions ne manquent pas de faire le lien avec la Déclaration d'Oslo tendant à restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance et estimé que les gouvernements devraient défendre le modèle social européen leur ayant permis d'absorber les chocs de la crise et qu'ils ne sauraient invoquer l'argument de la gouvernance économique européenne pour se soustraire à l'application des conventions ratifiées de l'OIT. Dans la continuité de la Déclaration d'Oslo, les gouvernements devraient promouvoir le travail décent et la création d'emplois moyennant des politiques macroéconomiques favorisant l'économie réelle, un environnement favorable aux entreprises et stimulant la compétitivité et le développement durable.
- 238.** La présidente a remercié les vice-présidents employeur et travailleur, le rapporteur de la commission ainsi que l'ensemble des délégués et le secrétariat pour le travail accompli, soulignant l'atmosphère constructive dans laquelle se sont déroulés les travaux de la commission et rappelant que les cas examinés concernent des situations concrètes et que les travaux de la commission ont des conséquences pratiques sur la vie des travailleurs.

Genève, le 18 juin 2013

(Signé) Noemí Rial
Présidente

David Katjaimo
Rapporteur

Annexe 1

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
102^e session, Genève, juin 2013

C.App./D.1

Commission de l'application des normes

Travaux de la commission

I. Introduction

Le présent document a pour but d'informer sur la manière dont la Commission de l'application des normes effectue ses travaux. Il est soumis à la commission pour adoption à chaque session de la Conférence, lorsqu'elle commence ses travaux, pour lui permettre en particulier d'approuver les dernières modifications apportées à ses méthodes de travail. Les travaux effectués par la commission sont reflétés dans un rapport. Depuis 2007, en réponse aux souhaits exprimés par les mandants de l'OIT, le rapport a été publié à la fois dans les comptes rendus de la Conférence et en tant que publication individuelle, afin d'améliorer la visibilité des travaux de la commission ¹.

Depuis 2002, des discussions et des consultations informelles ont eu lieu concernant les méthodes de travail de la commission. Les consultations ont débuté en mars 2006, suite à l'adoption par le Conseil d'administration d'une nouvelle orientation stratégique concernant le système normatif en novembre 2005 ². Ces consultations ont porté sur de nombreux aspects de ce système ³, y compris sur la question de la publication de la liste des cas individuels examinés au sein de la commission. Un groupe de travail tripartite sur les méthodes de travail de la commission a été mis en place en juin 2006 et s'est réuni à 11 reprises. La dernière réunion a eu lieu le 12 novembre 2011. Sur la base de ces consultations et des recommandations du groupe de travail, la commission a modifié ses méthodes de travail. L'ensemble de ces modifications est détaillé ci-dessous.

Depuis 2006, la pratique de l'envoi préalable aux gouvernements (au moins deux semaines avant l'ouverture de la Conférence) d'une liste préliminaire de cas individuels a été instituée, lesquels pourront faire l'objet d'une discussion de la commission concernant l'application des conventions ratifiées. Depuis juin 2007, il est également habituel, suite à l'adoption de la liste des cas individuels, que les vice-présidents employeur et travailleur tiennent une réunion d'information informelle à l'intention des gouvernements pour expliquer les critères de sélection des cas individuels ⁴. Des modifications ont été apportées

¹ Les rapports ainsi publiés se trouvent à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_183447/lang--fr/index.htm.

² Voir documents du Conseil GB.294/LILS/4 et GB.294/9.

³ Voir le paragraphe 22 du document du Conseil GB.294/LILS/4.

⁴ Voir ci-dessous, partie V, B.

dans l'organisation des travaux visant à commencer la discussion des cas dès le lundi matin de la deuxième semaine ainsi que des améliorations dans la préparation et l'adoption des conclusions relatives aux cas. En juin 2008, de nouvelles mesures ont été adoptées pour traiter les cas des gouvernements qui sont enregistrés et présents à la Conférence, mais qui ont choisi de ne pas se présenter devant la commission; la commission a dorénavant la possibilité de discuter de la substance de ces cas ⁵. Des dispositions spécifiques ont également été adoptées concernant le respect des règles parlementaires de la bienséance ⁶.

En novembre 2010, le groupe de travail a discuté de la possibilité pour la commission d'examiner le cas d'un gouvernement non accrédité ou enregistré à la Conférence.

Depuis juin 2010, des dispositions importantes ont été mises en œuvre pour améliorer la gestion du temps ⁷. En outre, des modalités pour la discussion de l'étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, à la lumière de la discussion parallèle du rapport récurrent sur le même sujet dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, ont été établies.

Lors de sa dernière réunion en novembre 2011, le groupe de travail tripartite a abouti aux principales conclusions suivantes:

- i) Adoption de la liste des cas individuels: à l'époque, il a été décidé que les porte-parole se réuniraient de manière informelle avant la 101^e session de la Conférence (2012) afin d'élaborer une procédure qui permettrait d'améliorer le processus d'adoption de la liste et feraient un rapport concernant les résultats de ces consultations ⁸.
- ii) Equilibre dans les types de conventions parmi les cas individuels choisis par la Commission de la Conférence: l'importance de cette question a été réaffirmée, nonobstant les difficultés rencontrées pour atteindre une certaine diversité dans les types de conventions choisis pour être discutés. Cette question restera à l'examen, y compris par la possibilité d'établir un système de quotas qui régira la sélection des cas pour chaque type de conventions.
- iii) Possibilité pour la Commission de la Conférence de discuter des cas de progrès: il a été rappelé qu'un consensus de longue date s'était dégagé sur l'inclusion des cas de progrès dans le rapport de la Commission de la Conférence, mais que dans la pratique, ceci a été temporairement suspendu en 2008 suite à des préoccupations concernant la gestion du temps. Cette question reste à l'examen.
- iv) Possibilité d'améliorer l'interaction entre la discussion sur l'étude d'ensemble par la Commission de l'application des normes et la discussion sur le rapport récurrent par

⁵ Voir ci-dessous, partie V, D, note 20.

⁶ Voir ci-dessous, partie V, F.

⁷ Voir parties V, B – Informations et enregistrement automatique – et E de ce document.

⁸ Pour la 102^e session (juin 2013), des discussions ont eu lieu entre les groupes des employeurs et des travailleurs dans le contexte du suivi de la décision adoptée par la Conférence internationale du Travail, à sa 101^e session (2012), concernant certaines questions découlant du rapport de la Commission de l'application des normes; Voir *Comptes rendus provisoires* n° 19, partie I (Rev.), Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève, 2012, paragr. 208.

la Commission pour la discussion récurrente: il a été décidé que jusqu'à ce que les nouvelles modalités accordées prennent effet en 2014 ⁹, la procédure établie lors de la 100^e session de la Conférence (juin 2011) devrait être suivie lors de la 101^e session (mai-juin 2012). Cette procédure a été reconnue comme satisfaisante.

- v) Enregistrement automatique des cas individuels – modalités permettant de sélectionner la lettre de départ aux fins de l'enregistrement des cas: il existe un consensus afin de continuer l'expérience commencée en juin 2011 lorsque la commission a utilisé la méthode «A + 5» afin d'effectuer l'enregistrement automatique des cas individuels sur la base d'un système de rotation alphabétique, ceci pour assurer une réelle rotation des pays mentionnés sur la liste.
- vi) Autres questions – l'impact des délibérations du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail sur les travaux du groupe de travail tripartite: il a été rappelé que le groupe de travail tripartite doit faire rapport à la Commission de la Conférence sur l'application des normes. Cependant, les travaux de la Commission de la Conférence pourraient être influencés par le groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail. Dans de telles circonstances, il a été décidé que, bien qu'il n'a pas été nécessaire que le groupe de travail se réunisse en mars 2012, il pourrait être utile de laisser la possibilité au groupe de se réunir dans le futur, afin d'assurer le suivi, le cas échéant, des éventuelles questions qui pourraient être soulevées par le groupe de travail ¹⁰.

II. Mandat de la commission

Conformément à son mandat défini par l'article 7 du Règlement de la Conférence, la commission est chargée d'examiner:

- a) les mesures prises par les Membres afin de donner effet aux dispositions des conventions auxquelles ils sont parties, ainsi que les informations fournies par les Membres concernant les résultats des inspections;

⁹ Lors de la 309^e session du Conseil d'administration (novembre 2010), le groupe chargé du suivi de la Déclaration sur la justice sociale a estimé que l'examen de l'étude d'ensemble par la Commission de la Conférence sur l'application des normes devait avoir lieu une année avant la discussion récurrente. Cela signifie une modification des accords existants selon lesquels l'étude d'ensemble et le rapport récurrent sur le même thème sont discutés par la Conférence la même année. Comme mesure transitoire, le Conseil d'administration a décidé en mars 2011 qu'il n'y aurait pas d'étude d'ensemble consacrée aux instruments relatifs à l'emploi aux fins de la prochaine discussion récurrente sur l'emploi qui aura lieu en 2014.

¹⁰ Lors de la réunion du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail au cours de la 316^e session (novembre 2012) du Conseil d'administration, les gouvernements ont réaffirmé que les conclusions du Groupe de travail informel sur les méthodes de travail de la Commission pour l'application des conventions et recommandations devraient être introduites dans les discussions du groupe de travail. Lors de la réunion du groupe de travail au cours de la 317^e session (mars 2013) du Conseil d'administration, le groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes a rappelé sa proposition concernant l'amélioration des méthodes de travail de la commission afin qu'elle soit examinée par le Groupe de travail, mais les groupes des travailleurs et des employeurs ainsi que d'autres groupes gouvernementaux n'étaient pas d'accord avec cette proposition, déclarant que, à ce stade, la question devrait être examinée dans un contexte différent. Voir les documents GB.316/INS/12, paragr. 12, et GB.317/INS/10, paragr. 8.

-
- b) les informations et rapports concernant les conventions et recommandations communiqués par les Membres, conformément à l'article 19 de la Constitution;
 - c) les mesures prises par les Membres en vertu de l'article 35 de la Constitution.

III. Documents de travail

A. Rapport de la commission d'experts

Le document de travail de base de la commission est le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (Rapport III (Parties 1A et B)), qui est imprimé en deux volumes.

Le volume A de ce rapport comporte en première partie le rapport général de la commission d'experts (pp. 5-46) et, en deuxième partie, les observations de la commission concernant l'envoi des rapports, l'application des conventions ratifiées et l'obligation de soumettre les conventions et recommandations aux autorités compétentes des Etats Membres (pp. 47-935). Au début du rapport, on trouvera une liste des conventions par sujet (pp. v-x), un index des commentaires par convention (pp. xi-xviii) et par pays (pp. xix-xxvii).

Il y a lieu de rappeler, en ce qui concerne les conventions ratifiées, que le travail de la commission d'experts est fondé sur les rapports envoyés par les gouvernements ¹¹.

Certaines observations sont assorties de notes de bas de page demandant au gouvernement intéressé de fournir un rapport détaillé ou un rapport avant l'année où un rapport sur la convention en question serait normalement dû et/ou de fournir des données complètes à la Conférence ¹². Conformément à sa pratique habituelle, la Conférence peut aussi souhaiter recevoir des gouvernements des informations sur d'autres observations que la commission d'experts a présentées.

Outre les observations qui figurent dans son rapport, la commission d'experts a formulé, comme les années précédentes, des demandes directes qui sont adressées en son nom, par le Bureau ¹³, aux gouvernements intéressés. On trouvera une liste de ces demandes directes à la fin du volume A (annexe VII, pp. 985-997).

La commission d'experts se réfère dans ses commentaires à des cas où elle exprime sa satisfaction ou son intérêt concernant les progrès réalisés dans l'application des conventions respectives. En 2009, 2010 et à nouveau en 2011, la commission a clarifié l'approche générale qui a été développée au fil des ans à cet égard ¹⁴.

Conformément à la décision prise en 2007, la commission d'experts peut également décider de mettre en exergue les cas de bonnes pratiques, afin que des gouvernements

¹¹ Voir les paragraphes 42 à 46 du rapport général de la commission d'experts.

¹² Voir les paragraphes 72 à 74 du rapport général de la commission d'experts.

¹³ Voir le paragraphe 64 du rapport général de la commission d'experts

¹⁴ Voir les paragraphes 79 et 83 du rapport général de la commission d'experts. Voir également l'annexe II du présent document.

puissent s'en inspirer dans les efforts qu'ils déploient pour le progrès social et afin que ces cas puissent servir de modèle à d'autres pays dans l'application des conventions ratifiées¹⁵. A sa session de novembre-décembre 2009, la commission d'experts a fourni des précisions sur les critères à prendre en compte pour identifier les cas de bonnes pratiques en clarifiant la distinction entre ces cas et les cas de progrès. La commission d'experts n'a pas identifié de cas spécifique de bonnes pratiques cette année.

En outre, la commission d'experts a continué à mettre en exergue les cas pour lesquels, à son avis, l'assistance technique serait particulièrement utile pour aider les États Membres à remédier aux lacunes en droit et en pratique dans l'application des conventions ratifiées, suivant ainsi la pratique établie par la Commission de la Conférence à cet égard depuis 2005¹⁶.

Le volume B du rapport contient l'étude d'ensemble de la commission d'experts qui porte cette année sur la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981; la recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981.

B. Résumés des rapports

Lors de la 267^e session (novembre 1996), le Conseil d'administration a approuvé des nouvelles mesures de rationalisation et de simplification des rapports. A cet égard, il a pris les décisions suivantes:

- i) les informations concernant les rapports fournis par les gouvernements sur les conventions ratifiées (art. 22 et 35 de la Constitution) figurent maintenant sous forme simplifiée dans deux tableaux en annexe au Rapport III (Partie 1A) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (annexes I et II, pp. 939 à 953);
- ii) s'agissant des études d'ensemble, les informations concernant les rapports fournis par les gouvernements au titre de l'article 19 de la Constitution (cette année sur les relations de travail et la négociation collective dans la fonction publique) figurent sous forme simplifiée dans un tableau en annexe au Rapport III (Partie 1B) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (annexe IV – pp. 249 à 254);
- iii) les résumés des informations fournies par les gouvernements concernant la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence (art. 19 de la Constitution) figurent maintenant dans les annexes IV, V et VI du Rapport III (Partie 1A) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (pp. 965 à 984).

Les personnes désirant consulter les rapports ou en obtenir des copies peuvent s'adresser au secrétariat de la Commission de l'application des normes.

¹⁵ Voir les paragraphes 85 à 87 du rapport général de la commission d'experts.

¹⁶ Voir les paragraphes 88 et 89 du rapport général de la commission d'experts.

C. Autres informations

En outre, au fur et à mesure de la réception par le secrétariat d'informations pertinentes, des documents sont établis et distribués, contenant la substance:

- i) des rapports et informations complémentaires parvenus au Bureau international du Travail entre les réunions de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence;
- ii) des informations écrites fournies par des gouvernements à la Commission de la Conférence en réponse aux observations de la commission d'experts lorsque ceux-ci se trouvent dans la liste des cas individuels adoptée par la Commission de la Conférence.

IV. Composition de la commission, droit de participer à ses travaux et procédure de vote

Ces questions sont régies par le règlement des commissions de la Conférence figurant à la section H de la Partie II du Règlement de la Conférence internationale du Travail.

Chaque année, la commission procède à l'élection de son président et de ses vice-présidents ainsi que de son rapporteur.

V. Ordre des travaux

A. Discussion générale

1. *Etude d'ensemble.* Conformément à sa pratique habituelle, la commission examinera l'étude d'ensemble de la commission d'experts, Rapport III (Partie 1B). Cette année, pour la quatrième année consécutive, le sujet de l'étude d'ensemble a été aligné avec l'objectif stratégique qui sera discuté dans le cadre du rapport récurrent en vertu du suivi de la Déclaration sur la justice sociale de 2008. En conséquence, l'étude d'ensemble porte sur les relations de travail et la négociation collective dans la fonction publique, tandis que le rapport récurrent sur le dialogue social sera examiné par la Commission pour la discussion récurrente sur l'objectif stratégique concernant le dialogue social. En vue d'assurer la meilleure interaction possible entre les deux discussions, il est proposé de maintenir les ajustements effectués depuis 2011 dans le programme de travail pour la discussion de l'étude d'ensemble – ces ajustements sont reflétés dans le document C.App./D.0. Tout comme cela fut le cas lors des deux dernières sessions de la Conférence, la Commission de proposition devrait prendre une décision afin de permettre la transmission officielle des résultats éventuels de la discussion de la Commission de l'application des normes à la Commission pour la discussion récurrente en tant que contribution à ses travaux. En outre, les membres du bureau de la Commission de l'application des normes pourraient présenter des informations concernant leur discussion de l'étude d'ensemble à la Commission pour la discussion récurrente.

2. *Questions générales.* La commission tiendra également une brève discussion générale essentiellement fondée sur le rapport général de la commission d'experts, Rapport III (Partie 1A) (pp. 5-46).

B. Discussion des observations

Dans la deuxième partie de son rapport, la commission d'experts formule des observations sur la manière dont divers gouvernements s'acquittent de leurs obligations. La Commission de la Conférence discute ensuite de certaines de ces observations avec les gouvernements concernés.

Cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes¹⁷

Les gouvernements sont invités à fournir des informations sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes dans des périodes déterminées. Ces cas sont traités au cours d'une même séance. Les gouvernements peuvent se retirer de la liste s'ils soumettent les informations demandées avant la séance prévue. Les informations reçues aussi bien avant qu'après cette séance seront reflétées dans le rapport de la Commission de la Conférence.

Cas individuels

Un projet de liste d'observations (cas individuels) concernant les pays qui seront invités à fournir des informations à la commission est établi par le bureau de la commission. Le projet de liste des cas individuels est ensuite soumis à la commission en vue de son adoption. Pour établir ladite liste, il est tenu compte du besoin de parvenir non seulement à un équilibre entre les différentes catégories de conventions, mais encore à un équilibre géographique. Outre les considérations relatives à l'équilibre mentionnées ci-dessus, les éléments suivants font traditionnellement partie des critères de sélection:

- la nature des commentaires de la commission d'experts, en particulier l'existence d'une note de bas de page (voir annexe I);
- la qualité et la portée des réponses fournies par le gouvernement ou l'absence de réponse de sa part;
- la gravité et la persistance des manquements dans l'application de la convention;
- l'urgence de la situation considérée;
- les commentaires reçus des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- la nature particulière de la situation (si elle soulève une question non discutée à ce jour ou si le cas présente un point de vue intéressant permettant de résoudre des problèmes d'application);
- les débats et les conclusions de la Commission de la Conférence lors des précédentes sessions, et en particulier l'existence d'un paragraphe spécial;
- la probabilité que des discussions sur le cas auront un impact tangible.

¹⁷ Anciennement cas dits «automatiques» (voir *Compte rendu provisoire* n° 22, Conférence internationale du Travail, 93^e session, juin 2005).

De plus, il serait possible d'examiner un cas de progrès, tout comme cela a eu lieu en 2006, 2007 et 2008.

Informations fournies par les gouvernements¹⁸ et inscription automatique

1. *Réponses orales.* Les gouvernements sont invités à tirer parti de la publication de la liste préliminaire et à se préparer à l'éventualité d'être appelés à se présenter devant la Commission de la Conférence. Les cas inclus dans la liste finale seront automatiquement inscrits par le Bureau et répartis de façon équilibrée, sur la base d'un système de rotation par ordre alphabétique, et en suivant l'ordre alphabétique français. Cette année l'inscription commencera avec les pays dont les noms commencent par la lettre «P», poursuivant ainsi l'expérience commencée en 2011.

Les cas seront divisés en deux groupes: le premier groupe de pays à être inscrits en suivant l'ordre alphabétique mentionné ci-dessus sera composé des cas dans lesquels une double note de bas de page a été insérée par la commission d'experts et qui se trouvent au paragraphe 73 du rapport de cette commission. Le deuxième groupe de pays sera composé de tous les autres cas figurant sur la liste finale et ces derniers seront inscrits par le Bureau également suivant l'ordre alphabétique mentionné ci-dessus. Les représentants des gouvernements *qui ne sont pas membres* de la commission sont tenus informés de l'état des travaux de la commission et de la date à laquelle ils ou elles peuvent être entendus:

- a) par le *Bulletin quotidien*;
- b) par une lettre qui leur est adressée individuellement par la présidence de la commission.

2. *Réponses écrites.* Les réponses écrites des gouvernements – qui sont soumises au Bureau préalablement aux réponses orales – sont résumées et reproduites dans les documents qui sont distribués à la commission (voir partie III, C, et partie V, E, de ce document). Ces réponses écrites doivent être fournies au moins **deux jours** avant la discussion du cas. *Elles ont pour objet de compléter les réponses orales et les autres informations fournies par le gouvernement, et ne devront pas les dupliquer.* Ces réponses écrites ne doivent pas dépasser **cinq pages**.

Adoption des conclusions

Les conclusions relatives aux cas individuels sont proposées par la présidence de la commission qui doit disposer d'un délai suffisant de réflexion pour élaborer les conclusions et mener des consultations avec le rapporteur ainsi que les vice-présidents de la commission avant de les proposer à la commission. Les conclusions doivent prendre en considération les points soulevés dans la discussion et les informations écrites fournies par le gouvernement. Elles doivent être adoptées dans un délai raisonnable après la discussion du cas et être succinctes.

C. Procès-verbaux

La discussion générale et la discussion de l'étude d'ensemble ne donnent pas lieu à la publication de procès-verbaux. Pour ce qui est des séances au cours desquelles les

¹⁸ Voir également la section E ci-dessous concernant la gestion du temps.

gouvernements sont invités à répondre aux commentaires de la commission d'experts, le secrétariat établira des procès-verbaux en français, en anglais et en espagnol. C'est la pratique de la commission d'accepter des corrections aux procès-verbaux des séances précédentes avant leur approbation, laquelle devrait avoir lieu trente-six heures au plus tard après leur mise à disposition. En vue d'éviter tout retard dans la préparation du rapport de la commission, aucune correction ne sera admise après l'approbation des procès-verbaux.

Les procès-verbaux des séances ne sont qu'un résumé des discussions et ne sont pas destinés à être un compte rendu détaillé des débats. Les orateurs et les oratrices sont donc priés de restreindre leurs corrections à l'élimination des erreurs sans demander à y insérer de longs textes supplémentaires. Pour aider le secrétariat à assurer l'exactitude des procès-verbaux, il serait souhaitable que les délégué(e)s, chaque fois que cela est possible, remettent au secrétariat une copie de leur déclaration.

D. Problèmes et cas spéciaux

Dans les cas où les gouvernements ont apparemment rencontré de graves difficultés dans l'accomplissement de leurs obligations, la commission a décidé, lors de la 66^e session de la Conférence (1980), de procéder de la manière suivante:

1. *Manquement à l'envoi de rapports ou d'informations.* Les diverses formes de manquement à l'envoi d'informations seront exprimées sous forme narrative dans des paragraphes distincts à la fin des sections appropriées du rapport, qui comprendront des indications sur toutes explications de difficultés fournies par les gouvernements concernés. La commission a retenu les critères suivants pour déterminer les cas à mentionner:

- aucun rapport sur des conventions ratifiées n'a été fourni pendant les deux dernières années ou plus;
- des premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis pendant au moins deux ans;
- aucun rapport demandé au titre de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution sur des conventions non ratifiées ou des recommandations n'a été fourni au cours des cinq dernières années;
- il n'a été fourni aucune information indiquant que des mesures ont été prises en vue de la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées lors des sept dernières sessions de la Conférence ¹⁹ en application de l'article 19 de la Constitution;
- aucune information n'a été reçue en ce qui concerne la totalité ou la plupart des observations ou des demandes directes de la commission d'experts pour lesquelles une réponse était demandée pour la période considérée;
- le gouvernement n'a pas, au cours des trois dernières années, indiqué les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations adressés au Bureau au titre des articles 19 et 22;

¹⁹ Il s'agit cette année de la 91^e à la 100^e session (2003-2011).

-
- le gouvernement s’est abstenu, en dépit des invitations répétées de la Commission de la Conférence, de prendre part à la discussion concernant son pays²⁰.

2. *Application des conventions ratifiées.* Le rapport contiendra une section intitulée «Application des conventions ratifiées» dans laquelle la commission attire l’attention de la Conférence sur:

- les cas de progrès (voir annexe II) où les gouvernements ont introduit des changements dans leur législation et leur pratique afin d’éliminer les divergences antérieurement discutées par la commission;
- les discussions qu’elle a tenues en ce qui concerne certains cas mentionnés dans des paragraphes spéciaux du rapport;
- les cas de manquement continu, pendant plusieurs années, à l’élimination des sérieux manquements à l’application des conventions ratifiées et dont la commission avait antérieurement discuté.

E. Gestion du temps

- Tous les efforts seront faits pour que les séances commencent à l’heure prévue et que le programme soit respecté.
- Les limites au temps de parole pour les orateurs sont les suivantes:
 - Quinze minutes pour le porte-parole des groupes des travailleurs et des employeurs, ainsi que pour le gouvernement dont le cas est discuté.

²⁰ Conformément à la décision prise par la commission à la 73^e session de la Conférence (1987), telle que révisée à la 97^e session de la Conférence (2008), pour la mise en œuvre de ce critère, les mesures suivantes seront appliquées:

- comme jusqu’ici, après avoir établi la liste des cas au sujet desquels les délégués gouvernementaux pourront être invités à fournir des informations à la commission, celle-ci invitera par écrit les gouvernements des pays concernés, et le *Bulletin quotidien* mentionnera régulièrement les pays en question;
- trois jours avant la fin de la discussion des cas individuels, le président de la commission demandera au Greffier de la Conférence d’annoncer chaque jour les noms des pays dont les représentants n’auront pas encore répondu à l’invitation, en les priant instamment de le faire au plus tôt;
- le dernier jour de la discussion des cas individuels, la commission traitera des cas au sujet desquels les gouvernements n’ont pas répondu à l’invitation. Etant donné l’importance du mandat confié à la commission en 1926, qui est de fournir un forum tripartite pour le dialogue sur des questions d’importance relatives à l’application de conventions internationales du travail ratifiées, un refus par un gouvernement de participer au travail de la commission est un obstacle significatif à la réalisation des objectifs fondamentaux de l’Organisation internationale du Travail. Pour cette raison, la commission pourra discuter quant au fond des cas des gouvernements qui sont enregistrés et présents à la Conférence, mais ont choisi de ne pas se présenter à la commission. Les discussions qui auront lieu sur de tels cas seront reflétées dans la partie appropriée du rapport portant à la fois sur les cas individuels et la participation dans les travaux de la commission. Pour les cas concernant des gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne discutera pas le cas quant au fond mais soulignera dans le rapport l’importance des questions soulevées. Dans les deux types de situation, les mesures à prendre pour renouer le dialogue seront tout particulièrement soulignées.

-
- Dix minutes pour les membres employeur et travailleur du pays concerné, respectivement. Ce temps sera divisé entre les différents orateurs de chaque groupe.
 - Dix minutes pour les groupes gouvernementaux.
 - Cinq minutes pour les autres membres.
 - Les observations finales sont limitées à dix minutes pour les porte-parole des groupes des travailleurs et des employeurs, ainsi que pour le gouvernement dont le cas est discuté.
- Cependant, le président, en consultation avec les autres membres du bureau de la commission, pourrait décider de réduire le temps imparti lorsque la situation le justifie, par exemple, lorsque la liste des orateurs est très longue.
 - Ces limites seront précisées par le président au début de chaque séance et seront strictement appliquées.
 - Pendant les interventions, un écran situé derrière le président et visible par tous les orateurs indiquera le temps restant à la disposition des orateurs. Une fois le temps de parole maximum atteint, l'orateur sera interrompu.
 - Compte tenu des limites du temps de parole mentionnées ci-dessus, les gouvernements dont le cas sera discuté sont invités à compléter les informations fournies, lorsque cela est approprié, avec un document écrit, lequel ne devra pas dépasser cinq pages et devra être soumis au Bureau au moins deux jours avant la discussion du cas (voir section B ci-dessus).
 - Dans l'éventualité où la discussion des cas individuels ne serait pas terminée à la fin de la journée de vendredi, il y aura la possibilité de tenir une session le samedi à la discrétion des membres du bureau.

F. Respect des règles de bienséance et rôle de la présidence

Tous les délégués à la Conférence ont envers celle-ci l'obligation de respecter le langage parlementaire et d'observer la procédure ayant fait l'objet d'une acceptation générale. Les interventions devraient s'en tenir au sujet en discussion et éviter de se référer à des questions qui lui sont étrangères.

La présidence a le rôle et la tâche de maintenir l'ordre et de veiller à ce que la commission ne s'écarte pas de son but fondamental, à savoir fournir un forum tripartite international pour un débat approfondi et franc dans les limites imposées par le respect et la bienséance, qui sont essentiels pour progresser de façon effective dans la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail.

Annexe I

Critères pour les notes de bas de page ¹

Lors de sa session de novembre-décembre 2005, dans le cadre de l'examen de ses méthodes de travail, et en réponse aux demandes de clarification des membres de la Commission de la Conférence quant à l'utilisation des notes de bas de page, la commission d'experts a adopté les critères suivants (paragr. 36 et 37):

La commission voudrait décrire son approche en matière d'identification des cas pour lesquels elle insère des notes spéciales, en mettant l'accent sur les critères de base ci-dessous. Pour cela, la commission souhaite formuler les trois remarques générales suivantes. Premièrement, ces critères sont indicatifs. En prenant sa décision d'appliquer ces critères, la commission peut également tenir compte des circonstances particulières du pays et de la durée du cycle de soumission des rapports. Deuxièmement, ces critères sont applicables aux cas dans lesquels un rapport anticipé est demandé, souvent désignés comme «note de bas de page simple», ainsi qu'aux cas dans lesquels le gouvernement est prié de fournir des informations détaillées à la Conférence, souvent désignés comme «note de bas de page double». La différence entre ces deux catégories est une question de degrés. La troisième remarque est qu'un cas grave justifiant une note spéciale pour fournir des détails complets à la Conférence (note de bas de page double) pourrait ne recevoir qu'une note spéciale pour fournir un rapport anticipé (note de bas de page simple) dans les cas où une discussion récente a eu lieu sur ce cas au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence.

Les critères dont la commission tiendra compte portent sur l'existence d'une ou de plusieurs des questions suivantes:

- la gravité du problème; la commission souligne à ce propos qu'il est important d'envisager le problème dans le cadre d'une convention particulière et de tenir compte des questions qui touchent aux droits fondamentaux, à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleurs ainsi qu'à tout effet préjudiciable, notamment au niveau international, sur les travailleurs et les autres catégories de personnes protégées;
- la persistance du problème;
- l'urgence de la situation; l'évaluation d'une telle urgence est nécessairement liée à chaque cas, selon des critères types en matière de droits de l'homme tels que des situations ou des problèmes qui menacent la vie et dans lesquels un préjudice irréversible est prévisible; et
- la qualité et la portée de la réponse du gouvernement dans ses rapports ou l'absence de réponse aux questions soulevées par la commission, notamment les cas de refus caractérisé et répété de la part de l'Etat de se conformer à ses obligations.

Au cours de sa 76^e session, la commission a décidé que l'identification des cas pour lesquels une note spéciale (note de bas de page double) doit être prévue se fera en deux étapes: l'expert chargé à l'origine d'un groupe particulier de conventions peut recommander à la commission l'insertion de notes spéciales; compte tenu de l'ensemble des recommandations formulées, la commission prendra une décision finale et collégiale au sujet de toutes les notes spéciales devant être insérées, une fois qu'elle aura examiné l'application de toutes les conventions.

¹ Voir les paragraphes 67 à 71 du rapport général de la commission d'experts (102^e session, Rapport III (Partie 1A)).

Annexe II

Critères pour identifier les cas de progrès ¹

Lors de sa 80^e session (novembre-décembre 2009), de sa 81^e session (novembre-décembre 2010) et de sa 82^e session (novembre-décembre 2011), la commission a apporté les précisions suivantes sur l'approche générale élaborée au cours des années concernant l'identification des cas de progrès:

- 1) L'expression par la commission de son intérêt ou de sa satisfaction ne signifie pas qu'elle estime que le pays en question se conforme à la convention d'une manière générale, si bien que, dans le même commentaire, **la commission peut exprimer sa satisfaction ou son intérêt sur une question particulière tout en exprimant par ailleurs son regret au sujet d'autres questions importantes** qui, à son avis, n'ont pas été traitées de manière satisfaisante.
- 2) La commission tient à souligner **qu'un constat de progrès est limité à une question particulière liée à l'application de la convention et à la nature de la mesure prise par le gouvernement considéré.**
- 3) La commission exerce son choix lorsqu'il s'agit de prendre note d'un progrès, en tenant compte de la nature spécifique de la convention et des circonstances particulières du pays considéré.
- 4) Le constat d'un progrès peut se référer à différentes sortes de mesures concernant la législation, la politique ou la pratique nationales.
- 5) Si elle exprime sa satisfaction ou son intérêt par rapport à l'adoption d'une législation ou à un projet de législation, la commission peut également envisager des mesures propres à assurer le suivi de leur application en pratique.
- 6) Dans l'identification des cas de progrès, la commission tient compte aussi bien des informations fournies par les gouvernements dans leurs rapports que des commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Depuis qu'elle a commencé à relever les cas de **satisfaction** dans son rapport, en 1964 ², la commission a continué à utiliser les mêmes critères généraux. La commission exprime sa satisfaction dans les cas dans lesquels, **suite aux commentaires qu'elle a formulés sur un problème particulier, les gouvernements ont pris des mesures, que ce soit par l'adoption d'une nouvelle législation, d'un amendement à la législation existante ou par une modification significative de la politique ou de la pratique nationales, réalisant ainsi une plus grande conformité avec leurs obligations découlant des conventions considérées.** Lorsqu'elle exprime sa satisfaction, la commission indique au gouvernement et aux partenaires sociaux que, selon elle, le problème particulier est réglé. Le fait de relever les cas de satisfaction a un double objectif:

- reconnaître formellement que la commission se félicite des mesures positives prises par les gouvernements pour faire suite à ses commentaires; et
- fournir un exemple aux autres gouvernements et aux partenaires sociaux qui font face à des problèmes similaires.

¹ Voir les paragraphes 79 et 83 du rapport général de la commission d'experts (102^e session, Rapport III (Partie 1A)).

² Voir le paragraphe 16 du rapport de la commission d'experts soumis à la 48^e session (1964) de la Conférence internationale du Travail.

Dans les cas de progrès, la commission a formalisé en 1979 la distinction entre les cas pour lesquels elle exprime sa satisfaction et ceux pour lesquels elle exprime son **intérêt**³. D'une manière générale, les cas d'intérêt **portent sur des mesures qui sont assez élaborées pour augurer d'autres progrès et au sujet desquels la commission voudrait poursuivre le dialogue avec le gouvernement et les partenaires sociaux**. Par rapport aux cas de satisfaction, les cas d'intérêt portent sur un progrès moins significatif. La pratique de la commission a évolué de telle manière que les cas dans lesquels elle exprime son intérêt peuvent actuellement englober un large éventail de mesures. La considération primordiale est que les mesures concourent à la réalisation générale des objectifs de la convention considérée. Il peut s'agir:

- de projets de législation devant le Parlement ou d'autres propositions de modifications de la législation qui ont été transmises à la commission ou qui lui sont accessibles;
- de consultations au sein du gouvernement et avec les partenaires sociaux;
- de nouvelles politiques;
- de l'élaboration et de la mise en œuvre d'activités dans le cadre d'un projet de coopération technique ou suite à une assistance ou à des conseils techniques du Bureau;
- de décisions judiciaires; selon le niveau du tribunal, l'objet traité et la force de telles décisions dans un système juridique déterminé, les décisions judiciaires sont généralement considérées comme des cas d'intérêt, à moins qu'il n'y ait un motif irréfutable de noter une décision judiciaire particulière comme un cas de satisfaction; ou
- dans le cadre d'un système fédéral, la commission peut également noter comme cas d'intérêt les progrès réalisés par un Etat, une province ou un territoire.

³ Voir le paragraphe 122 du rapport de la commission d'experts soumis à la 65^e session (1979) de la Conférence internationale du Travail.

Annexe 2

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
102^e session, Genève, juin 2013

C.App./D.6

Commission de l'application des normes

Cas au sujet desquels les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission

Une liste de cas individuels sur l'application des conventions ratifiées
figure dans le présent document.

Le texte des observations correspondant à ces cas figurera
dans le document C.App./D.6/Add.1.

Index des observations à propos desquelles les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission

Rapport de la commission d'experts
(Rapport III (Partie 1A), CIT, 102^e session, 2013)

Pays	Numéro de la convention (Les numéros des pages entre parenthèses se réfèrent à la version française du Rapport de la commission d'experts)
Arabie saoudite	111 (p. 452)
Bangladesh	87 (p. 59)
Bélarus	87 (p. 67)
Cambodge	87 (p. 76)
Canada	87 (p. 78)
République de Corée	111 (p. 486)
République dominicaine	111 (p. 496)
Egypte	87 (p. 95)
Espagne	122 (p. 688)
Fidji	87 (p. 100)
Grèce	98 (p. 112)
Guatemala	87 (p. 116)
Honduras	98 (p. 127)
République islamique d'Iran	111 (p. 525)
Kenya	138 (p. 358)
Malaisie	29 (p. 264)
Mauritanie	81 (p. 643)
Ouzbékistan	182 (p. 418)
Pakistan	81 (p. 651)
Paraguay	29 (p. 285)
Sénégal	182 (p. 431)
Swaziland	87 (p. 195)
Tchad	144 (p. 576)
Turquie	98 (p. 209)
Zimbabwe	87 (p. 230)

Cas de progrès

Pays	Numéro de la convention (Les numéros des pages entre parenthèses se réfèrent à la version française du Rapport de la commission d'experts)
Islande	159 (p. 700)
Rwanda	138 (p. 430)

Conférence internationale du Travail – 102^e session, juin 2013
Commission de l'application des normes – Programme de travail pour l'examen des cas individuels

Samedi matin 8 juin	Lundi matin 10 juin	Mardi matin 11 juin	Mercredi matin 12 juin	Jeudi matin 13 juin	Vendredi matin 14 juin
<u>Honduras:</u> Convention n° 98 <u>République islamique d'Iran:</u> Convention n° 111	<u>Kenya:</u> Convention n° 138 <u>Ouzbékistan:</u> Convention n° 182	<u>Swaziland:</u> Convention n° 87 <u>Tchad:</u> Convention n° 144	<u>Bangladesh:</u> Convention n° 87 <u>Bélarus:</u> Convention n° 87	<u>République dominicaine:</u> Convention n° 111 <u>Egypte:</u> Convention n° 87	<u>Guatemala:</u> Convention n° 87 <u>Malaisie:</u> Convention n° 29
Samedi après-midi 8 juin	Lundi après-midi 10 juin	Mardi après-midi 11 juin	Mercredi après-midi 12 juin	Jeudi après-midi 13 juin	Vendredi après-midi 14 juin
	<u>Pakistan:</u> Convention n° 81 <u>Paraguay:</u> Convention n° 29	<u>Turquie:</u> Convention n° 98 <u>Zimbabwe:</u> Convention n° 87	<u>Cambodge:</u> Convention n° 87 <u>Canada:</u> Convention n° 87	<u>Espagne:</u> Convention n° 122 <u>Fidji:</u> Convention n° 87	<u>Mauritanie:</u> Convention n° 81 <u>Rwanda:</u> Convention n° 138
Samedi soirée 8 juin	Lundi soirée 10 juin	Mardi soirée 11 juin	Mercredi soirée 12 juin	Jeudi soirée 13 juin	Vendredi soirée 14 juin
	<u>Sénégal:</u> Convention n° 182	<u>Arabie saoudite:</u> Convention n° 11	<u>République de Corée:</u> Convention n° 111	<u>Grèce:</u> Convention n° 98	<u>Islande:</u> Convention n° 159

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

102e session, Genève, juin 2013

**Observations
de la Commission d'experts pour l'application
des conventions et recommandations**

Cas individuels

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

Malaisie

(Ratification: 1957)

La commission prend note de la communication de la Confédération syndicale internationale (CSI), en date du 31 août 2011, ainsi que des rapports du gouvernement, datés du 15 septembre 2011 et du 8 novembre 2012.

Article 1, paragraphe 1, article 2, paragraphe 1, et article 25 de la convention. 1. *Traite des personnes.* La commission a précédemment noté l'adoption de la loi de 2007 contre la traite des personnes, dont les articles 12 à 15 punissent la traite des personnes et les infractions connexes de peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à vingt ans. La commission a demandé des informations sur l'application de la loi dans la pratique.

La commission note que, d'après la CSI, la Malaisie est un pays de destination et, dans une moindre mesure, un pays d'origine et de transit pour les hommes, les femmes et les enfants victimes de la traite, en particulier à des fins de prostitution et de travail forcé. La CSI allègue que les poursuites judiciaires dans les affaires de traite à des fins de travail forcé sont, au mieux, rares, et indique que plusieurs organisations non gouvernementales ont signalé des cas possibles de traite à des fins de travail forcé au gouvernement, mais qu'aucune arrestation ou enquête n'a été signalée.

La commission prend note des informations statistiques fournies par le gouvernement quant à l'application de la loi contre la traite des personnes. Le gouvernement indique que, jusqu'en mai 2011, 226 personnes ont été inculpées pour traite de personnes, en vertu de l'article 12 de la loi, et que 98 personnes ont été inculpées pour traite sous la menace ou l'usage de la force conformément à l'article 13 de la loi. La commission note également que le gouvernement indique que, s'agissant de la traite des personnes, 355 affaires ont fait l'objet d'une enquête et 339 personnes ont été condamnées; 253 affaires sont en attente de jugement, 13 personnes ont été libérées et 33 personnes condamnées. La commission constate toutefois l'absence d'information sur les sanctions spécifiques prononcées contre les auteurs. Le gouvernement indique également que 844 victimes de la traite ont bénéficié d'une protection judiciaire, accordée aux victimes de la traite ayant besoin de protection, conformément à l'article 51 de la loi, et que 2 289 personnes ont bénéficié d'une protection judiciaire provisoire de 14 jours, prononcée par un magistrat, en vertu de l'article 44 de la loi, pendant la durée de l'enquête. La commission note également que, dans son rapport, le gouvernement indique que le Plan national d'action contre la traite des personnes (2010-2015) a été lancé le 30 mars 2010. Ce plan comprend neuf grands objectifs, notamment l'amélioration du cadre juridique pertinent; la mise en œuvre d'une action intégrée parmi les organes chargés du contrôle de l'application de la loi, en fournissant protection et services de réinsertion aux victimes, conformément aux normes internationales; la lutte contre la traite à des fins d'exploitation et la formation du personnel chargé de mettre en œuvre la loi contre la traite des personnes. **La commission prie instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts visant à lutter contre la traite des personnes, notamment dans le cadre du Plan national d'action contre la traite des personnes (2010-2015) et de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises à cet égard, ainsi que sur les résultats obtenus. Elle prie le gouvernement de continuer de fournir des informations sur l'application de la loi contre la traite des personnes dans la pratique et d'indiquer notamment le nombre d'enquêtes effectuées, de poursuites engagées et de condamnations prononcées. En outre, rappelant que l'article 25 de la convention prévoit que le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire est passible de sanctions pénales réellement efficaces et strictement appliquées, la commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les sanctions spécifiques prononcées contre les personnes condamnées en application de la loi contre la traite des personnes.**

2. *Vulnérabilité des travailleurs migrants et imposition de travail forcé.* La commission note que, selon les informations communiquées par la CSI, certains travailleurs qui entrent de leur plein gré en Malaisie à la recherche de possibilités économiques sont par la suite victimes de travail forcé pour le compte d'employeurs ou de recruteurs informels, notamment des travailleurs venus du Bangladesh, du Cambodge, de Chine, d'Inde, d'Indonésie, du Népal, du Pakistan, des Philippines, de Thaïlande et du Viet Nam. La CSI indique que ces travailleurs migrants travaillent dans les plantations et sur les chantiers de construction, dans les industries textiles et comme travailleurs domestiques. Leur liberté de mouvement est restreinte, ils sont victimes de tromperie et de fraude en matière de salaire, leurs passeports sont confisqués et ils sont soumis à la servitude pour dettes. S'agissant des travailleurs domestiques, la CSI indique que leur situation est particulièrement troublante et que certains d'entre eux ne sont pas payés pendant trois à six mois. En outre, la CSI allègue que le mémorandum d'accord conclu entre la Malaisie et l'Indonésie sur l'emploi des travailleurs domestiques indonésiens autorise explicitement la confiscation du passeport du travailleur. La CSI allègue également que le gouvernement n'a signalé aucune poursuite pénale initiée à l'encontre des employeurs qui soumettent leurs travailleurs à des conditions relevant du travail forcé ou de recruteurs qui emploient la tromperie et la servitude pour dettes pour soumettre les travailleurs migrants à la servitude involontaire.

La commission note que le gouvernement indique que, en mai 2012, il a organisé une formation pour les inspecteurs du travail, en collaboration avec le projet du BIT: Action tripartite de l'OIT pour protéger les travailleurs migrants de l'exploitation au travail (Projet TRIANGLE de l'OIT). La commission note également les informations de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), contenues dans un document intitulé «Migration de main-d'œuvre en provenance d'Indonésie», d'après lesquelles, en juin 2009, le gouvernement indonésien a instauré un moratoire sur le placement des travailleurs domestiques en Malaisie. Toutefois, ce moratoire a été levé après la signature d'un nouveau mémorandum d'accord, en mai 2011, entre les gouvernements indonésien et malaisien (remplaçant le précédent mémorandum d'accord de 2006). Ce nouveau mémorandum d'accord prévoit que les travailleurs domestiques indonésiens ont le droit de conserver leur passeport en Malaisie, de bénéficier d'une journée de repos par semaine et de percevoir des salaires correspondants à ceux du marché. La commission note également que, d'après l'OIM, jusqu'en 2009, il y avait environ 2,1 millions de travailleurs migrants en Malaisie. D'après ce rapport, les estimations officielles indiquent qu'il y a quelque 700 000 travailleurs migrants irréguliers dans le pays; d'autres estimations sont néanmoins beaucoup plus élevées. Ce rapport indique également que les travailleurs migrants en Malaisie peuvent être victimes de non-paiement de salaires, se voir confisquer leur passeport ou assigner de lourdes charges de travail et être confinés ou placés en isolement. En outre, la commission note que, en octobre 2011, le gouvernement du Cambodge a décidé de la suspension de l'envoi de travailleurs domestiques cambodgiens en Malaisie.

La commission rappelle qu'il est important de prendre des mesures efficaces pour garantir que le système d'emploi des travailleurs migrants ne place pas les travailleurs concernés dans une situation de vulnérabilité accrue, en particulier lorsqu'ils sont victimes de pratiques abusives de la part de leur employeur, tels que le retrait du passeport, le non-paiement des salaires, la privation de liberté et les violences physiques et sexuelles. Ces pratiques peuvent transformer leur emploi en une situation relevant du travail forcé. **La commission prie donc instamment le gouvernement de**

prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs migrants, quelle que soit leur nationalité ou leur origine, sont pleinement protégés contre les pratiques abusives et les situations relevant du travail forcé. Elle le prie également de fournir des informations, dans son prochain rapport, sur les mesures prises spécifiquement adaptées aux situations difficiles auxquelles font face les travailleurs migrants, y compris les mesures visant à prévenir les cas d'abus dont sont victimes les travailleurs migrants, et à y répondre, ainsi que sur les mesures prises pour garantir que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives sont prononcées à l'encontre des personnes qui soumettent ces travailleurs à des conditions de travail forcé. La commission prie également le gouvernement d'indiquer, dans son prochain rapport, s'il est prévu d'inclure des garanties similaires à celles que contient le mémorandum d'accord conclu avec le gouvernement indonésien dans des accords bilatéraux avec d'autres pays, ainsi que de fournir des informations sur la mise en œuvre de ces accords dans la pratique.

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Paraguay

(Ratification: 1967)

La commission prend note du rapport du gouvernement et de ses annexes ainsi que des observations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) et par la Centrale nationale des travailleurs (CNT) en date du 31 août 2011, qui ont été transmises au gouvernement respectivement les 6 et 15 septembre 2011.

Article 1, paragraphe 1, et article 2, paragraphe 1, de la convention. Servitude pour dettes des communautés indigènes du Chaco. Depuis de nombreuses années, les commentaires de la commission portent sur la situation de nombreux travailleurs indigènes dans les exploitations agricoles du Chaco paraguayen, qui sont victimes de servitude pour dettes. Sur la base de plusieurs observations communiquées par les organisations de travailleurs, de la discussion de ce cas par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2008 et du rapport *Servitude pour dettes et marginalisation dans le Chaco paraguayen* – préparé dans le cadre de l'assistance technique apportée au Paraguay par le Programme d'action spécial de l'OIT pour combattre le travail forcé (SAP-FL) –, la commission a exprimé sa préoccupation face aux mécanismes qui conduisent à l'endettement des travailleurs indigènes qui se retrouvent piégés dans des situations relevant du travail forcé. Elle a également souligné que le fait que ces travailleurs ne disposent d'aucune terre accroît leur vulnérabilité.

Dans ses précédents commentaires, la commission a noté que le gouvernement avait pris un certain nombre de mesures et notamment la création de la Commission des droits fondamentaux au travail et de la prévention du travail forcé (résolution no 230 du 27 mars 2009) qui a élaboré un plan d'action comprenant des activités de sensibilisation et une activité de formation des inspecteurs du travail; la mise en place d'un bureau de la Direction du travail dans la localité de *Teniente Irala Fernandez* (Chaco central); l'adoption avec l'assistance du BIT du Programme national pour le travail décent, dont l'éradication du travail forcé constitue un volet important. La commission a souligné que ces mesures constituaient un premier pas, mais qu'elles devaient être renforcées et aboutir à une action systématique, proportionnelle à la gravité du problème.

Dans son dernier rapport, le gouvernement se réfère aux activités de secours menées dans le cadre du Programme national pour les peuples indigènes (PRONAPI). Ce programme a également établi un questionnaire destiné à collecter des données sur les conditions de vie des communautés indigènes. Le gouvernement énumère un certain nombre d'activités de sensibilisation menées en 2009 et 2011 par la Commission des droits fondamentaux au travail et de la prévention du travail forcé ainsi que des activités de formation pour les inspecteurs du travail, les organisations de travailleurs et d'employeurs. Cette commission a institué en juillet 2011 une sous-commission dans la région du Chaco qui a notamment pour mandat de recevoir les plaintes concernant les violations des droits du travail, de promouvoir la diffusion des droits fondamentaux au travail et de préparer un plan d'action régional sur les droits fondamentaux et la prévention du travail forcé. La sous-commission s'est réunie deux fois en 2011. Le gouvernement indique également que, jusqu'en mai 2011, le ministère de la Justice et du Travail a effectué plus de 50 visites d'inspection dans les exploitations agricoles du Chaco et qu'aucune situation de travail forcé n'a été détectée. Des procès-verbaux ont été dressés et des amendes imposées pour violations de la législation du travail concernant l'enregistrement des travailleurs et le paiement des salaires.

La commission note les observations de la Centrale unitaire des travailleurs – Authentique (CUT-A) transmises par la CSI. La CUT-A, se basant sur des entretiens menés avec des représentants des organisations indigènes du Chaco, souligne que le problème du travail forcé dans les exploitations agricoles et usines du Chaco persiste, et que l'Etat n'a pas mis en œuvre des mesures efficaces pour éliminer ces pratiques. Le syndicat insiste sur la marginalisation des communautés indigènes qui sont oubliées par l'Etat; le système d'endettement permanent dans lequel les grandes entreprises agricoles maintiennent les travailleurs appartenant à ces communautés, les empêchant ainsi de chercher des alternatives; les discriminations dont sont victimes ces travailleurs qui reçoivent systématiquement des salaires inférieurs aux autres travailleurs et, dans de nombreux cas, ne parviennent pas à percevoir la moitié du salaire minimum; la corruption qui empêche les autorités publiques d'exercer correctement leurs fonctions – y compris de traiter des plaintes – et fait également obstacle à la restitution des terres ancestrales; et l'insuffisance des moyens dont dispose le ministère de la Justice et du Travail pour protéger les communautés indigènes.

La commission prend note de l'ensemble de ces informations. Elle relève que les activités développées jusqu'à présent par la Commission des droits fondamentaux au travail et de la prévention du travail forcé relèvent principalement de la sensibilisation et que celles menées dans le cadre du PRONAPI ont trait à l'autosuffisance alimentaire. **La commission encourage fermement le gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de lutter contre le travail forcé des travailleurs indigènes du Chaco. Elle espère que les mesures seront prises pour permettre à la sous-commission des droits fondamentaux et de la prévention du travail forcé dans la région du Chaco d'adopter un plan d'action régional qui permettra de renforcer l'action des différentes entités impliquées dans cette lutte, tant du point de vue de la prévention que de la répression et de la protection des victimes. Elle prie le gouvernement de s'assurer que ce plan réponde à la situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvent les travailleurs indigènes de manière à les protéger contre les mécanismes d'endettement qui conduisent à la servitude pour dettes. La commission renvoie également le gouvernement aux commentaires qu'elle formule sous la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.**

La commission note qu'un certain nombre de visites d'inspection ont déjà été accomplies dans la région du Chaco et qu'aucune d'entre elles n'a

constaté de situation relevant du travail forcé. La commission observe cependant que, dans leurs observations, tant la CSI que la CNT et la CUT-A confirment la persistance du travail forcé dans la région du Chaco. **La commission insiste sur la nécessité de renforcer l'inspection du travail, et notamment le bureau de la Direction du travail dans la localité de Teniente Irala Fernandez, ainsi que la Sous-commission des droits fondamentaux dans la région du Chaco qui a notamment pour mandat de recevoir les plaintes concernant les violations des droits du travail. La commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que ces entités disposent des ressources matérielles et du personnel adéquates et ont accès à des formations appropriées, afin d'identifier les victimes et leur permettre de faire valoir leurs droits; traiter de manière efficace les plaintes reçues et réaliser les enquêtes pertinentes; et pour se déplacer de manière rapide et efficace dans les zones à risque.**

Article 25. Application de sanctions efficaces. La commission souligne que l'application effective de sanctions en cas de violation de la législation du travail est un élément essentiel de la lutte contre le travail forcé, dans la mesure où le travail forcé se caractérise par la réunion de plusieurs infractions à la législation du travail, qui doivent être sanctionnées en tant que telles. En outre, prises dans leur ensemble, ces violations du droit du travail concourent à la réalisation de situations relevant du travail forcé, qui doivent elles-mêmes être criminalisées et sanctionnées pénalement.

a) *Sanctions administratives.* **La commission prie une nouvelle fois le gouvernement de communiquer des informations sur le nombre de cas dans lesquels les services d'inspection ont constaté la violation des articles 47, 176 et 231 du Code du travail relatifs à la protection du salaire, y compris en ce qui concerne le respect du salaire minimum et le fonctionnement des économats. Prière de fournir des informations sur les amendes infligées aux employeurs et sur les indemnisations accordées aux travailleurs. La commission renvoie à cet égard aux commentaires formulés sur l'application de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949.**

b) *Sanctions pénales.* Se référant à ses précédents commentaires, la commission note que le gouvernement indique dans son rapport qu'aucune plainte n'a été déposée pour travail forcé. La commission rappelle qu'en vertu de l'article 25 de la convention des sanctions pénales doivent être imposées et strictement appliquées aux personnes reconnues coupables d'avoir imposé du travail forcé. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour sensibiliser le ministère public à la problématique de la servitude pour dettes et pour renforcer sa coopération avec l'inspection du travail à cet égard. La commission prie également le gouvernement d'indiquer les dispositions de la législation pénale qui peuvent être utilisées pour initier des poursuites judiciaires à l'encontre des personnes qui imposent du travail forcé et, le cas échéant, de s'assurer que la législation nationale contient des dispositions suffisamment précises pour que les autorités compétentes puissent poursuivre pénalement et sanctionner les auteurs de ces pratiques.**

Article 2, paragraphe 2 c). Travail imposé aux prisonniers en détention préventive. Depuis de nombreuses années, la commission souligne la nécessité de modifier la loi pénitentiaire (loi no 210 de 1970) aux termes de laquelle les personnes soumises à des mesures de sûreté dans un établissement pénitentiaire ont également l'obligation de travailler en prison (article 39 lu conjointement avec l'article 10 de la loi). La commission a rappelé à cet égard qu'en vertu de l'article 2, paragraphe 2 c), de la convention seuls les détenus qui ont fait l'objet d'une condamnation judiciaire peuvent être soumis à l'obligation de travailler. La commission observe que, par le passé, le gouvernement a indiqué que les dispositions de la loi pénitentiaire seraient modifiées ou abrogées d'abord dans le cadre de l'adoption d'un Code pénitentiaire puis du nouveau Code de procédure pénale. La commission note que, dans son dernier rapport, le gouvernement ne fournit aucune information sur l'état d'avancement de l'adoption d'un nouveau code de procédure pénale. Il communique copie du règlement interne de l'unité pénitentiaire Esperanza qui ne reçoit que des personnes condamnées. **Dans la mesure où cette question fait l'objet des commentaires de la commission depuis de nombreuses années, la commission veut croire que le gouvernement ne manquera pas de prendre les mesures nécessaires pour mettre la législation nationale en conformité avec la convention, en s'assurant que les prisonniers en attente de jugement ou les personnes détenues sans avoir été jugées ne sont pas soumis à l'obligation de travailler en prison. La commission insiste d'autant plus sur la nécessité de modifier la loi pénitentiaire de 1970 que, d'après les informations disponibles sur le site Internet du ministère du Travail et de la Justice, sur 6 146 personnes privées de liberté, seulement 1 772 ont fait l'objet d'une décision de justice.**

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Mauritanie

(Ratification: 1963)

La commission prend note de la communication de la délégation du gouvernement faite à la Commission de l'application des normes à la 101e session de la Conférence internationale du Travail de juin 2012, ainsi que du rapport du gouvernement reçu au Bureau le 12 septembre 2012. Elle prend note également des commentaires de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) datés du 30 août 2012.

Articles 3, 6, 10, 11, 14, 16, 20 et 21 de la convention. Statut, recrutement, formation, pouvoirs, activités et moyens matériels du service d'inspection. Rapport annuel d'inspection. La commission note avec **intérêt** les informations fournies dans le rapport du gouvernement selon lesquelles 40 inspecteurs et contrôleurs du travail ont été recrutés en 2009 et ont bénéficié d'une formation de deux ans à l'Ecole nationale d'administration avant leur affectation, par la suite, dans les dix inspections régionales du pays. De plus, une dizaine d'ateliers de formation ont été organisés par le BIT depuis 2008 dans le cadre des projets ADMITRA et PAMODEC, outre les formations obtenues des centres de Tunis et du CRADAT; l'inspection du travail a été dotée d'un guide méthodologique qui a permis un nombre accru de visites d'inspection sur le terrain; et une boîte à outils destinée aux inspecteurs du travail a été réalisée par le bureau de Dakar et sera distribuée aux inspecteurs au cours de cette année. Le gouvernement se réfère aussi à l'amélioration de l'équipement des inspections régionales du travail à travers un projet de la Banque mondiale (projet PRECASP) mais ne précise pas si cet équipement a déjà été distribué aux services régionaux.

La commission note néanmoins avec **regret** qu'une fois de plus aucun rapport annuel n'a été reçu afin de permettre à la commission d'évaluer l'application de la convention dans la pratique, malgré l'engagement du représentant du gouvernement à la Commission de l'application des normes à envoyer au BIT tous les rapports annuels de l'inspection du travail en plus d'une évaluation de l'impact du renforcement de sa capacité humaine et matérielle sur l'application des textes législatifs et réglementaires en Mauritanie. Elle note également avec **regret** que le gouvernement se borne pour la troisième fois à réitérer son intention, en concertation avec le ministère des Finances, de mettre fin à l'inégalité de traitement subie par les inspecteurs du travail qui ont été les seuls fonctionnaires n'ayant pas bénéficié d'une indemnité accordée par décret en 2007 à l'ensemble des autres corps de l'administration.

Malgré l'adoption en 2007, après plusieurs années de préparation, d'un statut particulier de l'administration du travail fixant le statut des inspecteurs et des contrôleurs du travail, la commission note que, selon la CGTM, les inspections du travail ne jouissent pas de l'indépendance nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, étant donné qu'ils sont à la merci d'une Direction du travail qui peut «utiliser» les inspecteurs du travail, les affecter et les mettre en chômage technique comme elle l'entend. Selon la CGTM, il n'a jamais été observé de cas où les inspections du travail se sont auto-saisies, comme prévu par la loi, d'une question de violation, de manquement ou de rappel à l'ordre concernant un employeur dans le cadre de meilleurs rapports professionnels au sein des entreprises. La CGTM se réfère à des cas de maladie professionnelle comme la silicose qui, selon elle, fait des ravages dans la Société nationale industrielle et minière (SNIM), le cyanure et le plomb qui décimeraient les travailleurs de la Société des mines de cuivre (MCM), et les engins utilisés au port autonome de Nouakchott qui tueraient les dockers avec de fortes fréquences. Par ailleurs, selon la CGTM, les inspections du travail ne jouissent pas de cadres de travail adéquats, encore moins de motivations, leur permettant d'effectuer leurs missions. Ils sont le plus souvent à la quête de moyens de survie et ne sont craints d'aucun employeur. La CGTM note à cet égard le manque cruel de moyens financiers et matériels nécessaires pour que les inspections du travail mènent à bien leurs missions, à tel point que les inspecteurs du travail sont obligés d'avoir recours aux services de particuliers pour la rédaction et l'impression de leurs procès-verbaux et leurs rapports. La CGTM souligne enfin que la formation professionnelle des inspecteurs est faible du fait que le recrutement se fait dans des conditions qui manquent de transparence et d'impartialité.

La commission demande au gouvernement de communiquer tout commentaire qu'il estimerait pertinent au sujet des observations de la CGTM. Elle le prie également de fournir des informations plus précises sur l'état d'avancement du projet de la Banque mondiale visant l'amélioration des équipements des directions régionales, ainsi que sur l'impact du guide méthodologique élaboré avec l'appui du BIT sur les visites d'inspection, en donnant, le cas échéant, copie des documents ou rapports pertinents.

La commission réitère sa demande au gouvernement de prendre, dans le plus proche avenir possible, des mesures visant à ce que des indemnités soient attribuées aux inspecteurs du travail au regard de la spécificité et de la nature de leurs fonctions et de tenir le Bureau informé de tout développement à cet égard.

Notant que, selon le gouvernement, un programme par pays pour le travail décent (PPTD) pour la Mauritanie va être signé dans les prochains mois, la commission réitère sa demande au gouvernement de tirer profit de ce programme en vue de prendre toutes les mesures nécessaires pour renforcer l'inspection du travail, avec l'appui technique du BIT, aux fins de l'établissement d'un système d'inspection du travail fonctionnant sur la base des dispositions de la convention pour ce qui concerne son champ de compétence (articles 1 et 2), ses attributions (article 3), son organisation sous la surveillance d'une autorité centrale (article 4), la collaboration avec d'autres organes, d'une part, et avec les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations, d'autre part (article 5), le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail (article 6), les qualifications requises pour leur recrutement et leur formation (article 7), les critères de détermination du nombre d'inspecteurs (article 10), les moyens matériels et logistiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions (article 11), leurs prérogatives (article 12), leurs pouvoirs (articles 13 et 17) et leurs obligations (articles 15, 16 et 19), ainsi qu'en ce qui concerne l'obligation pour l'autorité centrale de publier et de communiquer au BIT un rapport annuel sur les activités des services placés sous son contrôle (article 21).

Afin de mettre en place un système d'inspection du travail répondant aux objectifs socio-économiques visés par la convention, la commission prie le gouvernement de veiller en outre à mettre en œuvre, dans toute la mesure possible, les mesures décrites par les observations générales qu'elle a formulées en 2007 (sur la nécessité d'une coopération efficace entre les services d'inspection du travail et les organes judiciaires), en 2009 (sur la disponibilité des statistiques des établissements industriels et commerciaux assujettis à l'inspection du travail et au nombre des travailleurs couverts en tant qu'informations de base nécessaires à l'évaluation de l'application de la convention dans la pratique) et en 2010 (sur la publication et le contenu d'un rapport annuel sur le fonctionnement des services d'

Pakistan

(Ratification: 1953)

La commission prend note de la réponse du gouvernement, en date du 12 mars 2012, aux commentaires fournis par la Confédération des travailleurs du Pakistan (PWC), reçus le 21 novembre 2011.

Articles 1, 2, 3, paragraphes 1 et 2, et articles 6, 7, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 20 et 21 de la convention. Mise en place d'une nouvelle politique de l'inspection du travail et révision de la législation du travail. La commission prend note des informations fournies par le gouvernement en réponse aux commentaires de la PWC sur la mise en œuvre de la politique de l'inspection du travail, élaborée dans les documents de 2006 et 2010 sur la politique relative à l'inspection du travail. En particulier, le document de 2006 prévoyait plusieurs mesures telles que la mise en place de registres informatisés, l'application de l'approche «un inspecteur, une entreprise», le renforcement des capacités des inspecteurs du travail, l'augmentation du nombre des mesures de prévention, l'introduction de l'évaluation des risques et le recrutement d'experts techniques qualifiés. Le gouvernement indique que, à la suite d'un amendement à la Constitution, les questions relatives au travail ont été déléguées au pouvoir législatif provincial. La commission note que la liste concurrente des pouvoirs législatifs dans l'annexe IV de la Constitution, dans laquelle le travail figurait comme un sujet concurrent, a été déclarée nulle conformément aux dix-huitièmes amendements de la Constitution de 2010. Le gouvernement note en outre dans son rapport que les provinces sont sur le point d'adopter des législations du travail et qu'elles travaillent actuellement sur une nouvelle législation du travail qui répondra à leurs besoins locaux, ce qui inclut la sécurité et la santé au travail (SST) et la rationalisation de la législation du travail, dans le cadre du programme de promotion du travail décent (PPTD) de l'OIT. A cela, il ajoute que les provinces prennent dans ce contexte la responsabilité de l'adoption ou de l'application de toutes les mesures liées à la politique du travail de 2006 et 2010. Le gouvernement indique que, suite aux dix-huitièmes amendements constitutionnels, un mécanisme de coordination sera appliqué à l'échelle fédérale, remplaçant ainsi l'Autorité nationale de l'inspection qu'il était prévu de créer.

La commission saurait gré au gouvernement de préciser dans quelle mesure les provinces sont toujours soumises, suite aux amendements constitutionnels de 2010, aux directives juridiquement contraignantes qui leur sont données au niveau fédéral dans le domaine du travail, notamment en ce qui concerne l'inspection du travail, et dans quelle mesure le niveau fédéral restera investi à cet égard de compétences dans le domaine du travail.

La commission prie le gouvernement d'indiquer si des mesures d'application ont été prises à l'échelle des provinces et, dans l'affirmative, lesquelles, pour ce qui est des sujets et des points qu'elle a soulevés précédemment à propos des documents de 2006 et 2010 concernant la politique d'inspection du travail.

Elle saurait gré au gouvernement de fournir copie de la législation du travail, une fois qu'elle aura été adoptée dans les provinces, et de spécifier toute autre loi qui, conformément aux Points I et II du formulaire de rapport, applique les dispositions de la convention à l'échelle de la province. Enfin, elle demande au gouvernement de fournir des informations sur le mandat et le fonctionnement du mécanisme de coordination à l'échelle fédérale et sur les dispositions institutionnelles prévues et/ou établies à ce sujet.

La commission note avec **intérêt** l'information fournie par le gouvernement en réponse aux préoccupations exprimées depuis longtemps par la PWC, selon laquelle la législation du travail cesse d'être appliquée dans les provinces du Punjab et de Sindh. La PWC avait allégué que le système d'inspection du travail de ces provinces était devenu inefficace suite à l'adoption de politiques restrictives, qui obligent les inspecteurs, avant de procéder à une inspection, à obtenir l'autorisation de l'employeur. La PWC ajoute que les visites d'inspection ont été supprimées en faveur d'un mécanisme d'auto-déclaration purement volontaire. Les précédents commentaires formulés par la Fédération nationale des syndicats du Pakistan (APFTU) mettaient également l'accent sur une restriction de la politique d'inspection au niveau fédéral; l'APFTU ayant signalé que le précédent gouvernement avait interdit toute inspection dans les industries, ce qui avait entraîné une augmentation du travail des enfants.

Répondant à ces préoccupations, le gouvernement a expliqué dans son rapport que l'inspection a été interdite dans les unités industrielles du Punjab par application de la politique industrielle du Punjab de 2003, qui a introduit une procédure d'auto-déclaration pour les employeurs. Il précise toutefois que cette procédure ne semble pas offrir les résultats souhaités, en raison d'un manque de coopération de la part des employeurs. Enfin, le gouvernement a communiqué au Bureau une notification émanant du gouvernement du Punjab indiquant que ce dernier avait renoncé à la politique industrielle du Punjab de 2003, autorisant à nouveau les inspections régulières. Le gouvernement ajoute que le gouvernement du Punjab organise des séminaires, en collaboration avec les chambres de commerce locales, afin de mettre en valeur les avantages de l'inspection du travail prévue par les diverses législations du travail.

La commission prie le gouvernement de préciser si la province de Sindh et/ou d'autres provinces renonçaient elles aussi à leur politique d'inspection restrictive interdisant les inspections du travail et, si tel n'est pas le cas, d'indiquer les mesures prises à l'échelon approprié pour que la politique de l'inspection du travail soit conforme aux prescriptions de la convention, de sorte que les inspecteurs du travail puissent exécuter leurs tâches, conformément aux dispositions de la convention.

Points I et II du formulaire de rapport. Application de la convention au niveau provincial. La commission prend note de la description sommaire du système d'inspection du travail dans les provinces du Punjab et de Sindh, fournie en réponse à ses précédents commentaires. Elle note la répartition des compétences entre les inspecteurs du travail et les responsables des questions du travail, qui peuvent varier selon l'entreprise soumise à inspection. Elle note en outre les indications fournies concernant la hiérarchie appliquée au personnel de l'inspection du travail.

Notant qu'un amendement à la Constitution apportera certainement des modifications dans l'organisation et dans le cadre juridique appliqué au système de l'inspection du travail dans les provinces, la commission souhaiterait recevoir plus d'informations, conformément aux Points I et II du formulaire de rapport, notamment, mais non exclusivement, sur les points suivants:
-structure organisationnelle (si possible avec un organigramme) et dispositions administratives; autorité centrale compétente, au niveau

provincial, en matière d'inspection du travail, pour chacune des provinces;

-cadre législatif de l'inspection du travail au niveau provincial, notamment les lois sur l'inspection du travail, concernant le statut, les pouvoirs et les obligations de l'inspecteur du travail, adoptées dans chacune des provinces;

-statistiques sur le nombre des inspecteurs du travail par bureau dans chacune des provinces;

-moyens matériels disponibles, tels que les installations de bureau, les moyens de transport et les règles de remboursement applicables.

Articles 20 et 21. Publication des rapports annuels d'inspection. La commission rappelle les commentaires qu'elle formule depuis longtemps dans lesquels elle insiste sur la nécessité de publier des rapports d'inspection annuels. Elle rappelle à cet égard que la communication régulière au BIT d'une copie du rapport annuel en permet l'examen par les organes de contrôle de l'OIT qui ont ainsi l'opportunité d'analyser les performances atteintes, ainsi que les difficultés rencontrées dans l'établissement et la mise en œuvre du système d'inspection, et d'accompagner les efforts du gouvernement aux fins visées par les instruments de l'OIT. Elle rappelle en outre que le rapport annuel offre aux partenaires sociaux, ainsi qu'aux organismes publics et privés intéressés, la possibilité de mieux comprendre le fonctionnement et les objectifs de l'inspection du travail ainsi que ses difficultés et de faire connaître leurs avis en vue de son amélioration (étude d'ensemble sur l'inspection du travail, 2006, paragr. 331 et 332). En outre, elle avait demandé dans ses précédents commentaires que lui soient fournies des informations sur la façon dont les outils d'enregistrement et de traitement des données (par exemple les registres des entreprises) sont utilisés. Le gouvernement indique à cet égard que les inspecteurs en chef des usines dans les provinces tiennent un registre des entreprises et que les gouvernements provinciaux sont encouragés à publier des rapports d'inspection annuels. En outre, il fournit des statistiques sur les inspections des usines, sur les avertissements formulés, ainsi que sur le nombre de poursuites engagées par district. **La commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que les rapports annuels d'inspection soient publiés au niveau de chacune des provinces, et qu'ils contiennent des informations détaillées et actualisées sur les sujets traités à l'article 21.**

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Bangladesh

(Ratification: 1972)

Commentaires d'organisations de travailleurs et d'employeurs. La commission prend note des commentaires de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en date du 29 août 2012, qui concernent le droit de grève et sont traités dans le rapport général de la commission.

La commission prend note de la réponse du gouvernement aux commentaires présentés par la Confédération syndicale internationale (CSI) les 4 et 31 août 2011, concernant des allégations d'arrestations, de harcèlement et de détention de syndicalistes et de dirigeants syndicaux, notamment dans le secteur de l'habillement. A cet égard, la commission note que le gouvernement indique que: 1) la police et les administrations chargées de faire respecter la loi se sont acquittées de leurs tâches en conformité avec la législation et, selon elles, il n'y a pas eu de menaces illégales, de harcèlement par la police, d'arrestations ou de détention de syndicalistes, et aucun décès ou aucune arrestation illégale n'a eu lieu de façon intentionnelle; les victimes, s'il y en a eu, sont accusées d'avoir commis des méfaits et de s'être livrées à des activités criminelles; 2) les administrations chargées de faire respecter la loi ont dû interroger certaines personnes à l'origine d'actes de violence pour protéger les biens publics et dégager les barrages organisés dans le secteur de l'habillement, mais elles n'ont harcelé personne et elles n'ont jamais eu pour but de harceler des dirigeants syndicaux ou de perturber les activités syndicales; 3) les administrations chargées de faire respecter la loi exercent leurs tâches sous la directive et la supervision étroite du ministère de l'Intérieur; 4) s'agissant des meurtres allégués dans une zone franche d'exportation (ZFE), des travailleurs en colère ont attaqué les membres de la police, dont certains ont été grièvement blessés (la police a fait usage de canons à eau, de gaz lacrymogènes et de balles en caoutchouc et un travailleur se trouvant à proximité est décédé d'une crise cardiaque); et 5) les travailleurs et les employeurs du secteur de l'habillement ne sont pas pleinement conscients des avantages de l'application des principes de la convention et une formation devrait leur être dispensée en la matière. En ce qui concerne l'allégation de refus opposé par le Greffe des syndicats à l'enregistrement de nouveaux syndicats, le gouvernement indique que, bien que les activités syndicales aient été entièrement arrêtées durant la période d'urgence (de janvier 2007 à décembre 2008), la loi de 2006 sur le travail prévoit un certain nombre de conditions juridiques raisonnables pour l'enregistrement des syndicats et, lorsque celles-ci sont remplies, il n'y a aucune raison de refuser l'enregistrement de nouveaux syndicats. Cette procédure d'enregistrement est logique et justifiée pour le maintien de la discipline dans le domaine des relations du travail.

S'agissant de sa demande d'indiquer où en est l'affaire, portée devant les tribunaux, de l'enregistrement de la Fédération Sramik du secteur textile du Bangladesh (BGIWF), la commission note que, d'après le gouvernement, le ministère du Travail a porté cette affaire devant le tribunal du travail en 2008 en vue d'une annulation de l'enregistrement de la BGIWF pour violation de ses statuts et pratique inéquitable en matière de travail (affaire no 51 de 2008), que l'affaire est toujours en suspens et que la prochaine audience aura lieu le 18 septembre 2012. **A cet égard, la commission exprime le ferme espoir que la procédure en cours sera très prochainement menée à terme et elle prie le gouvernement d'indiquer dans son prochain rapport quelle est la situation en ce qui concerne l'enregistrement de la BGIWF.**

La commission prend note des commentaires soumis par la CSI les 31 juillet et 31 août 2012 concernant des allégations de meurtre d'un syndicaliste, d'un dirigeant syndical et de deux grévistes, d'actes de violence et de harcèlement à l'encontre de syndicalistes dans le secteur pharmaceutique et des ZFE, ainsi que du refus d'enregistrer des syndicats dans plusieurs secteurs, notamment ceux des télécommunications et de l'habillement. **La commission prie le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour procéder à des enquêtes sur ces graves allégations afin de déterminer les responsabilités et de punir les auteurs, et le prie de fournir des informations à cet égard.**

Droit de se syndiquer dans les ZFE. Dans ses précédents commentaires, la commission avait prié le gouvernement de fournir des informations et des statistiques sur le nombre d'associations pour le bien-être des travailleurs (WWA) dans les ZFE et sur toutes mesures prises pour modifier la législation de façon à ce que les travailleurs des ZFE puissent pleinement exercer les droits qui leur sont garantis par la convention. A cet égard, la commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle des référendums sur les WWA ont eu lieu dans 246 entreprises sur 309, et que 154 entreprises avaient constitué des WWA à la date du 8 janvier 2012. Le gouvernement indique également que ces WWA exercent activement leurs activités d'agents de négociation collective. Il déclare aussi que l'Autorité bangladaise des zones franches d'exportation (BEPZA) a pris toutes les mesures nécessaires pour garantir la pleine application de la nouvelle loi de 2010 sur les associations pour le bien-être des travailleurs et les relations sociales dans les ZFE (EWWAIRA) en envoyant des lettres et en distribuant la loi aux entreprises des ZFE afin qu'elles constituent des WWA. La commission prend note de l'allégation de la CSI selon laquelle le nombre maximum de WWA atteint dans les ZFE a été d'environ 90, et qu'il n'apparaît pas clairement que les résultats des référendums soient fiables et reflètent un vote en pleine connaissance de cause de la part des travailleurs. La CSI allègue que les WWA n'ont pas été en mesure de fonctionner car les employeurs n'ont pas respecté la loi (par exemple en refusant de mettre à disposition des lieux de réunion, en refusant d'autoriser les travailleurs à tenir des réunions, en refusant d'examiner leurs réclamations, en refusant de négocier) et que la BEPZA n'a pas pu faire respecter la législation. La CSI allègue qu'après le départ ou le licenciement des premiers dirigeants syndicaux de nouveaux dirigeants n'ont pas pris leur place. Elle allègue également que la constitution de nombreuses WWA dans les ZFE s'est faite à l'initiative de la BEPZA qui, par l'intermédiaire de la direction des entreprises concernées, a distribué un document aux travailleurs pour «demander» la constitution de WWA. Selon les allégations de la CSI, l'ensemble de la procédure a été en réalité dicté par la BEPZA, en consultation avec les employeurs respectifs. La CSI fait valoir qu'une telle procédure n'est pas compatible avec le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. **La commission prie le gouvernement de communiquer ses observations sur les commentaires de la CSI.**

La commission rappelle également qu'elle avait abordé dans ses précédents commentaires la loi de 2004 sur les associations de travailleurs et les relations sociales, en raison des restrictions et dispositions dilatoires nombreuses et notables que cet instrument opposait au droit de se syndiquer dans les ZFE, et qu'elle avait noté avec un profond regret l'adoption de la loi EWWAIRA qui n'apporte aucune amélioration véritable par rapport à la législation antérieure et qui ne tient compte d'aucun commentaire formulé précédemment par la commission.

Dans ces circonstances, la commission prie de nouveau le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les dispositions suivantes de la loi EWWAIRA soient rendues conformes à la convention:

-l'article 16, qui prévoit qu'une WWA ne sera pas admise dans les unités de production constituées après l'adoption de la loi pendant les trois mois qui suivent la mise en route de la production commerciale de l'unité concernée. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle cette période est nécessaire à la bonne compréhension initiale et à la préparation de la direction et des travailleurs afin qu'ils puissent exercer leurs

droits et responsabilités;

-l'article 17(1), qui prévoit qu'il n'y aura pas plus d'une WWA par unité de production. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle cette condition renforce la discipline et rend plus harmonieuse la gestion des relations du travail au sein de l'entreprise;

-les articles 6, 7, 9 et 12, qui fixent des critères excessifs et compliqués de nombre minimum de membres et de référendum pour la création d'une WWA (critères selon lesquels une telle association ne peut être constituée que si un minimum de 30 pour cent des travailleurs éligibles de l'unité de production considérée le souhaitent, la satisfaction de ce critère devant être constatée par le secrétaire exécutif de la BEPZA, qui convoque ensuite un référendum au moyen duquel les travailleurs exerceront le droit légitime de constituer une association au sens de la loi, mais seulement si 50 pour cent des travailleurs concernés participent au scrutin et qu'à l'issue de celui-ci 50 pour cent des voix sont favorables à la formation de ladite WWA). La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle les articles 6, 7, 9 et 12 ont été introduits pour garantir une participation volontaire et spontanée des travailleurs à l'organisation des référendums et assurer davantage de transparence et de responsabilité;

-l'article 9(2), qui confère des pouvoirs d'approbation excessifs au secrétaire exécutif de la BEPZA, en ce qui concerne le comité de rédaction des statuts de la WWA. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le secrétaire exécutif a toujours approuvé dans les cinq jours le comité de rédaction des statuts, comme l'exige l'article 9(2), ce qui prouve bien qu'aucun pouvoir excessif n'est conféré au secrétaire exécutif;

-l'article 8, qui interdit la tenue d'un référendum pour la création d'une WWA pendant un an après l'échec d'une première tentative de création, faute d'appui suffisant. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle ce délai est nécessaire pour que les travailleurs aient une meilleure compréhension du sujet et puissent s'organiser de façon plus efficace;

-l'article 27, qui autorise l'annulation de l'enregistrement d'une WWA à la demande de 30 pour cent des travailleurs, même si ceux-ci ne sont pas membres de ladite association, et qui interdit la constitution d'une autre WWA pendant l'année qui suit l'invalidation de l'enregistrement de la précédente. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle l'article 27 a été adopté afin d'éviter tout acte de mauvaise foi, utilisation trompeuse et abus de pouvoir des membres de la WWA, susceptibles de porter atteinte au bien-être des travailleurs. A la connaissance du gouvernement, il n'y a eu aucun cas d'annulation de l'enregistrement d'une WWA;

-les articles 28(1)(c), (e)-(h) et 34(1)(a), qui permettent l'annulation de l'enregistrement d'une WWA pour des motifs qui, apparemment, ne sauraient justifier la gravité d'une telle sanction (comme, par exemple, l'infraction à l'une des dispositions des statuts de l'association). La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle le but de l'article 28 est de sauvegarder les intérêts des travailleurs en général, de créer une atmosphère conviviale parmi les travailleurs et d'assurer le fonctionnement harmonieux de l'entreprise. Quant à l'article 34, il garantit la transparence et la responsabilité des WWA;

-l'article 46(3) et (4), qui introduit de graves restrictions à l'action de grève, lorsqu'elle est autorisée, et l'article 81(1) et (2), qui instaure une interdiction totale de toute action revendicative dans les ZFE jusqu'au 31 octobre 2013. La commission note que le gouvernement indique que l'article 46(3) et (4) a permis d'instaurer une atmosphère de production harmonieuse, au plus grand bénéfice de l'entreprise et des travailleurs;

-l'article 10(2), qui interdit à une WWA d'obtenir ou de recevoir des fonds d'une source extérieure sans l'accord préalable du secrétaire exécutif de la BEPZA;

-l'article 24(1), qui impose un nombre minimum excessif d'associations pour pouvoir constituer une organisation de niveau supérieur (plus de 50 pour cent des WWA d'une ZFE), et l'article 24(3), qui interdit à une fédération de s'affilier de quelque manière que ce soit à des fédérations d'autres ZFE ou extérieures à des ZFE;

-les articles 20(1), 21 et 24(4), qui ne semblent pas offrir les garanties nécessaires contre les entraves à l'exercice du droit des travailleurs d'élire librement leurs représentants (par exemple, la procédure de scrutin doit être déterminée par la BEPZA); et

-l'article 80, qui prévoit que les WWA ont désormais l'interdiction d'entretenir quelque rapport que ce soit avec des partis politiques ou des organisations non gouvernementales (ONG). La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle, étant donné que la BEPZA encourage le bien-être de tous les travailleurs et traite leurs réclamations en ayant recours aux fonctionnaires des relations du travail, à des conseillers, des conciliateurs, des arbitres, les tribunaux du travail des ZFE et les cours d'appel du travail des ZFE, des liens avec des ONG et des partis politiques risquent de retarder le processus de règlement de ces plaintes. De plus, le gouvernement souligne que les travailleurs peuvent saisir directement le secrétaire exécutif de la BEPZA, le tribunal du travail et la cour d'appel du travail pour le règlement de leurs plaintes, le cas échéant. La commission rappelle de nouveau que des dispositions interdisant d'une manière générale aux syndicats les activités politiques axées sur la promotion de leurs objectifs spécifiques et les dispositions qui restreignent la liberté des syndicats d'administrer et utiliser leurs fonds comme ils l'entendent à des fins syndicales légitimes et normales sont contraires aux principes de la liberté syndicale.

De plus, la commission avait noté que l'alinéa 4 de l'article 38, relatif aux prélèvements directs des cotisations syndicales, dispose que «le conseil exécutif du début de l'année calendaire doit soumettre pour approbation au secrétaire exécutif ou à un autre membre désigné par lui, avec l'état des comptes de l'année précédente, le budget des recettes de l'année en cours incluant les dépenses de fonctionnement». La commission note de nouveau l'indication du gouvernement selon laquelle cet article a pour but de garantir la transparence et la responsabilité des WWA. **La commission prie de nouveau le gouvernement de préciser le champ d'application de ce nouvel alinéa 4 de l'article 38 et son impact sur le prélèvement direct des cotisations syndicales.**

La commission avait en outre noté qu'une fédération de WWA ne saurait être légalement constituée tant que la BEPZA n'a pas promulgué de règlement. Selon la CSI, de tels règlements n'ont toujours pas été publiés. Le gouvernement indique que, pour rationaliser la constitution de fédérations, la BEPZA est en train de préparer les règles et réglementations nécessaires, en conformité avec la loi. La BEPZA a toujours appuyé la constitution de fédérations de WWA; la BEPZA n'a pas encore reçu de demandes formelles d'une WWA visant à constituer une fédération en conformité avec la législation. **La commission prie de nouveau le gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour promulguer le règlement relatif au droit des WWA de constituer des fédérations et de s'y affilier, conformément à l'article 5 de la convention.**

Autres divergences entre la législation nationale et la convention. Dans ses précédents commentaires, la commission avait pris note de l'adoption de la loi du Bangladesh de 2006 sur le travail (loi sur le travail), remplaçant l'ordonnance de 1969 sur les relations de travail, et elle avait noté avec un profond regret que cette nouvelle loi n'apportait aucune amélioration par rapport à la législation antérieure et que, à certains égards, elle introduisait même d'autres restrictions qui allaient à l'encontre des dispositions de la convention. La commission avait pris note de la déclaration du gouvernement selon laquelle un comité tripartite de révision des lois du travail avait été constitué avec pour mission d'identifier les lacunes et les discordances présentées par la loi sur le travail et de proposer les amendements nécessaires. La commission note que le gouvernement indique que la révision de la loi sur le travail, en tenant compte des commentaires des parties prenantes à tous les niveaux, est actuellement effectuée par une Commission tripartite de haut niveau sur la loi sur le travail constituée de 22 membres et présidée par le ministre d'Etat au Travail et à l'Emploi. Les projets d'amendement ont été soumis au Conseil consultatif tripartite le 9 février 2012. La commission note que certains des amendements proposés

apporteraient des améliorations à la loi actuelle sur le travail (par exemple en incluant les «établissements de recherche» dans le champ d'application de la loi sur le travail (art. 1(4)); en abrogeant la disposition prévoyant que le Directeur du travail doit faire parvenir la liste des permanents syndicaux à l'employeur (art. 178(3)); et en offrant la possibilité d'élire jusqu'à 20 pour cent des membres d'un comité exécutif parmi des personnes qui ne sont pas employées par l'établissement dans lequel est constitué le syndicat (art. 180(b)). Mais ces propositions d'amendement ne tiennent pas compte de la plupart des observations précédentes de la commission. Le gouvernement indique que les amendements proposés sont examinés plus en détail et qu'ils seront de nouveau soumis au TCC qui leur apportera la touche finale. **Dans ces circonstances, la commission exprime le ferme espoir que le processus susmentionné de réexamen de la loi sur le travail sera finalisé dans un prochain avenir et qu'il tiendra compte des divergences ci-après entre la loi sur le travail et la convention:**

-la nécessité d'abroger les dispositions relatives à l'exclusion des cadres et des administrateurs du droit de constituer des organisations de travailleurs (art. 2(49) et (65) de la loi sur le travail), de même que les nouvelles restrictions au droit syndical imposées aux pompiers, aux opérateurs de téléx, aux opérateurs de fax et aux assistants de codage (leur exclusion du champ d'application de la loi résulte de l'article 175 de cet instrument). La commission note que le gouvernement indique que les opérateurs de téléx et de fax sont autorisés à exercer leurs droits syndicaux. **La commission prie le gouvernement d'indiquer quelles sont les dispositions légales qui garantissent les droits syndicaux des travailleurs susmentionnés;**

-la nécessité de modifier l'article 1(4) de la loi sur le travail ou d'adopter une nouvelle législation, de manière à garantir que les travailleurs qui sont exclus des chapitres XIII et XIV de la loi, relatifs aux droits syndicaux, aient le droit de se syndiquer. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle les secteurs qui ont été exclus du champ d'application de la loi l'ont été dans l'intérêt de la sécurité, de l'administration publique et de l'instauration d'un environnement de travail harmonieux, et que le pays n'est pas en mesure de modifier l'article 1(4), compte tenu de la situation et des pratiques en matière socio-économique, culturelle et d'environnement;

-la nécessité d'abroger les dispositions qui limitent l'appartenance à des syndicats et la participation à des élections syndicales aux seuls travailleurs employés dans l'établissement ou le groupe d'établissements considérés, cette règle s'appliquant également aux gens de mer engagés dans la marine marchande (art. 2(65), 175 et 185(2));

-la nécessité d'abroger ou de modifier les nouvelles dispositions qui qualifient de pratique de travail déloyale d'un travailleur ou d'un syndicat l'acte visant à «intimider» une personne afin qu'elle devienne membre d'un syndicat ou de ses instances dirigeantes, qu'elle le reste ou, au contraire, qu'elle cesse de l'être, ou encore le fait d'«inciter» une personne à cesser d'être membre d'un syndicat ou de ses instances dirigeantes en lui accordant ou en proposant de lui accorder un avantage, avec les peines d'emprisonnement prévues pour ces actes (art. 196(2)(a) et (b) et 291). La commission note que le gouvernement considère que l'article 196(2)(a) et (b) se justifie par le contexte national de concurrence pour recruter des adhérents syndicaux, ce qui conduit à des affrontements sanglants, à des conflits et à des litiges. Pour éviter de telles situations fâcheuses et restaurer la paix et un environnement de qualité, le gouvernement envisage de faire de ces dispositions des conditions sine qua non;

-la nécessité d'abroger les dispositions qui empêchent des travailleurs de se présenter comme candidats à des fonctions syndicales s'ils ont été condamnés précédemment pour avoir forcé ou tenté de forcer un employeur à signer un protocole d'accord ou à accéder à une revendication en recourant à l'intimidation, la pression, la menace, etc. (art. 196(2)(d) et 180(1)(a));

-la nécessité de réduire le pourcentage minimum requis de 30 pour cent du total des travailleurs d'un établissement ou groupe d'établissements pour qu'un syndicat puisse être enregistré initialement et conserver cet enregistrement, de même que la possibilité d'invalider cet enregistrement lorsque le nombre d'adhérents tombe en dessous de ce seuil (art. 179(2) et 190(f)); la nécessité d'abroger les dispositions prévoyant qu'un maximum de trois syndicats puisse être enregistré dans un établissement ou groupe d'établissements (art. 179(5)), et qu'un seul syndicat de gens de mer pourra être enregistré (art. 185(3)); et la nécessité d'abroger les dispositions interdisant aux travailleurs d'adhérer à plus d'un syndicat sous peine d'emprisonnement (art. 193 et 300);

-la nécessité de modifier l'article 179(1), qui impose un nombre excessif d'exigences quant à ce qui doit figurer dans les statuts d'un syndicat afin qu'il puisse être enregistré;

-la nécessité de modifier l'article 190(e) et (g), qui prévoit que l'enregistrement d'un syndicat peut être annulé par le Directeur du travail si le syndicat s'est livré à des pratiques du travail inéquitables ou a enfreint les dispositions du chapitre XIII du Règlement. Bien que la décision du Directeur du travail puisse faire l'objet d'un appel devant le tribunal (art. 191), qui devra faire appliquer la législation de force, la commission estime que les critères de dissolution sont trop larges et impliquent de graves risques d'ingérence par les autorités dans l'existence des syndicats;

-la nécessité de modifier l'article 202(22), qui prévoit que tout syndicat candidat qui reçoit moins de 10 pour cent des voix lors de l'élection de l'agent de négociation collective verra son enregistrement annulé. La commission estime que, bien que la condition des 10 pour cent puisse ne pas être considérée comme excessive pour la certification d'un agent de négociation collective, les syndicats qui n'obtiennent pas 10 pour cent des voix des travailleurs ne devraient pas voir leur immatriculation annulée et devraient être en mesure de continuer de représenter leurs membres (par exemple en faisant des recours en leur nom, y compris en les représentant en cas de réclamation individuelle);

-la nécessité de modifier l'article 317(d), qui habilite le Directeur du travail à superviser l'élection des dirigeants syndicaux, afin de permettre aux organisations d'élire librement leurs représentants;

-la nécessité d'abroger les dispositions interdisant à des syndicats non enregistrés de recueillir des fonds (art. 192) sous peine d'emprisonnement (art. 299);

-la nécessité de modifier l'article 184(1), qui dispose que les travailleurs exerçant un métier, une profession ou un service spécialisé et qualifié dans le domaine de l'aviation civile peuvent constituer un syndicat si ce syndicat est nécessaire pour s'affilier à une organisation internationale dans le même domaine, et l'article 184(4), qui stipule que l'enregistrement est annulé dans les six mois si le syndicat n'est pas affilié à l'organisation internationale concernée;

-la nécessité de modifier les articles 202(24)(c) et (e) et 204, qui accordent des droits préférentiels à l'agent de négociation collective dans un établissement (tels que le droit de déclarer une grève, de mener un procès au nom d'un travailleur individuel ou d'un groupe de travailleurs, et le droit de vérifier des installations), afin que la distinction entre un agent de négociation collective et d'autres syndicats soit limitée à la reconnaissance de certains droits préférentiels (par exemple, à des fins de négociation collective, de consultation par les autorités ou de désignation de délégués auprès d'organisations internationales), pour que la distinction n'ait pas pour effet de priver les syndicats qui ne sont pas reconnus comme étant les plus représentatifs des moyens essentiels de défendre les intérêts professionnels de leurs membres, d'organiser leurs propres administrations et activités et d'élaborer leurs programmes;

-la nécessité de lever plusieurs restrictions au droit de grève (en ce qui concerne la majorité requise pour le consentement à une grève (art. 211(1) et 227(c)); l'interdiction des grèves qui durent plus de 30 jours (art. 211(3) et 227(c)); la possibilité d'interdire une grève à tout moment, dès lors qu'elle est considérée comme préjudiciable à l'intérêt national (art. 211(3) et 227(c)) ou qu'elle concerne certains services (art. 211(4) et 227(c)); l'interdiction des grèves pendant trois ans dans certains établissements (art. 211(8) et 227(c)); les sanctions (art. 196(2)(e), 291 et 294-296); et l'ingérence dans les affaires syndicales (art. 229));

-la nécessité de modifier l'article 301, qui prévoit une peine d'emprisonnement en cas de non-comparution devant le conciliateur dans le cadre du

règlement d'un conflit du travail;

-la nécessité de modifier l'article 183(1), qui prévoit qu'il ne peut pas être constitué plus d'un seul syndicat dans un groupe d'établissements, afin de permettre aux travailleurs de tout établissement ou groupe d'établissements de constituer les organisations de leur choix; et la nécessité de modifier l'article 184(2), qui prévoit qu'un seul syndicat peut être constitué dans chaque métier, profession ou service dans un établissement de l'aviation civile et si au moins la moitié du nombre total des travailleurs concernés demande par écrit l'enregistrement de ce syndicat. La commission considère que l'existence d'une organisation dans une entreprise, un métier, un établissement, une catégorie économique ou une profession spécifique ne devrait pas constituer un obstacle à la constitution d'une autre organisation; et

-s'agissant du projet d'amendement, la nécessité de modifier l'article 200(1) de projet prévoyant que tout groupe de cinq syndicats ou plus, enregistrés dans plus d'une seule division administrative et constitués dans des établissements engagés ou actifs dans une industrie similaire ou identique, peuvent constituer une fédération, de façon à ce que: 1) le critère d'un nombre minimum de syndicats excessivement élevé pour constituer une fédération ne porte pas atteinte au droit des syndicats de constituer les fédérations de leur choix et d'y adhérer; 2) les travailleurs aient le droit de constituer des fédérations dont la couverture professionnelle ou interprofessionnelle soit plus large; et 3) les syndicats ne soient pas tenus d'appartenir à plus d'une seule division administrative pour constituer une fédération.

Enfin, la commission avait précédemment prié le gouvernement d'indiquer si la règle 10 du Règlement de 1977 sur les relations du travail (IRR), qui octroyait auparavant au Greffe des syndicats un pouvoir excessif de pénétrer dans les locaux syndicaux, d'inspecter les documents, etc., sans y être habilité par l'appareil judiciaire, a été abrogée par l'entrée en vigueur de la loi de 2006 sur le travail. La commission avait noté que le gouvernement avait déclaré à cet égard que la règle 10 de l'IRR restait valable et que – puisqu'elle a pour but de maintenir la discipline dans les administrations syndicales – il n'était pas favorable à l'abrogation de ladite disposition. Le gouvernement avait également indiqué que les représentants des travailleurs dans le processus d'examen tripartite conduisant à la mise en œuvre de la loi sur le travail n'avaient pas soulevé d'objection en ce qui concerne les pouvoirs du greffe dans ces domaines. Le gouvernement indique dans son rapport que, si un syndicat ou une fédération n'est pas satisfait de la procédure et de la vérification entreprises par le greffe, il peut saisir le tribunal du travail. Il ajoute que le greffe ne peut entrer dans les locaux d'un syndicat ou d'une fédération, à des fins d'inspection, que si le secrétaire ou le président de ce syndicat ou de cette fédération fait appel à lui pour éliminer des irrégularités, ce qui est fréquent. La commission rappelle de nouveau que le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leur gestion en dehors de toute intervention des autorités publiques comprend notamment l'autonomie et l'indépendance financière et la protection des fonds et biens de ces organisations. Il n'y a pas atteinte à la convention si la vérification est limitée à des cas exceptionnels, par exemple pour faire enquête sur une plainte ou s'il y a eu des allégations de malversation. Dans tous les cas, l'autorité judiciaire compétente devrait avoir un droit de réexamen, offrant toutes les garanties d'impartialité et d'objectivité, tant sur les questions de fond que de procédure (voir étude d'ensemble de 1994 sur la liberté syndicale et la négociation collective, paragr. 124 et 125). **La commission prie de nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour abroger la règle 10 de l'IRR ou la modifier afin de s'assurer que cette disposition octroyant au greffe le pouvoir de superviser les affaires internes des syndicats est conforme aux principes susmentionnés.**

La commission prend de nouveau bonne note de la déclaration du gouvernement selon laquelle il s'engage pleinement à assurer la conformité avec la convention et à promouvoir la liberté syndicale dans le pays, et elle s'attend à ce que toutes les mesures nécessaires soient prises pour placer la législation en conformité avec la convention.

La commission invite de nouveau le gouvernement à solliciter l'assistance technique du Bureau pour toutes les questions susmentionnées.

Bélarus

(Ratification: 1956)

Suivi des recommandations de la commission d'enquête (plainte présentée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT)

La commission prend note des commentaires formulés par la Confédération syndicale internationale (CSI) dans une communication du 31 juillet 2012, alléguant de nombreuses infractions à la convention, notamment l'arrestation et la détention de membres de syndicats indépendants, le refus du droit de former des piquets de grève, le refus d'enregistrement de syndicats de base et l'ingérence des autorités dans les activités syndicales. La commission prend note avec **préoccupation** de la déclaration de la CSI selon laquelle les recommandations de la commission d'enquête n'ont toujours pas été mises en œuvre et qu'aucun véritable effort n'a été fait par le gouvernement pour sanctionner les violations des droits syndicaux dans le pays. **La commission prie le gouvernement de communiquer des observations détaillées sur les allégations de la CSI.**

La commission note avec **regret** que le rapport du gouvernement ne contient aucune nouvelle information sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 2004 et pour faire suite aux précédentes demandes de la commission concernant l'application de la convention. La commission prend également note du 366e rapport du Comité de la liberté syndicale (novembre 2012) sur les mesures prises par le gouvernement de la République du Bélarus pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Elle note en particulier que le Comité de la liberté syndicale s'est dit profondément préoccupé face au manque de coopération du gouvernement pour fournir des informations sur le suivi des recommandations de la commission d'enquête. **La commission prie instamment le gouvernement de coopérer pleinement avec les organes de contrôle de l'OIT.**

Article 2 de la convention. Droit des travailleurs d'établir des organisations. La commission rappelle que, dans ses précédentes observations, elle avait prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le décret présidentiel no 2 et son règlement d'application soient modifiés, afin d'en supprimer les obstacles à l'enregistrement des syndicats (les dispositions relatives à l'adresse légale et à la règle du minimum de 10 pour cent de l'effectif). La commission note avec un **profond regret** qu'aucune information n'a été communiquée par le gouvernement à ce sujet. A cet égard, la commission note avec **préoccupation** l'allégation de la CSI selon laquelle la direction de l'entreprise «Granit» refuse d'accorder à une nouvelle organisation de base du Syndicat indépendant du Bélarus (BITU) l'adresse juridique exigée, en vertu du décret présidentiel no 2, pour l'enregistrement des syndicats. A cet égard, la commission note, d'après l'indication du gouvernement, que la direction de l'entreprise a agi conformément à la loi, dans la mesure où le BITU n'a pas communiqué le procès-verbal de la réunion fondatrice. Le gouvernement indique que, le 17 mai 2012, le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (CSDB) a présenté une plainte devant le Conseil national tripartite des questions

sociales et du travail. Le gouvernement fait observer que le procès-verbal de la réunion fondatrice présenté au conseil ne comportait la signature que de 16 personnes, alors que 200 salariés auraient exprimé le souhait de s'affilier au BITU. En outre, des salariés ont indiqué que des représentants syndicaux les avaient trompés pour les inciter à signer les documents et qu'ils ne leur avaient pas expliqué de manière adéquate quelles étaient les demandes faites à l'employeur. Le gouvernement indique que le secrétariat du conseil attend d'autres informations de la part du CSDB. La commission rappelle que la règle du minimum de 10 pour cent de l'effectif susmentionnée n'est pas applicable à des syndicats de base et considère que la décision émanant de 16 travailleurs seulement suffit à établir un syndicat de base. Au vu de ce qui précède, la commission exprime sa **préoccupation** sur le fait que les critères imposés par le décret no 2 continuent de faire obstacle à l'établissement et au fonctionnement des syndicats dans la pratique. La commission note avec un **profond regret** l'absence de toute mesure tangible, et de proposition concrète, de la part du gouvernement, visant à modifier ce décret, malgré les nombreuses demandes faites en ce sens par les organes de contrôle de l'OIT. **La commission demande donc une fois de plus au gouvernement de prendre, en concertation avec les partenaires sociaux, les mesures nécessaires pour assurer que le droit de s'organiser soit effectivement garanti. La commission prie le gouvernement de communiquer des informations sur tout progrès réalisé à cet égard. La commission espère que le syndicat de base du BITU au sein de l'entreprise «Granit» sera enregistré sans délai et prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires à cette fin.**

La commission **regrette** que le gouvernement ne fournisse aucune information sur l'allégation précédemment formulée par le CSDB affirmant que la municipalité de Polotsk a rejeté la demande d'enregistrement du syndicat de base affilié au syndicat libre des «travailleurs indépendants du marché agricole collectif de plein air». **La commission attend donc du gouvernement qu'il fournisse dans son prochain rapport des observations détaillées à ce sujet.**

La commission avait précédemment prié le gouvernement d'indiquer si le BITU avait demandé l'enregistrement de son syndicat de base dans l'entreprise «Kupalinka» et, dans l'affirmative, le résultat de cette demande. Elle avait en outre demandé au gouvernement de communiquer le texte de l'arrêt rendu par la Cour suprême dans l'affaire relative au refus de l'enregistrement de l'organisation «Razam». La commission note, d'après les indications du gouvernement, que le BITU n'a pas demandé l'enregistrement de son syndicat de base. La commission prend note de la copie de l'arrêt rendu par la Cour suprême dans l'affaire «Razam». Elle croit comprendre que, en vertu de cette décision, la cour n'a pas examiné l'affaire concernant le refus d'enregistrer l'organisation «Razam» présentée par trois demandeurs. Selon la cour, en vertu du décret no 2, au moins 500 membres fondateurs de l'ensemble des régions sont nécessaires pour établir un syndicat au niveau national; cela signifie que seuls les membres fondateurs peuvent se voir conférer le pouvoir de représenter les intérêts du syndicat dans le processus d'enregistrement ou auprès des tribunaux. La cour a considéré que la décision de la conférence fondatrice d'affilier au syndicat l'un des demandeurs, de l'élire au bureau syndical et de lui conférer mandat pour représenter, avec d'autres personnes, les intérêts du syndicat devant les autorités chargées de l'enregistrement et les tribunaux n'était pas juridiquement fondée. La commission exprime sa **préoccupation** face à la nouvelle interprétation du paragraphe 3 du décret no 2, qui semble créer d'autres obstacles à l'enregistrement et entraver le droit des syndicats d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion, comme prévu à l'article 3 de la convention. **Au vu de ce qui précède, la commission encourage une fois encore vivement le gouvernement à poursuivre sa coopération avec les partenaires sociaux sur la question de l'enregistrement des syndicats dans la pratique, et le prie de rendre compte dans son prochain rapport des progrès réalisés à cet égard.**

Articles 3, 5 et 6. Droits des organisations de travailleurs, y compris les fédérations et confédérations, d'organiser leurs activités. La commission rappelle qu'elle avait précédemment exprimé ses préoccupations à propos des refus réitérés auxquels se seraient heurtés le CSDB, le BITU et le Syndicat des travailleurs de la radio et de l'électronique (REWU), suite à leur demande d'autorisation de manifestation et de réunion, et qu'elle avait demandé que le gouvernement diligente des enquêtes indépendantes sur les faits allégués, et attire l'attention des autorités compétentes sur le droit des travailleurs de manifester pacifiquement pour la défense de leurs intérêts professionnels. La commission note à nouveau avec un **profond regret** qu'aucune information n'est donnée par le gouvernement à ce sujet. **Rappelant que les manifestations pacifiques sont protégées par les principes de la liberté syndicale et que les assemblées et manifestations publiques ne doivent pas être arbitrairement interdites, la commission prie instamment le gouvernement d'indiquer les mesures prises afin que ces cas de refus de l'autorisation de manifester et de se réunir fassent l'objet d'enquêtes et d'attirer l'attention des autorités compétentes sur le droit des travailleurs de manifester pacifiquement pour la défense de leurs intérêts professionnels.**

La commission rappelle qu'elle avait précédemment pris note avec préoccupation des allégations du CSDB selon lesquelles, suite au refus opposé par la direction de l'entreprise «Delta Style» d'autoriser une réunion syndicale, le secrétaire général de l'organisation régionale du BITU de Soligorsk, qui avait rencontré plusieurs travailleuses (sur le chemin menant à leur travail) non loin de l'entrée de l'entreprise, avait été arrêté par la police le 4 août 2010, inculpé de délit administratif et condamné à une amende. Selon le CSDB, le tribunal avait considéré que, en rencontrant des membres du syndicat non loin du portail d'entrée de l'entreprise, ce dirigeant syndical avait violé la loi sur les activités de masse. La commission avait demandé que le gouvernement communique ses commentaires sur les faits ainsi allégués par le CSDB. La commission **regrette** que le gouvernement ne communique aucune information à sujet. **La commission prie donc le gouvernement de communiquer ses observations à ce sujet.**

A cet égard, la commission rappelle que, depuis un certain nombre d'années, elle demande que le gouvernement modifie la loi sur les activités de masse, qui fait peser des restrictions sur ses activités et qui prévoit la dissolution de toute organisation sur une seule infraction à ses dispositions et, éventuellement, des poursuites contre les organisateurs sur les fondements du Code administratif, poursuites qui font encourir une sanction de détention administrative. La commission **regrette profondément** que le gouvernement n'ait fait mention d'aucune mesure concrète dans ce domaine. La commission croit comprendre, néanmoins, que cet instrument a été récemment modifié, dans un sens qui restreint encore davantage le droit d'organiser des manifestations publiques. **La commission prie le gouvernement de communiquer copie de ces amendements.**

La commission note avec un **profond regret** que le gouvernement n'a fourni aucune information sur les mesures prises en vue de modifier le décret présidentiel no 24, relatif à l'utilisation de l'aide étrangère gratuite, et les articles 388, 390, 392 et 399 du Code du travail, relatifs à l'exercice du droit de grève. **Rappelant que les instruments législatifs susmentionnés (loi sur les activités de masse, décret présidentiel no 24 et art. 388, 390, 392 et 399 du Code du travail) portent atteinte au droit des organisations de travailleurs d'organiser librement leurs activités et de formuler leurs programmes d'action sans intervention des autorités publiques, et que ces amendements ont été demandés par la commission d'enquête voici plus de huit ans, la commission réitère sa précédente demande et prie le gouvernement d'indiquer les mesures concrètes prises ou envisagées à cet égard.** La commission croit comprendre que la loi sur les associations publiques et le Code pénal ont été récemment modifiés, et que ces modifications ont une incidence au regard de l'application de la convention. **La commission prie le gouvernement**

de communiquer le texte de tous les amendements pertinents de ces instruments législatifs.

La commission prie une fois de plus le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour assurer que les salariés de la Banque nationale aient la faculté de recourir à l'action revendicative sans s'exposer à des sanctions.

La commission note avec un **profond regret** que, au cours de la période couverte par le rapport, aucun progrès n'ait été accompli par le gouvernement dans le sens de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de l'amélioration de l'application de la présente convention, en droit et dans la pratique, au cours de la période considérée. De fait, le gouvernement n'a fourni aucune information sur les mesures prises pour modifier les dispositions législatives en question, comme l'avaient demandé la présente commission, la Commission de la Conférence, la commission d'enquête et, enfin, le Comité de la liberté syndicale. **En conséquence, la commission prie instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts afin d'assurer que la liberté syndicale et le respect des libertés publiques soient garantis pleinement et effectivement, en droit et dans la pratique, et elle exprime le ferme espoir que le gouvernement intensifiera sa coopération avec tous les partenaires sociaux à cet égard.**

Cambodge

(Ratification: 1999)

La commission prend note de la réponse du gouvernement aux préoccupations exprimées en 2011 par la Confédération syndicale internationale (CSI) quant à un recours accru à des contrats à durée déterminée, susceptible de compromettre la jouissance des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. Le gouvernement indique que ce problème déjà ancien a fait l'objet de consultations tripartites, sur la base des projets de modification de la législation préparés par le ministère du Travail et de la Formation professionnelle, mais qu'aucun consensus n'a été obtenu. Il ajoute que la question fera l'objet de nouvelles consultations, dans un proche avenir, au sein du Comité consultatif tripartite du travail.

La commission note avec **regret** que le gouvernement ne répond ni aux autres commentaires de 2011 de la CSI, de la Confédération cambodgienne du travail (CLC) et de l'Internationale de l'éducation (IE), ni aux commentaires de 2010 de la CSI et du Syndicat libre des travailleurs du Royaume du Cambodge (FTUWKC), qui se référaient en particulier à de graves actes de violence et de harcèlement à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes. De plus, la commission prend note avec **préoccupation** des nouveaux commentaires de la CSI, dans une communication datée du 31 juillet 2012, ainsi que de l'IE et de l'Association indépendante des enseignants du Cambodge (CITA), dans une communication du 31 août 2012, qui se réfèrent de nouveau à de graves actes de violence et de harcèlement contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes. **La commission prie instamment le gouvernement de transmettre ses observations sur tous les points soulevés en 2010, 2011 et 2012 par la CSI, la CLC, l'IE et la CITA, et par le FTUWKC.**

La commission prend note des dernières conclusions et recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas no 2318, concernant les assassinats des dirigeants syndicaux Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy et la poursuite de la répression des syndicalistes, qui avaient dû être examinées en l'absence de réponse du gouvernement, et dont le caractère avait été considéré comme extrêmement grave et urgent (365e rapport, novembre 2012, paragr. 286-290). Dans ses précédents commentaires concernant ces assassinats, la commission avait noté que: 1) les condamnations de Sok Sam Oeun et Born Samnang pour le meurtre de Chea Vichea avaient été renvoyées à la cour d'appel par la Cour suprême et que ces personnes avaient été libérées sous caution; 2) une enquête était en cours sur le meurtre de Chea Vichea, avant le renvoi de l'affaire à la cour d'appel pour l'ouverture d'une nouvelle procédure; 3) la Cour suprême avait ordonné, le 2 mars 2011, la mise en liberté provisoire sous caution de Thach Saveth, qui avait été condamné du meurtre de Ros Sovannareth et qui attendait depuis plusieurs années une révision de sa condamnation; et 4) l'affaire du meurtre de Hy Vuthy avait été transmise au procureur de la Cour municipale de Phnom Penh le 2 septembre 2010 pour l'ouverture d'une instruction. Dans le cas du meurtre de Chea Vichea, la cour d'appel avait annoncé que les preuves étaient insuffisantes pour accuser les deux individus qui avaient purgé une peine d'emprisonnement, avait indiqué que les accusations devraient être retirées et avait transmis le cas afin qu'il soit procédé à une nouvelle enquête. La commission avait exprimé le ferme espoir que la réouverture de ces affaires permettrait que des enquêtes complètes et indépendantes soient menées sur les meurtres des dirigeants syndicaux cambodgiens précités et pour juger les véritables auteurs de ces crimes odieux, ainsi que les instigateurs. De plus, compte tenu de ceci et de l'absence totale de procédure judiciaire régulière dans le cadre des procès de Sok Sam Oeun, Born Samnang et Thach Saveth, la commission avait prié le gouvernement de fournir des informations sur toutes mesures prises afin de les indemniser. La commission prend note de l'indication du gouvernement, dans son rapport, selon laquelle le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a adressé une lettre au ministère de la Justice, et que ces informations seront fournies lorsque la réponse de ce dernier aura été reçue. **La commission prie instamment le gouvernement de fournir les informations précédemment demandées au sujet de l'indemnisation dont devraient bénéficier Sok Sam Oeun, Born Samnang et Thach Saveth.**

Droits syndicaux et libertés publiques. Dans ses précédentes observations, la commission avait prié instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, dans un proche avenir, pour s'assurer que les droits syndicaux des travailleurs soient pleinement respectés et que les syndicalistes soient en mesure d'exercer leurs activités dans un climat exempt d'intimidation et de danger pour leur sécurité personnelle et leur vie ainsi que celles de leur famille. La commission note avec **regret** que, dans son rapport, le gouvernement reste silencieux sur ces questions, en particulier en ce qui concerne les commentaires faits par plusieurs organisations de travailleurs alléguant de graves actes de violence et de harcèlement à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, et en ce qui concerne les discussions sur le Cambodge qu'a tenues la Commission de la Conférence sur l'application des normes, en juin 2011, à propos du climat persistant de violence et d'intimidation envers les syndicalistes. La commission se doit de rappeler une fois encore que la liberté syndicale ne peut s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces, quelles qu'elles soient, visant les responsables et les membres d'organisations de travailleurs, et que la détention de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs constitue une atteinte grave aux libertés publiques en général et aux droits syndicaux en particulier. La commission rappelle en outre que les travailleurs ont le droit de participer à des manifestations pacifiques pour défendre leurs intérêts professionnels. **Compte tenu de ce qui précède, la commission prie de nouveau le gouvernement d'adopter toutes les mesures nécessaires, dans un très proche avenir, pour s'assurer que les droits syndicaux des travailleurs sont pleinement respectés et que les syndicalistes sont en mesure d'exercer leurs activités dans un climat exempt d'intimidation et sans danger pour leur sécurité personnelle et leur vie, ainsi que celles de leur famille, conformément aux principes susmentionnés. La commission prie le gouvernement de fournir des informations à ce sujet.**

Indépendance du pouvoir judiciaire. Dans ses précédentes observations, la commission, prenant note des conclusions de la mission de contact direct d'avril 2008, avait mentionné les graves problèmes de capacité et de manque d'indépendance du pouvoir judiciaire, et avait prié le gouvernement de prendre des mesures concrètes et tangibles pour assurer l'indépendance et l'efficacité du système judiciaire, notamment des mesures visant à renforcer ses capacités et mettre en place des garanties contre la corruption. A cet égard, la commission rappelle qu'en 2011 la Commission de l'application des normes de la Conférence avait prié instamment le gouvernement de: 1) adopter sans délai le projet de loi sur le statut des juges et des procureurs et la loi sur l'organisation et le fonctionnement des tribunaux, et à assurer leur application totale; 2) communiquer des informations sur les progrès réalisés à cet égard, ainsi qu'à propos de la création de tribunaux du travail; et 3) communiquer les projets de textes à la commission d'experts de façon qu'elle soit en mesure de formuler des commentaires quant à leur conformité avec la convention. La commission note qu'aucun de ces textes n'a été reçu. **La commission prie à nouveau le gouvernement d'indiquer si ces lois ont été adoptées et, dans l'affirmative, d'en transmettre une copie. Si tel n'est pas le cas, elle prie le gouvernement de les adopter sans délai.**

La commission prie en outre le gouvernement de fournir des informations sur tout progrès réalisé pour créer des tribunaux du travail.

De plus, s'agissant de l'indication précédente du gouvernement selon laquelle une loi contre la corruption avait été adoptée en même temps qu'un plan stratégique quinquennal (2011-2015) et qu'une unité de lutte contre la corruption (ACU) avait été créée, la commission note la déclaration du gouvernement à la 316e session du Conseil d'administration que l'ACU a été constituée comme il s'y était engagé afin d'adopter une réforme juridique et judiciaire de lutte contre l'impunité, et prie le gouvernement de fournir des informations sur la composition et le mandat de l'institution de lutte contre la corruption et sur ses activités, ainsi qu'une copie de la loi, du plan stratégique et de tout autre document pertinent.

Projet de loi sur les syndicats. Dans sa précédente observation, la commission avait noté que la CSI, la CLC et l'IE, dans leurs commentaires de 2011, avaient exprimé leur préoccupation à propos de plusieurs dispositions du projet de loi sur les syndicats, en particulier pour ce qui est de son champ d'application, de l'obligation pour un syndicat local de se faire enregistrer, de la possibilité pour le ministère du Travail de suspendre l'enregistrement d'un syndicat, des qualifications requises des dirigeants syndicaux et des sanctions imposées aux responsables et membres de syndicats qui se rendraient coupables de pratiques déloyales du travail. La commission avait également noté que le gouvernement avait bénéficié de l'assistance du Bureau pour ce projet de loi. La commission rappelle qu'en 2011 la Commission de l'application des normes de la Conférence avait prié le gouvernement: 1) d'intensifier ses efforts, en consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT, pour s'assurer que le projet final de législation sur les syndicats serait pleinement conforme à la convention; et 2) de transmettre le projet de texte à la commission d'experts afin que celle-ci soit en mesure de faire des commentaires sur sa conformité avec la convention. La commission note que, d'après le rapport du gouvernement, de nombreuses consultations ont eu lieu sur le projet, qui a été finalisé en août 2011 et adressé au Conseil des ministres pour examen. Le gouvernement ajoute qu'il espère que les institutions compétentes auxquelles il sera envoyé ensuite l'examineront afin de l'améliorer. La commission note que la copie du projet de législation final sur les syndicats n'a pas été reçue. **La commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises en vue de l'adoption de la loi sur les syndicats, et exprime le ferme espoir que les partenaires sociaux seront pleinement consultés tout au long du processus, et que la version finale du projet de loi sur les syndicats prendra en compte tous ses commentaires et en particulier celui demandant que les droits inscrits dans la convention soient pleinement garantis aux fonctionnaires, aux enseignants, aux travailleurs du transport aérien et maritime, aux juges et aux travailleurs domestiques.**

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Canada

(Ratification: 1972)

La commission prend note des commentaires de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en date du 29 août 2012, qui concernent le droit de grève et sont traités dans le rapport général de la commission.

Par ailleurs, la commission prend note des commentaires de la Confédération syndicale internationale (CSI) en date du 31 juillet 2012, du Congrès du travail du Canada (CTC) en date du 27 août 2012 et de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) en date du 31 août 2012 qui portent sur l'ensemble des questions à l'examen. La commission note en outre les allégations de la CSI et du CTC selon lesquelles il y a de plus en plus d'atteintes aux droits syndicaux au Canada, et notamment que de nombreux faits montrent que les atteintes à la liberté syndicale sont devenues une pratique courante de la part du gouvernement fédéral. Il dénonce en outre la lenteur des suites données aux recommandations de la commission par les autorités provinciales en matière de respect de la liberté syndicale alors que la Constitution canadienne leur octroie la responsabilité première en matière de législation du travail. **La commission prie le gouvernement de fournir ses observations en réponse aux allégations de la CSI, du CTC et de la CSN.**

Article 2 de la convention. Droit d'organisation de certaines catégories de travailleurs. La commission rappelle que, depuis de nombreuses années, elle exprime sa préoccupation concernant l'exclusion de larges catégories de travailleurs de la protection de la liberté syndicale instaurée par la loi.

Travailleurs de l'agriculture et de l'horticulture (Alberta et Ontario). La commission avait relevé dans ses précédents commentaires que les travailleurs de l'agriculture et de l'horticulture des provinces de l'Alberta et de l'Ontario sont exclus du champ d'application de la législation générale sur les relations du travail, ce qui les excluait de la même protection légale relative au droit de se syndiquer que les autres travailleurs. Le gouvernement s'était référé à la décision de la Cour suprême du Canada du 29 avril 2011 concernant l'affaire *Ontario (procureur général) c. Fraser*, dans laquelle la constitutionnalité de la loi de l'Ontario sur la protection des employés agricoles (LPEA) de 2002 était remise en question au motif que cette loi porterait atteinte aux droits des travailleurs agricoles tels qu'établis à l'alinéa 2(d) de la Charte canadienne des droits et libertés. La Cour suprême a estimé que la LPEA offrait aux travailleurs agricoles de l'Ontario une procédure valable pour la négociation collective et a donc confirmé la constitutionnalité de la loi.

La commission rappelle qu'elle avait souligné dans de précédents commentaires que, si la LPEA reconnaît aux salariés de l'agriculture le droit de

constituer une association de salariés et celui de s'affilier à une telle association, elle maintient cependant l'exclusion de cette catégorie du champ couvert par la loi sur les relations du travail. La commission observe que le rapport du gouvernement indique le fait que la province demeure d'avis que la LPEA offre une protection adéquate à cette catégorie de travailleurs, notamment pour constituer des associations, faire valoir leurs intérêts et pour exercer leurs droits constitutionnellement protégés. Le gouvernement de l'Ontario considère: 1) que, si elle est interprétée de façon appropriée, la loi impose aux employeurs agricoles de prendre en considération les observations, les problèmes et les inquiétudes des travailleurs en toute bonne foi; et 2) qu'il ne prévoit pas de modifier la législation.

Par ailleurs, la commission rappelle qu'elle avait précédemment relevé que le gouvernement de l'Alberta n'envisageait pas de revoir sa législation, suite à la décision de la Cour suprême relative à la LPEA de l'Ontario. Observant l'absence d'information à cet égard dans le rapport du gouvernement, la commission croit comprendre que la position du gouvernement de l'Alberta n'a pas évolué sur la question. Notant les commentaires de la CSI et du Congrès du travail du Canada qui dénoncent le statu quo sur cette question, la commission se voit dans l'obligation de rappeler une fois de plus que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte (à la seule exception, éventuellement, du personnel des forces armées et de la police), ont le droit de se syndiquer en vertu de la convention. Par conséquent, la commission estime que toute législation provinciale qui s'opposerait à la pleine application de la convention en ce qui concerne la liberté des travailleurs agricoles de se syndiquer ou qui limiterait cette application devrait être modifiée. **En conséquence, la commission prie à nouveau le gouvernement de s'assurer que les gouvernements de l'Alberta et de l'Ontario modifient leur législation de manière à garantir pleinement aux travailleurs agricoles le droit de s'organiser librement et de bénéficier de la protection nécessaire pour que la convention soit respectée. De plus, la commission prie à nouveau le gouvernement de transmettre des informations détaillées et des statistiques relatives au nombre de travailleurs représentés par les syndicats dans le secteur de l'agriculture en Ontario et, le cas échéant, sur le nombre de plaintes présentées pour réclamer l'exercice de leurs droits en vertu de la convention, et les suites éventuelles données.**

Travailleurs domestiques, architectes, dentistes, géomètres, avocats et médecins (Ontario, Alberta, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Ecosse, Ile-du-Prince-Edouard et Saskatchewan). La commission rappelle que ses commentaires précédents portent sur la nécessité de garantir qu'un certain nombre de catégories de travailleurs exclues de toute protection légale en matière de liberté syndicale en vertu de la loi sur les relations de travail (travailleurs domestiques, architectes, dentistes, géomètres, avocats, ingénieurs et médecins) jouissent, soit au moyen de la révision de la loi sur les relations du travail soit au moyen d'une réglementation spécifique, de la protection nécessaire pour pouvoir constituer des organisations de leur choix et s'affilier à de telles organisations.

S'agissant de la situation des travailleurs domestiques, la commission note que le gouvernement du Nouveau-Brunswick déclare qu'il poursuit les consultations avec les parties prenantes en vue d'une possible modification de la loi sur les relations du travail qui supprimerait l'exclusion des travailleurs domestiques. Par ailleurs, la commission note que le gouvernement de l'Ile-du-Prince-Edouard déclare que les travailleurs domestiques sont couverts par la loi sur le travail. La commission note que le rapport du gouvernement ne contient aucune information en ce qui concerne les gouvernements de l'Ontario et de l'Alberta sur ce qui est prévu en matière de modification de la législation visant à supprimer l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application des lois sur les relations du travail.

En ce qui concerne les autres catégories, comme les architectes, les dentistes, les géomètres, les avocats, les médecins et les ingénieurs, la commission note que le gouvernement du Nouveau-Brunswick déclare que la loi sur les relations professionnelles de la province ne prévoit pas l'exclusion des architectes, des dentistes, des arpenteurs-géomètres, des avocats, des médecins et des ingénieurs. La commission note la déclaration du gouvernement de l'Ile-du-Prince-Edouard selon laquelle les architectes, ingénieurs, avocats et médecins qui ont le droit de pratiquer et qui sont employés à titre professionnel sont exclus de la loi sur le travail mais les associations qui les représentent défendent leurs intérêts. Quant à la Saskatchewan, la commission note l'indication du gouvernement de la province selon laquelle cette dernière a entamé en mai 2012 un examen complet de la législation du travail, y compris la législation sur les relations de travail. L'objectif de cet examen est de moderniser et de simplifier la loi, notamment par une révision éventuelle de la définition des termes «employeur» et «employé» qui aidera à mieux cerner les relations entre le salarié et l'employeur au sens des définitions retenues.

Tenant dûment compte des informations fournies, la commission prie le gouvernement de s'assurer que les gouvernements de l'Alberta, de la Nouvelle-Ecosse, de l'Ontario et de l'Ile-du-Prince-Edouard prennent les mesures nécessaires pour garantir que les architectes, les dentistes, les géomètres, les avocats, les médecins et les ingénieurs jouissent du droit de constituer les organisations de leur choix et de s'affilier à de telles organisations conformément aux principes de la convention. En outre, la commission prie le gouvernement de faire état dans son prochain rapport des résultats de l'examen engagé par le gouvernement de la province de la Saskatchewan sur sa législation du travail et de son impact sur la détermination des catégories de travailleurs qui peuvent constituer des organisations de leur choix en vertu de la loi sur les syndicats.

Par ailleurs, la commission veut croire que le prochain rapport du gouvernement inclura des informations sur les mesures concrètes prises ou envisagées par les gouvernements de l'Ontario et de l'Alberta afin de modifier leur législation en ce qui concerne l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application de leur loi sur les relations du travail. La commission espère que le gouvernement fera également état de progrès dans la révision de la loi sur les relations du travail dans la province du Nouveau-Brunswick visant à supprimer l'exclusion des travailleurs domestiques.

Personnel infirmier (Alberta). Dans ses précédents commentaires, la commission avait relevé que, en vertu de la loi modificative sur les relations du travail (restructuration des autorités régionales de la santé) de l'Alberta, les infirmiers/infirmières n'ont pas le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'affilier à ces organisations. **Relevant que le rapport du gouvernement ne contient aucune information à cet égard, la commission prie instamment le gouvernement de s'assurer que le gouvernement de l'Alberta prenne les mesures nécessaires afin de réviser la loi en question, de telle sorte que le personnel infirmier ait le droit de constituer des organisations de son choix et de s'affilier à ces organisations, conformément aux principes de l'article 2 de la convention.**

Principaux et principaux adjoints des établissements d'enseignement et travailleurs sociaux (Ontario). La commission rappelle ses précédents commentaires concernant la nécessité de garantir aux principaux et aux principaux adjoints des établissements d'enseignement, ainsi qu'aux travailleurs sociaux, le droit de se syndiquer, conformément aux conclusions et recommandations auxquelles est parvenu le Comité de la liberté

syndicale dans les cas nos 1951 et 1975. La commission constate que le rapport du gouvernement ne contient aucune information sur ce point. **La commission veut croire que le prochain rapport du gouvernement contiendra des informations sur les progrès réalisés en droit et en pratique par le gouvernement de l'Ontario afin de garantir aux principaux et aux principaux adjoints des établissements d'enseignement, ainsi qu'aux travailleurs sociaux, le droit fondamental de constituer des organisations de leur choix et celui de s'affilier à ces organisations pour la défense de leurs intérêts professionnels.**

Salariés à temps partiel des collèges publics (Ontario). Dans ses commentaires précédents, la commission avait noté l'entrée en vigueur de la loi modificative sur la négociation collective dans les collèges (LNCC), qui permet au personnel enseignant ou de soutien travaillant à temps partiel dans les collèges de l'Ontario de jouir pleinement du droit de se syndiquer et de négocier collectivement. La commission avait aussi relevé que cette même loi instaure une procédure pour la création, la modification ou la suppression des unités de négociation, procédure qui incluait la possibilité pour les collèges de contester le nombre des affiliés effectivement détenteurs de cartes, faculté dont les collèges tireraient largement parti afin de retarder le processus d'enregistrement. A cet égard, le Syndicat des salariés du secteur public de l'Ontario avait présenté des demandes d'enregistrement afin de représenter les unités de personnel enseignant travaillant à temps partiel et les unités de personnel de soutien travaillant à temps partiel. Dans l'un et l'autre cas, des scrutins avaient été organisés et les urnes avaient été placées sous scellés en attendant que la Commission des relations du travail de l'Ontario (CRTO) ait tranché sur les questions encore en litige entre les parties.

La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle, en date du 27 mars 2012, la CRTO avait indiqué que les parties s'étaient mises d'accord sur les problèmes en suspens concernant un collège (*Centennial College*) et que ces dernières ont demandé à la CRTO de confirmer l'accord et d'établir un calendrier pour régler les questions en suspens dans les autres collèges. Le processus et un calendrier auraient été convenus par la suite. Le gouvernement de l'Ontario souligne l'importance du rôle d'arbitrage joué par la CRTO dans le processus d'accréditation établi par la législation et considère qu'il serait inapproprié de gêner ou d'interférer dans la procédure. Le gouvernement déclare que son point de vue est partagé par le Syndicat national des employés et employés généraux du secteur public. **Notant l'évolution positive du traitement de cette question, la commission prie le gouvernement d'indiquer tout fait nouveau à cet égard.**

Travailleurs du secteur de l'éducation (Alberta). La commission rappelle que ses précédents commentaires portaient sur la nécessité de modifier les dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur qui habilite la direction d'un établissement supérieur public à désigner les catégories de salariés qui ont, en tant que membres du personnel enseignant, la possibilité, de droit, de constituer une association professionnelle pour la défense de leurs intérêts et de s'affilier à une telle association. **Tout en notant que le rapport du gouvernement ne contient aucune information sur ce point, la commission prie à nouveau le gouvernement de s'assurer que le gouvernement de l'Alberta prenne toutes les dispositions nécessaires pour garantir à toutes les catégories de personnel de l'enseignement supérieur sans exception le droit de se syndiquer.**

Article 2. Monopole syndical instauré par la loi (Ile-du-Prince-Edouard, Nouvelle-Ecosse et Ontario). La commission rappelle que ses précédents commentaires portaient sur la mention expresse, contenue dans la loi de la Nouvelle-Ecosse (loi sur les professions de l'enseignement), de l'Ontario (loi sur les professions de l'enseignement et de l'éducation) et de l'Ile-du-Prince-Edouard (loi de 1983 sur la fonction publique), du syndicat reconnu en tant qu'agent de négociation. **Notant que le rapport du gouvernement ne contient aucune information sur cette question, la commission prie à nouveau le gouvernement de s'assurer que les gouvernements de la Nouvelle-Ecosse, de l'Ontario et de l'Ile-du-Prince-Edouard prennent toutes les mesures nécessaires pour rendre leur législation pleinement conforme aux normes de liberté de choix sur lesquelles repose la convention, en supprimant de la loi toute mention expresse d'un syndicat quelconque en tant qu'agent de négociation et en remplaçant cette mention par une référence neutre à l'organisation la plus représentative.**

Article 3. Droits des organisations d'employeurs et de travailleurs d'organiser leurs activités et de formuler leurs programmes. Secteur de l'éducation. Les précédents commentaires de la commission portaient sur des problèmes récurrents dans l'exercice du droit de grève pour les travailleurs du secteur de l'éducation de plusieurs provinces (Colombie-Britannique et Manitoba). Par ailleurs, la commission note les allégations du CTC en date du 31 août 2012 selon lesquelles le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention de présenter un projet de loi défavorable aux enseignants et aux commissions scolaires qui offrirait la possibilité de bloquer les grèves décidées dans le secteur de l'éducation pendant une durée de deux ans et de geler toute négociation, notamment sur les salaires des enseignants. **La commission prie le gouvernement de fournir ses observations en réponse à ces allégations.**

Colombie-Britannique. La commission avait demandé des informations sur toute décision du Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique concernant les niveaux de services minima prévus dans le secteur de l'éducation. La commission prend note de l'ordonnance provisoire rendue le 28 février 2012 par ladite commission suite à une saisine de la Fédération des enseignants de la Colombie-Britannique (BCTF) qui prévoit entre autres que: 1) l'Association des employeurs des écoles publiques de Colombie-Britannique (BCPSEA) et la BCTF collaboreront avec la commission pour désigner les niveaux de services essentiels de l'unité de négociation de la BCTF; 2) l'ordonnance provisoire sera passée en revue chaque semaine à compter du début de la semaine du 12 mars 2012, puis elle pourra être modifiée ou amendée s'il y a lieu et si la commission le juge nécessaire; et 3) tout problème lié à l'application ou à l'interprétation de l'ordonnance provisoire sera souligné dès que possible et sera traité par la commission dans les plus brefs délais.

S'agissant des discussions entre le gouvernement de la province et la BCTF sur la loi sur la flexibilité et le choix dans l'enseignement public, la commission note l'indication du gouvernement selon laquelle ces discussions ont eu lieu entre mai et novembre 2011, et qu'à la suite de celles-ci le gouvernement a présenté en février 2012 un projet de loi sur l'amélioration de l'éducation (projet de loi 22) qui a été adopté en mars 2012. La commission prend note de toutes ces informations.

Manitoba. La commission rappelle que ses commentaires précédents se référaient à la nécessité de modifier l'article 110(1) de la loi sur les écoles publiques qui interdit aux enseignants de faire grève. La commission note une fois de plus que le gouvernement ne prévoit pas de modifier la loi sur les écoles publiques. En outre, le gouvernement ajoute que les enseignants de la province ont volontairement renoncé à leur droit de grève en 1956, en échange d'un processus d'arbitrage exécutoire et que ni les enseignants ni les commissions scolaires n'ont formellement demandé au gouvernement du Manitoba de restituer le droit de grève aux enseignants. La loi prévoit actuellement un processus d'arbitrage pour résoudre les conflits relatifs aux négociations collectives. **Rappelant que le droit de grève ne devrait pas être limité pour les enseignants, la commission prie le gouvernement de s'assurer que le gouvernement du Manitoba prenne les mesures nécessaires pour que la loi sur l'école publique soit**

modifiée dans ce sens.

Certaines catégories de salariés du secteur de la santé (Alberta). Les commentaires précédents de la commission concernaient l'interdiction de faire grève pour tous les salariés relevant des autorités régionales de la santé, y compris diverses catégories de journaliers et même de jardiniers régies par la loi modificative sur les relations du travail (restructuration des autorités régionales de la santé). **La commission note que le rapport du gouvernement ne contient aucune information à cet égard et le prie de s'assurer que le gouvernement de l'Alberta prenne les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs du secteur de la santé qui n'assurent pas des services essentiels au sens strict du terme le droit de faire grève.**

Secteur public (Québec). La commission rappelle que ses commentaires précédents concernaient la loi 43 qui a mis fin de façon unilatérale aux négociations dans le secteur public en imposant l'application de conventions collectives pour une période déterminée, privant ainsi les travailleurs concernés, notamment les enseignants, du droit de grève (la loi sur le travail du Québec interdit la grève pendant l'application d'une convention collective). En outre, la commission avait demandé au gouvernement d'amender les dispositions suivantes: 1) l'article 30 qui prévoit des sanctions lourdes et disproportionnées en cas de non-respect des dispositions interdisant le recours à la grève (suspension de la retenue des cotisations syndicales sur simple déclaration de l'employeur indiquant que la loi n'a pas été respectée pour une période de douze semaines pour chaque jour ou partie de jour pendant lequel l'infraction est constatée); 2) l'article 32 qui prévoit une réduction du traitement des salariés d'un montant égal au traitement qu'ils auraient reçu pour chaque période de contravention, outre le fait qu'ils ne sont pas payés pendant cette période; 3) l'article 38 qui prescrit la facilitation des recours collectifs contre une association de salariés, à travers l'assouplissement des conditions prévues par le Code de procédure civile pour ce type de recours; et 4) les articles 39 et 40 qui prévoient de lourdes sanctions pénales.

La commission note que le gouvernement déclare que cette loi fait toujours l'objet d'un recours devant les tribunaux de la province et que le gouvernement du Québec réserve donc ses commentaires jusqu'à ce que les tribunaux aient fait connaître leurs décisions. **La commission prie le gouvernement de fournir toute information sur les jugements prononcés par les tribunaux provinciaux, ainsi que les suites données, et espère que les amendements seront effectués comme demandé.**

Arbitrage imposé à la demande d'une partie après l'expiration d'un délai de soixante jours d'arrêt de travail (art. 87.1 (1) de la loi sur les relations de travail) (Manitoba). La commission rappelle que ses précédents commentaires portaient sur la nécessité de modifier l'article 87.1 (1) de la loi sur les relations de travail permettant à une partie à un différend collectif de présenter une demande unilatérale au Conseil du travail afin de déclencher le processus de règlement du différend lorsque l'arrêt de travail dépasse soixante jours. La commission note que le gouvernement indique qu'aucun changement de la loi sur les relations de travail n'est prévu. **La commission prie à nouveau le gouvernement de s'assurer que le gouvernement de la province du Manitoba prenne les mesures nécessaires pour réviser ladite loi de sorte qu'une sentence arbitrale ne puisse être imposée que dans les cas impliquant des services essentiels au sens strict du terme, des fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat ou lorsque les deux parties au différend collectif sont d'accord.**

Conformité de la loi sur les services essentiels dans le secteur public et de la loi modifiant la loi sur les syndicats de la province de la Saskatchewan. La commission rappelle que ses commentaires précédents portaient sur la loi sur les services essentiels dans les services publics (projet de loi 5) et la loi portant modification de la loi sur les syndicats (projet de loi 6), textes qui ont été adoptés par le gouvernement de la Saskatchewan en mai 2008. La commission avait en outre observé que lesdits textes ont fait l'objet d'une plainte devant le Comité de la liberté syndicale (cas no 2654) et s'était référée aux conclusions et recommandations de mars 2010 du comité qui attiraient son attention sur les aspects législatifs du cas. La commission rappelle ainsi que, selon les recommandations du Comité de la liberté syndicale, les autorités provinciales devaient, en consultation avec les partenaires sociaux: 1) modifier la loi sur les services essentiels dans la fonction publique (projet de loi 5) de manière à garantir que la Commission des relations de travail puisse étudier tous les aspects de la détermination d'un service essentiel et agir rapidement dans le cas d'une contestation survenant au cœur d'un conflit de travail plus vaste; 2) modifier la loi sur les services essentiels dans la fonction publique qui prévoit une liste de services essentiels prescrits; 3) prévoir des garanties compensatoires pour les travailleurs dont le droit de grève pourrait être restreint ou interdit par la loi sur les services essentiels dans la fonction publique; et 4) modifier la loi sur les syndicats (projet de loi 6) de manière à abaisser le seuil, fixé à 45 pour cent, du nombre requis de salariés favorables à un syndicat avant de pouvoir engager le processus électoral visant son accréditation.

La commission avait noté précédemment qu'un certain nombre d'organisations syndicales de niveaux national et provincial avaient engagé en juillet 2008, devant le tribunal provincial, une action tendant à ce que les projets de loi 5 et 6 soient déclarés inconstitutionnels au motif qu'ils violent, entre autres textes fondamentaux, la Charte canadienne des droits et libertés et les conventions internationales ratifiées par le Canada. La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle le tribunal de première instance de la Saskatchewan a rendu une décision le 6 février 2012 sur les projets de loi. En ce qui concerne le projet de loi 6, la cour a conclu que les modifications étaient constitutionnelles et, par conséquent, le gouvernement de la Saskatchewan n'a pas l'intention de changer les amendements apportés à la loi en 2008. En ce qui concerne le projet de loi 5, le tribunal a conclu que les modifications étaient anticonstitutionnelles et a estimé que la législation dans sa rédaction actuelle porte atteinte à la liberté syndicale en limitant le droit de grève. La commission note l'indication selon laquelle le gouvernement de la Saskatchewan a exercé un recours contre la décision du tribunal et observe donc que les instances judiciaires sont encore saisies de l'affaire. **La commission se réfère aux conclusions du Comité de la liberté syndicale en ce qui concerne la nécessité d'amender la loi sur les syndicats telle que modifiée par le projet de loi 6 et prie le gouvernement de fournir des informations sur toute décision prise par les juridictions compétentes concernant le recours du gouvernement de la Saskatchewan concernant la constitutionnalité de la loi sur les services essentiels dans les services publics (projet de loi 5) et sur les suites qui y seraient données, compte tenu notamment des recommandations du Comité de la liberté syndicale à propos des amendements à apporter à ladite loi.**

Egypte

(Ratification: 1957)

Commentaires des organisations de travailleurs et d'employeurs. La commission prend note des commentaires de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en date du 29 août 2012, qui concernent le droit de grève et sont traités dans le rapport général de la commission. La commission

prend note des observations très détaillées du gouvernement en réponse aux commentaires présentés par la Confédération syndicale internationale (CSI) les 31 juillet et 31 août 2012. Elle note en particulier, en ce qui concerne l'allégation de la CSI, que la Fédération égyptienne des syndicats (ETUF) qui est contrôlée par l'Etat continue d'être le syndicat dominant, que le gouvernement indique que: 1) il existe un grand nombre d'organisations syndicales dans le pays, certaines sont affiliées à la ETUF, d'autres sont affiliées à d'autres fédérations, la plus importante étant la Fédération égyptienne des syndicats indépendants; 2) le nombre de syndicats qui ont été autorisés à se constituer en toute liberté dépasse les 800 syndicats et fédérations; et 3) le gouvernement ne contrôle pas la ETUF et il est engagé à traiter les organisations syndicales et les fédérations de syndicats en toute objectivité. En outre, en ce qui concerne l'allégation CSI qu'un tribunal de la ville de Helwan a condamné Kamal Abbas, le coordinateur général du Centre des services aux syndicats et aux travailleurs (CTUWS), à six mois de prison, le 26 février 2012, pour avoir dénoncé Ismail Ibrahim Fahmy, président par intérim de la ETUF, lors d'un discours à la Conférence internationale du Travail (CIT) en 2011, le gouvernement indique que: 1) Ismail Fahmy a intenté un procès contre Kamal Abbas au motif qu'il a été insulté lors de la CIT et le tribunal a prononcé par contumace la peine de six mois de prison, conformément à la loi; et 2) M. Abbas a interjeté appel contre le jugement et a comparu devant la cour d'appel, qui a automatiquement annulé le jugement. Rappelant l'importance de la liberté d'expression dans le plein exercice de la liberté syndicale, tel qu'énoncé dans la Résolution de 1970 concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, la commission fait bon accueil à l'information selon laquelle la cour d'appel a annulé le jugement condamnant M. Abbas. La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle il n'a pas été notifié spécifiquement des incidents violents allégués par la CSI et qu'il est engagé à renvoyer toutes violations ou allégations relatives à l'usage de la violence contre les grèves à un comité tripartite pour examen et adoption de mesures juridiques. **La commission prie à nouveau le gouvernement de soumettre les allégations de la CSI à laquelle il a répondu à un comité tripartite pour examen et de fournir des informations à cet égard.**

Questions d'ordre législatif. La commission rappelle qu'elle évoque depuis un certain nombre d'années certaines divergences entre la convention et la législation nationale, notamment la loi sur les syndicats no 35 de 1976, dans sa teneur modifiée par la loi no 12 de 1995, et le Code du travail no 12 de 2003, à propos des points suivants:

- l'institutionnalisation d'un système de syndicat unique, en vertu de la loi no 35 de 1976 (dans sa teneur modifiée par la loi no 12 de 1995), en particulier les articles 7, 13, 14, 17 et 52;
- le contrôle institué par la loi sur les organisations syndicales du plus haut niveau, en particulier la Confédération générale des syndicats, sur les procédures de nomination et d'élection aux comités directeurs des organisations syndicales, en vertu des articles 41, 42 et 43 de la loi no 35 (dans sa teneur modifiée par la loi no 12);
- le contrôle exercé par la Confédération générale des syndicats sur la gestion financière des syndicats, en vertu des articles 62 et 65 de la loi no 35 (dans sa teneur modifiée par la loi no 12);
- la destitution des membres du comité exécutif d'un syndicat qui a provoqué des arrêts de travail ou de l'absentéisme dans un service public ou un service d'intérêt collectif (art. 70(2)(b) de la loi no 35 de 1976);
- l'approbation préalable par la Confédération générale des syndicats requise pour l'organisation de mouvements de grève, en vertu de l'article 14(i) de la même loi;
- les restrictions au droit de grève et le recours à l'arbitrage obligatoire dans des services qui ne sont pas des services essentiels au sens strict du terme (art. 179, 187, 193 et 194 du Code du travail); et
- les sanctions prévues en cas d'infraction à l'article 194 du Code du travail (art. 69, paragr. 9, du code).

La commission note que le gouvernement indique qu'il s'attache à rendre la loi sur les syndicats et le Code du travail conformes aux dispositions de la convention et que tous les règlements sont actuellement en préparation en vue de leur soumission au nouveau Parlement. Il indique en particulier avoir publié en mars 2011 la «Déclaration de la liberté d'association» qui rappelle le respect de toutes les conventions internationales ratifiées, y compris la convention no 87, ainsi que la liberté de constituer des organisations syndicales. Après la promulgation de cette déclaration, un grand nombre de nouvelles organisations syndicales et plusieurs fédérations syndicales, regroupant plus d'un syndicat et/ou d'un comité syndical, ont été constituées.

La commission note en outre d'après les indications du gouvernement relatives au projet de loi sur la liberté syndicale que: 1) la législature précédente a été annulée en vertu d'une décision judiciaire rendue par la Cour constitutionnelle en juin 2012, ce qui a entravé l'achèvement de la discussion ou de la promulgation du projet de loi qui avait été adoptée par le Conseil des ministres égyptiens le 2 novembre 2011; 2) un processus de dialogue social visant à promulguer la loi sur la liberté syndicale est toujours en cours (à cette fin, une réunion de haut niveau a eu lieu en septembre 2012, qui incluait le ministre de la Main-d'œuvre et des Migrations, le Secrétaire d'Etat aux Affaires juridiques, en plus des anciens ministres de la main-d'œuvre (MM. Ahmed El Bor'ai et Refaat Hassan), et le directeur du bureau de l'OIT au Caire); 3) le gouvernement examine plusieurs options en ce qui concerne la substance de la loi et dans le respect des procédures alternatives qui sont disponibles pour la promulgation, en l'absence du Parlement, et le fait que le Président assume le pouvoir législatif temporairement, dans l'attente de l'élection d'un nouveau Parlement; et 4) il est prévu de soumettre le projet de loi au Conseil des ministres pour son adoption et son renvoi devant le Président qui agit actuellement en qualité de législateur. Cette étape sera suivie par la tenue d'élections de représentants des travailleurs, conformément aux dispositions de la nouvelle loi applicable aux organisations syndicales en Egypte. En ce qui concerne les allégations de la CSI sur le projet de loi, le gouvernement indique qu'il réfute les allégations selon lesquelles le projet n'est pas conforme aux dispositions de la convention no 87 car il s'agit d'une anticipation des événements et d'une ingérence dans les affaires intérieures de l'Egypte. **La commission veut croire que le projet a pris en considération ses commentaires précédents, et rappelle que le gouvernement peut se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à l'égard de toutes les questions soulevées ci-dessus, et prie le gouvernement de transmettre le projet actuel afin qu'elle puisse examiner sa conformité avec la convention.**

Rappelant ses précédents commentaires concernant le décret-loi no 34 (2011) adopté le 12 avril 2011 par le Président du Conseil suprême des forces armées qui prévoyait des sanctions, y compris des peines d'emprisonnement, à l'encontre de toute personne qui «pendant l'état d'exception, prend position ou exerce une activité qui a pour effet d'empêcher, de gêner ou d'entraver le fonctionnement d'une institution de l'Etat, d'une autorité publique ou d'un établissement public ou privé» ou qui «incite, invite ou encourage [de telles actions]», la commission note avec **satisfaction** l'indication du gouvernement selon laquelle l'état d'exception a été levé le 31 mai 2012 et, dans la mesure où le décret indique clairement n'être applicable qu'au cours de l'état d'exception, ce dernier n'est plus appliqué.

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Fidji

(Ratification: 2002)

Commentaires des organisations de travailleurs et d'employeurs. La commission prend note des commentaires de la Confédération syndicale internationale (CSI) en date des 31 juillet et 31 août 2012 sur l'application de la convention. Elle prend note également de la communication du Syndicat des travailleurs des mines de Fidji (FMWU) en date du 19 septembre 2012, relatifs aux questions actuellement examinées dans le cadre de la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. La commission prend note des commentaires de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en date du 29 août 2012, qui concernent le droit de grève et sont traités dans le rapport général de la commission.

Mission de contacts directs du BIT. La commission prend note des dernières conclusions et recommandations auxquelles le Comité de la liberté syndicale est parvenu dans le cadre du cas no 2723 concernant, entre autres, des actes de violence, de harcèlement, d'intimidation et d'arrestation à l'encontre, notamment, de syndicalistes. Le Comité de la liberté syndicale se dit très préoccupé de constater que la mission de contacts directs du BIT, qui s'est rendue aux îles Fidji en septembre 2012, n'a pas été autorisée à poursuivre son travail. Il attire l'attention du Conseil d'administration sur la gravité et l'urgence extrêmes des problèmes que pose ce cas. La commission **regrette profondément** que cette occasion n'ait pas pu être saisie de clarifier les faits et d'aider le gouvernement ainsi que les partenaires sociaux à trouver les solutions appropriées aux questions que la commission et le Comité de la liberté syndicale ont soulevées. **La commission espère qu'une nouvelle mission sera autorisée dans un proche avenir à se rendre dans le pays afin de traiter les points examinés par les organes de contrôle de l'OIT.**

Droits syndicaux et libertés publiques. La commission se déclare à nouveau **profondément préoccupée** par les nombreux actes de violence, de harcèlement et d'intimidation et par les arrestations de dirigeants syndicaux et de syndicalistes pour avoir exercé leur droit à la liberté syndicale, qu'ont signalés précédemment la CSI et l'Internationale de l'éducation (IE).

Actes de violence. Concernant les violences physiques qui auraient été infligées à plusieurs syndicalistes, la commission note la déclaration du gouvernement selon laquelle: i) à ce jour, ni le Département de la police ni le Bureau des poursuites publiques n'a reçu de plainte émanant de M. Felix Anthony ou de M. Mohammed Khalil concernant les actes de violence physique qu'ils auraient subis, de sorte qu'aucune enquête n'a été initiée; et ii) les deux personnes n'ont pas eu recours à l'ensemble des mécanismes juridiques dont dispose le pays.

La commission rappelle que la résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, adoptée à la Conférence internationale du Travail (CIT) à sa 54^e session en 1970, place au tout premier rang des libertés publiques essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux le droit à la «liberté et à la sûreté de la personne» puisque l'exercice effectif de toutes les autres libertés, et singulièrement de la liberté syndicale, découle de ce droit fondamental. La commission insiste à nouveau sur le fait qu'elle a toujours considéré que, en cas d'atteinte à l'intégrité physique ou morale des personnes, une enquête judiciaire indépendante devrait être diligentée immédiatement afin de faire toute la lumière sur les faits, de déterminer les responsabilités, de punir les coupables et de prévenir la répétition de telles actions. En outre, en ce qui concerne les allégations de mauvais traitements physiques infligés aux syndicalistes, la commission a toujours rappelé que les gouvernements devaient donner des instructions précises et appliquer des sanctions efficaces lorsque des cas de mauvais traitements sont avérés. L'absence de condamnations à l'encontre des parties coupables crée dans la pratique une situation d'impunité qui renforce le climat de violence et d'insécurité, et qui est donc extrêmement dommageable pour l'exercice des activités syndicales. **La commission prie donc instamment le gouvernement de prendre sans délai toutes les mesures nécessaires pour garantir le plein respect des principes susmentionnés. La commission prie également le gouvernement, même si les victimes ont entre-temps déposé une plainte, de diligenter sans délai une enquête indépendante sur les actes allégués de violence, de harcèlement et d'intimidation à l'encontre de M. Felix Anthony, secrétaire national du Conseil des syndicats de Fidji (FTUC) et secrétaire général des travailleurs du sucre de Fidji; M. Mohammed Khalil, président du Syndicat général des travailleurs du sucre de Fidji (FSGWU) – bureau de Ba; M. Attar Singh, secrétaire général du Conseil des syndicats des îles Fidji (FICTU); M. Taniela Tabu, secrétaire général de l'Union nationale des travailleurs Taukei de Viti (VNUTW); et M. Anand Singh, avocat. La commission prie le gouvernement de transmettre des informations détaillées concernant les résultats de cette enquête et les mesures auxquelles elle a donné lieu. En ce qui concerne plus particulièrement l'allégation d'acte de violence contre un dirigeant syndical à titre de représailles pour des déclarations faites par son collègue à la CIT de 2011, la commission rappelle que le fonctionnement de la Conférence risquerait d'être considérablement entravé et la liberté d'expression des délégués des travailleurs et des employeurs paralysée si les délégués concernés ou leurs suppléants sont victimes de violence ou sont arrêtés pour avoir exprimé leurs opinions devant la Conférence. La commission prie instamment le gouvernement de veiller à ce qu'aucun syndicaliste ne fasse l'objet de représailles pour exercice de la liberté d'expression.**

Arrestation et détention. En ce qui concerne l'arrestation de syndicalistes (à savoir M. Felix Anthony, M. Daniel Urai et M. Nitendra Goundar), la commission note que la CSI indique que M. Daniel Urai, président du FTUC, a deux affaires pour lesquelles la justice a été saisie et qui n'ont pas encore été jugées. L'une porte sur une accusation selon laquelle il aurait préparé des syndicalistes à la négociation collective et l'autre, parce qu'il aurait incité, si l'on en croit les accusations formulées, à la violence politique en encourageant le renversement du gouvernement. De plus, dans la première affaire pour laquelle la justice a été saisie il y a presque un an, les poursuites en justice n'ont pas permis de produire les divulgations requises, notamment l'identification du plaignant.

La commission note également le résumé des événements tels que présentés par le gouvernement: i) M. Nitendra Goundar et M. Daniel Urai ont organisé et mené, le 3 août 2011, une réunion avec le Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie à la «Mana Island Resort», sans avoir obtenu l'autorisation préalable conformément aux règlements d'urgence d'ordre public (PER), réunion au cours de laquelle ils auraient formulé des remarques provocatrices à l'encontre du gouvernement fidjien; ii) la police a arrêté les deux syndicalistes et les a placés en garde à vue pendant une journée dans la salle de conférence du poste de police de Nadi; iii) M. Goundar et M. Urai ont été accusés, le 4 août 2011, pour manquements aux PER; iv) ils ont d'eux-mêmes reconnu avoir commis une erreur en ne demandant pas l'autorisation préalable de tenir une réunion publique, mais ont rejeté les allégations selon lesquelles ils auraient fait des déclarations à l'encontre du gouvernement actuel; v) à aucun moment, les deux syndicalistes n'ont subi de pressions, menaces ou violences; et vi) l'affaire doit être entendue le 4 juin 2012.

Tout en ayant précédemment noté que M. Felix Anthony, M. Daniel Urai et M. Nitendra Goundar avaient été libérés, la commission remarque avec

préoccupation que les poursuites pénales pour regroupement illégal à l'encontre de M. Goundar et de M. Urai au motif qu'ils n'ont pas respecté les termes des PER ne sont pas encore réglées. La commission considère que, si le fait d'exercer des activités syndicales n'implique aucune immunité au regard du droit pénal ordinaire, les autorités ne devraient pas utiliser les activités syndicales légitimes comme prétexte pour procéder à une arrestation ou à une détention arbitraire, ou pour procéder à des charges au pénal. **En ce qui concerne les syndicalistes susmentionnés, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que toutes les charges retenues contre eux soient immédiatement abandonnées et pour fournir sans délai des informations sur tous faits nouveaux en la matière, y compris les résultats de l'affaire portée devant la justice, dont l'audience aurait, semble-t-il, été retardée.** La commission rappelle également que les mesures d'arrestation et de détention, même pour une courte durée, de dirigeants syndicaux et de syndicalistes dans l'exercice de leurs activités syndicales légitimes constituent une violation grave des principes de la liberté syndicale (voir étude d'ensemble de 1994 sur la liberté syndicale et la négociation collective, paragr. 31). **La commission prie instamment le gouvernement de tenir pleinement compte de ce principe dans le futur.**

Restrictions à la liberté de réunion et d'expression. En outre, concernant ses précédents commentaires sur la liberté de réunion et d'expression, la commission note le point de vue exprimé par la CSI selon lequel bon nombre des pouvoirs stipulés dans les règlements PER qui ont été récemment abrogés figurent de manière plus détaillée dans le décret sur l'ordre public (amendé) de 2012 (POAD); en particulier, la CSI critique la définition vaste d'un «acte de terrorisme» qui pourrait être utilisée pour mettre en examen des syndicats. Elle critique également la peine d'emprisonnement, qui peut aller jusqu'à cinq ans, pour avoir organisé une réunion sans permission, ainsi que les circonstances dans lesquelles la police est autorisée à refuser un permis. La commission prend note également des allégations supplémentaires ci-après: i) si les réunions syndicales sont aujourd'hui plus fréquentes, il n'en reste pas moins que les autorités policières répondent de façon sélective aux demandes d'autorisation de telles réunions; ii) la police étudie avec soin l'ordre du jour des réunions ainsi que le contenu des discours avant d'accorder l'autorisation; iii) M. Rajeshwar Singh, secrétaire national adjoint du FTUC représentant le FTUC au conseil d'administration des Services de base aérienne (ATS), a été retiré du conseil le 31 décembre 2011 par le gouvernement au motif qu'il avait rencontré des syndicalistes australiens et qu'il aurait appelé au boycott; et iv) la liberté d'expression est restreinte; par exemple, en avril 2012, un quotidien a refusé d'imprimer une annonce payante émanant du FTUC sur la Journée du travail car il craignait des représailles de la part du régime.

La commission prend dûment note de l'indication du gouvernement selon laquelle: i) les PER ont été levés à compter du 7 janvier 2012 et les îles Fidji sont guidées à nouveau par la loi sur l'ordre public, telle qu'elle a été modernisée par le POAD, ce qui constitue une mesure importante vers l'élaboration de la nouvelle Constitution qui est actuellement en cours; ii) nonobstant ce qui précède, les PER n'empêchaient pas les syndicats de tenir des réunions publiques si celles-ci respectaient les conditions requises; iii) au cours des cinq dernières années, le gouvernement a accordé plusieurs autorisations de réunion; et iv) aujourd'hui, aux Fidji, les syndicats qui respectent la loi sur l'ordre public tiennent des réunions et mènent à bien leurs travaux, qui sont importants afin de promouvoir les droits et le bien-être des travailleurs fidjiens.

Tout en se félicitant de l'abrogation, le 7 janvier 2012, de la législation relative à l'urgence telle qu'elle figure dans les PER, la commission note avec **préoccupation** certaines dispositions de la loi sur l'ordre public telle qu'amendée par le POAD, en particulier le nouvel alinéa (5) de l'article 8 selon lequel «l'autorité concernée peut, de manière discrétionnaire, refuser d'accorder une autorisation au titre de cet article à toute personne ou toute organisation à qui il a été précédemment refusé une autorisation en vertu d'une loi écrite quelle qu'elle soit, ou à toute personne ou toute organisation qui a précédemment organisé une réunion, un défilé ou un rassemblement qui aurait porté préjudice à la paix, à la sécurité publique et au bon ordre et/ou s'est engagée dans un dénigrement racial ou religieux, a porté atteinte ou saboté, ou tenté de porter atteinte ou de saboter l'économie ou l'intégrité financière des Fidji». La commission estime que, telle que rédigée, cette disposition pourrait être utilisée de sorte à rendre difficile aux syndicats l'organisation de réunions publiques, compte tenu, en particulier, des allégations formulées auparavant selon lesquelles les PER restreignent les droits des syndicats à cet égard. Elle rappelle à nouveau que les libertés de réunion, d'opinion et d'expression, et en particulier celle d'exprimer des opinions sans ingérence et de chercher, de recevoir et de répandre sans considération de frontières les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit, font partie des libertés civiles indispensables à l'exercice normal des droits syndicaux (résolution de la CIT concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, adoptée lors de sa 54^e session, 1970). **Tout en se félicitant de la décision de suspendre provisoirement l'application de l'article 8 de la loi sur l'ordre public telle qu'amendée, la commission prie le gouvernement d'envisager l'abrogation ou l'amendement du POAD afin de garantir que le droit de réunion soit exercé librement. La commission prie à nouveau instamment le gouvernement de tenir à l'avenir pleinement compte des principes énoncés ci-dessus et de s'abstenir de faire indûment obstacle dans la pratique à l'exercice légal des droits syndicaux.** En ce qui concerne M. Rajeshwar Singh, secrétaire national adjoint du FTUC, la commission estime que le fait de s'intéresser aux syndicats à l'étranger fait partie de l'exercice normal des droits syndicaux. **La commission prie le gouvernement de le réintégrer dans son poste de représentant des intérêts des travailleurs au conseil d'administration des ATS.**

Questions législatives. Décret no 35 de 2011 sur les industries nationales essentielles. La commission avait précédemment prié instamment le gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour modifier les dispositions du décret sur les industries nationales essentielles, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, de manière à les mettre en conformité avec la convention. Elle note également que, selon la CSI, le décret continue à anéantir les syndicats dans les secteurs concernés. La commission observe que, dans le cadre du cas no 2723, le Comité de la liberté syndicale a rappelé sa précédente conclusion selon laquelle de nombreuses dispositions du décret et du règlement régissant sa mise en œuvre donnent lieu à de sérieuses violations des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. On peut citer par exemple l'article 6 (suppression de tous les enregistrements de syndicats existant dans les industries nationales essentielles); les articles 10 à 12 (obligation pour les syndicats de faire une demande d'élection en tant que représentant de l'unité de négociation auprès du Premier ministre; décision par le Premier ministre de la composition et du champ d'application de l'unité de négociation aux fins d'élection; organisation et contrôle des élections par le responsable du registre); l'article 14 (le syndicat n'est enregistré comme représentant de l'unité de négociation que si 50 pour cent plus un des travailleurs de l'unité votent en sa faveur); l'article 7 (tous les chefs de syndicat doivent être employés par les organisations désignées qu'ils représentent); l'article 27 (qui impose des restrictions sévères au droit de grève); l'article 26 (aucun différend ne peut être porté devant les tribunaux; arbitrage obligatoire par le gouvernement des différends portant sur une somme dépassant un certain seuil financier); l'article 24(4) (interdiction de déduction automatique des cotisations pour les travailleurs des industries nationales essentielles).

La commission se félicite du fait que, selon le rapport de la mission de contacts directs, dans le cadre de l'élaboration en cours d'une nouvelle Constitution non raciale pour les Fidji, qui devrait être prête début 2013 et qui passe par un dialogue national exhaustif en vue des premières élections démocratiques prévues en 2014, et compte tenu du fait que la nouvelle Constitution reflétera les huit conventions fondamentales de l'OIT et que la législation nationale du travail devra être compatible avec cette nouvelle Constitution, le sous-comité du Conseil consultatif tripartite sur les relations d'

emploi (ERAB) a été chargé d'examiner tous les décrets gouvernementaux existants relatifs au travail afin d'en vérifier la conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT. La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle le sous-comité de l'ERAB, dont la dernière réunion a eu lieu le 13 août 2012, devrait se réunir à nouveau afin de tenir compte des points de vue exprimés par la Commission de la fonction publique (PSC) et par le procureur général, et qu'il est prévu que les travaux de l'ERAB et de son sous-comité soient achevés d'ici à octobre 2012. En outre, la commission se félicite du fait que, selon les conclusions formulées par le Comité de la liberté syndicale dans le cadre du cas no 2723, le sous-comité de l'ERAB est convenu, selon le plaignant, de supprimer la plupart des dispositions du décret sur les industries nationales essentielles au motif qu'elles constituaient une infraction. **La commission veut croire que les mesures décidées par le sous-comité tripartite de l'ERAB seront activement poursuivies et appliquées dans un proche avenir afin de mettre la législation en conformité avec la convention. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur tout progrès accompli à cet égard.**

Notant avec une **profonde préoccupation** que, selon la CSI, les syndicats du secteur public et ceux qui représentent les «industries nationales essentielles» font face à de sérieuses difficultés financières, voire doivent même lutter pour leur survie, en raison de l'interdiction des prélèvements de cotisations syndicales à la source, la commission observe que, dans le cadre du cas no 2723, le Comité de la liberté syndicale a été d'avis que le fait de retirer aux syndicats cette possibilité d'une extrême importance pour eux, alors qu'elle leur était auparavant accordée, pourrait dans le contexte actuel être vu comme une autre tentative d'affaiblir le mouvement syndical des Fidji. La commission souligne que l'interdiction des prélèvements de cotisations syndicales à la source, qui pourrait avoir des conséquences financières fâcheuses pour les syndicats, n'est pas propice à l'instauration de relations professionnelles harmonieuses. **En conséquence, la commission prie le gouvernement de prendre les dispositions nécessaires pour garantir que les prélèvements de cotisations syndicales à la source soient pleinement rétablis dans le secteur privé et dans les secteurs considérés comme étant des industries nationales essentielles.**

Promulgation de 2007 sur les relations d'emploi (ERP). La commission a précédemment formulé des commentaires sur la nécessité de modifier les dispositions ci-après de l'ERP afin d'en assurer la conformité avec la convention:

- l'article 3(2), de sorte que les gardiens de prison puissent bénéficier du droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier;
- l'article 125(1)(a), de manière à assurer que les refus d'enregistrer un syndicat au titre de cet article soient fondés sur des critères objectifs. Tout en notant l'indication du gouvernement selon laquelle, depuis 2007, le greffier n'a jamais refusé une demande d'un syndicat de s'enregistrer au titre de l'ERP, la commission continue à considérer que cette disposition confère aux autorités des pouvoirs discrétionnaires excessivement importants pour décider si oui ou non une organisation remplit toutes les conditions nécessaires en vue de son enregistrement;
- l'article 119(2), en vue de permettre aux travailleurs qui exercent plus d'une activité professionnelle dans différents secteurs ou professions de s'affilier aux syndicats correspondants en tant que membres à part entière. La commission note que, selon le gouvernement, tous les syndicats fidjiens ont approuvé la politique d'un syndicat par personne dans le cadre de tous les autres droits qui ont été regroupés au titre de l'ERP. Selon la commission, le fait d'exiger des travailleurs qu'ils n'appartiennent pas à plus d'un seul syndicat pour pouvoir signer une demande d'enregistrement risque d'empiéter de façon indue sur leur droit de s'affilier aux organisations de leur choix;
- l'article 127, qui prévoit que les dirigeants syndicaux doivent être employés pendant une période d'au moins six mois dans une industrie, un commerce ou une profession ayant un lien direct avec le syndicat concerné, et qui interdit aux personnes n'ayant pas la nationalité fidjienne de faire partie des instances dirigeantes d'un syndicat;
- l'article 184, de manière à assurer que la question de l'exclusion du syndicat de membres ayant refusé de participer à une grève relève des statuts et règlements des syndicats. La commission note que le gouvernement indique que les syndicats eux-mêmes, se référant au fait qu'ils n'ont pas la capacité de résoudre des griefs internes entre eux, ont demandé au greffier d'intervenir dans ces cas. Bien que préférant que les syndicats parviennent à résoudre de façon indépendante leurs problèmes, de peur que son intervention ne soit interprétée par l'OIT comme une ingérence dans les affaires syndicales, le greffier est parvenu, sur ordre des syndicats, à faire office de médiateur et à faciliter le règlement de certains de ces cas. Tout en notant cette information, la commission est d'avis que ce devrait être aux syndicats concernés de prendre la décision finale de l'expulsion ou des sanctions à l'encontre de leurs membres, quelles que soient les raisons invoquées;
- l'article 128, de manière à assurer que seules les plaintes émanant d'un certain pourcentage de membres syndicaux peuvent donner lieu à une inspection des livres de comptes des syndicats. La commission prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle la pratique courante est conforme aux recommandations de l'OIT puisque le contrôle de la bonne gouvernance, qui est nécessaire dans la mesure où les syndicats du pays reçoivent des fonds publics de leurs membres pour leurs opérations quotidiennes, n'est activé que lorsque des plaintes sérieuses d'utilisation abusive de ces fonds sont adressées au greffier, ou lorsque le contrôle des comptes révèle des anomalies importantes nécessitant des enquêtes. Toutefois, la commission rappelle qu'une disposition qui accorde aux autorités le pouvoir d'examiner à tout moment les livres de comptes d'un syndicat va à l'encontre de la convention, à moins qu'une plainte ait été déposée par un certain pourcentage des membres syndicaux;
- l'article 175(3)(b), de manière à assurer que la majorité simple des votes exprimés au cours d'un vote de grève ne soit exigée. La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle tous les syndicats ont donné leur accord à cet article, qui a été approuvé à l'unanimité en 2006 par le gouvernement multipartite des Fidji et par la Chambre basse. Dans ces circonstances, la commission se voit de nouveau obligée de rappeler que, bien que la nécessité d'un vote ne pose en principe pas de problème de compatibilité avec la convention, le quorum et la majorité requis ne devraient pas être tels que l'exercice du droit de grève devienne très difficile, voire impossible, dans la pratique. Si un Etat Membre considère qu'il est approprié de faire figurer dans sa législation des dispositions exigeant un vote des travailleurs avant l'organisation d'une grève, il devrait s'assurer que seuls les votes exprimés seront pris en compte et que le quorum et la majorité ont été fixés à un niveau raisonnable;
- l'article 180, de manière à accorder le pouvoir de déclarer une grève illégale à un organisme indépendant ayant la confiance des parties intéressées. Elle note que le gouvernement partage le sentiment de l'OIT et que l'élément de cette disposition concernant l'indépendance est actuellement étudié par le sous-comité de l'ERAB;
- les articles 169, 170, 181(c) et 191, paragraphe 1(c), de manière à éviter que l'effet cumulatif de ces dispositions ne résulte pas en un arbitrage obligatoire. La commission note que le gouvernement indique que la conception des politiques de l'ERA intègre à la fois la promotion de relations d'emploi de bonne foi et l'amélioration de la productivité. Dans la pratique, ceci revient à dire que c'est à ceux qui ont exprimé des griefs ou des différends en matière professionnelle, et non à l'Etat, que revient en premier lieu la responsabilité de trouver une solution à ces problèmes. Toutefois, lorsque les parties ont épuisé en toute bonne foi ce processus interne de résolution des conflits en vue d'une gouvernance effective, en particulier dans le contexte de la crise économique et financière mondiale, l'une ou l'autre des parties au différend ou l'Etat doit avoir le droit de soumettre le différend non résolu au mécanisme d'Etat afin qu'une solution à l'amiable puisse être trouvée rapidement, en évitant des effets néfastes sur l'ensemble de la nation. Dans ce contexte, ce recours au mécanisme d'Etat n'est pas perçu comme étant obligatoire, et le système fonctionne de manière très efficace. Le sous-comité de l'ERAB étudie néanmoins actuellement la demande de la commission;
- l'article 256(a), qui, conjointement avec l'article 250, prévoit la possibilité d'une peine d'emprisonnement en cas de recours à une grève illégale. La

commission prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle, notant la position de l'OIT à cet égard, il souhaite examiner cette disposition au sein du sous-comité de l'ERAB, dans le cadre d'un dialogue tripartite. Toutefois, il indique également que, avant l'instauration de la promulgation de 2007 sur les relations d'emploi, des syndicats ont tiré profit de cette disposition de droit à la grève par mauvaise foi et en l'absence d'un mécanisme dissuasif de sorte que, tout en reconnaissant pleinement le droit des travailleurs à se mettre en grève dans les conditions de protection efficace prévues dans la promulgation de 2007 (ERP), le gouvernement se doit d'inclure également des facteurs dissuasifs efficaces à l'encontre de ceux qui tirent profit de ce droit. La commission souhaite rappeler qu'aucune sanction pénale ne devrait être imposée à l'encontre d'un travailleur ayant mené une grève pacifique et que, en conséquence, des mesures d'emprisonnement ne devraient pas être imposées pour quelque prétexte que ce soit. De telles sanctions ne sont envisageables que si, à l'occasion d'une grève, des violences contre les personnes ou les biens, ou d'autres infractions graves de droit pénal, sont commises et ne peuvent être imposées qu'en application de textes punissant de tels faits, notamment du Code pénal.

La commission accueille favorablement l'indication du gouvernement selon laquelle un organisme tripartite national principal, à savoir l'ERAB, est responsable de toute modification apportée à la promulgation de 2007 (ERP), et un sous-comité tripartite de l'ERAB a reçu pour mandat d'étudier toute modification requise de ladite promulgation. Il étudie actuellement toutes les propositions d'amendement avant de les soumettre au conseil pour accord. Le gouvernement exprime l'espoir que le processus d'amendement sera achevé en 2012; il réitère son engagement à honorer dans la nouvelle Constitution ses obligations au titre des conventions fondamentales de l'OIT et confirme que ce dialogue social participatif et inclusif, instauré sur le marché du travail par l'ERAB tripartite afin d'examiner les politiques, la législation, les institutions et les pratiques actuelles dans le domaine du marché du travail, est un élément essentiel du dialogue national plus vaste que le gouvernement entretient en vue de l'élaboration d'une Constitution moderne et non discriminatoire aux îles Fidji, dont la mise en place est prévue pour le début de 2013 et qui ouvrira la voie aux élections générales de 2014. **La commission veut croire que les questions soulevées ci-dessus feront partie des délibérations du sous-comité de l'ERAB et que, dans le cadre de cet exercice, il sera tenu dûment compte de ses commentaires en vue d'assurer la conformité de la promulgation de 2007 (ERP) avec la convention. La commission prie le gouvernement d'indiquer dans son prochain rapport les résultats des délibérations de l'ERAB.**

Décrets relatifs au secteur public. La commission avait précédemment noté qu'à cause du décret no 21 sur les relations d'emploi (amendé) 15 000 travailleurs du service public n'ont pu bénéficier de la promulgation de 2007 (ERP), se trouvant ainsi du jour au lendemain privés de leurs droits fondamentaux et autres droits syndicaux. Elle avait prié instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que les fonctionnaires bénéficient des garanties consacrées par la convention. La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle, depuis l'adoption du décret no 36 (amendé) sur le service public, tous les fonctionnaires publics des îles Fidji bénéficient de mécanismes de sauvegarde de l'emploi identiques à ceux qui sont prévus dans la promulgation de 2007 pour le secteur privé. La commission fait bon accueil à l'adoption du décret (amendé) sur le service public qui, après avoir exclu de la promulgation de 2007 les fonctionnaires du service public, rétablit la protection de leurs droits fondamentaux, y compris de leurs droits syndicaux.

La commission avait également noté que le décret no 6 sur les services d'Etat de 2009, les décrets nos 9 et 10 sur l'administration de la justice de 2009 et 14 de 2010 (amendé) et le décret no 21 (amendé) sur les relations d'emploi de 2011 publiés par le gouvernement éliminaient dans leur ensemble l'accès aux travailleurs du service public à l'examen juridique ou administratif de toute décision exécutive concernant le service public (y compris des décisions concernant les termes et conditions d'emploi des fonctionnaires) et autres secteurs particuliers; de même qu'ils mettaient un terme à toute procédure judiciaire ou administrative en attente ou en cours engagée à cet égard par toute organisation ou toute personne à l'encontre de l'Etat. La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle: i) les fonctionnaires ont recours à la Haute Cour des îles Fidji par le biais d'une révision judiciaire au cas où ils ne seraient pas satisfaits de la décision du comité disciplinaire de la Commission de la fonction publique; à cet égard, le gouvernement se réfère au jugement sur l'affaire opposant l'Etat au *secrétaire permanent des services des travaux, des transports et des services publics ex parte Rusiate Tubunaruara & Ors HBJ01 de 2012*, dans lequel la Haute Cour a jugé qu'elle était pleinement habilitée à accepter des cas émanant de fonctionnaires cherchant à mettre en cause une décision du gouvernement ou de la Commission de la fonction publique; et ii) afin de faciliter un règlement rapide des réclamations et des différends en matière d'emploi, la Commission de la fonction publique a mis en place une nouvelle politique interne pour les réclamations, qui comprend notamment la nomination de conciliateurs au sein des ministères et des départements gouvernementaux. La commission accueille favorablement la décision rendue récemment par la Haute Cour, ainsi que la nouvelle politique interne en matière de réclamations instaurée par la Commission de la fonction publique. **La commission prie le gouvernement de fournir copie de la décision de la Haute Cour et de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que, dans la pratique, tous les fonctionnaires puissent avoir recours à l'examen administratif des décisions ou des mesures prises par les entités gouvernementales. En outre, la commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mécanismes dont disposent actuellement les fonctionnaires pour régler les réclamations collectives, et d'indiquer les résultats de l'examen par le sous-comité tripartite de l'ERAB de tous les décrets gouvernementaux existants concernant le service public afin de vérifier leur conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT.**

Guatemala

(Ratification: 1952)

Commentaires d'organisations de travailleurs et d'employeurs

La commission prend note des commentaires du 31 juillet 2012 de la Confédération syndicale internationale (CSI) qui portent sur des questions que la commission a déjà soulevées et, en particulier, sur l'assassinat de sept dirigeants syndicaux et de deux membres syndicaux entre janvier et octobre 2011. La commission prend note aussi des commentaires sur l'application de la convention présentés par l'Union syndicale des travailleurs du Guatemala (UNSTRAGUA), la Confédération générale des travailleurs du Guatemala (CGTG) et la Confédération de l'unité syndicale du Guatemala (CUSG) du 30 août 2012, qui font état en particulier de nombreux cas d'allégations relatives à des violations des droits syndicaux dans la pratique, tant dans le secteur privé que public, et à des actes de violence contre des syndicalistes, dont l'assassinat en août 2012 d'un dirigeant syndical (la commission note que certaines de ces allégations ont été présentées au Comité de la liberté syndicale). La commission prend note aussi des commentaires, en date du 31 août 2012, du Mouvement syndical, indigène et paysan guatémaltèque (MSICG) (le MSICG a adressé ultérieurement d'autres commentaires qui ont été reçus les 10 septembre et 3 octobre 2012, c'est-à-dire en dehors du délai fixé pour les recevoir) qui se réfèrent à l'assassinat en juin 2012 d'un dirigeant syndical, à des allégations d'actes de violence contre des dirigeants du MSICG, à l'arrestation de dirigeants syndicaux et à l'ouverture de procédures pénales à leur encontre, dans un contexte de pénalisation de l'exercice des droits syndicaux, et à la politique visant à affaiblir le ministère du Travail et l'inspection du travail. Le MSICG fait état aussi de nombreuses violations dans la pratique des droits syndicaux, dans le secteur public ou privé, y compris dans les *maquilas* et les zones franches industrielles. **La commission prie le gouvernement de**

soumettre à la Commission tripartite nationale les questions soulevées par ces organisations et de l'informer, en particulier au sujet des décisions prises.

La commission prend note des commentaires de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en date du 29 août 2012, qui concernent le droit de grève et sont traités dans le rapport général de la commission.

Plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

La commission note que, à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail, un groupe de délégués travailleurs a présenté en juin 2012 une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement du Guatemala pour inobservation de la convention.

La commission prend note de l'information du gouvernement, à savoir que le Président de la République et les autorités ont pris note avec beaucoup de préoccupation de la plainte présentée par les travailleurs, laquelle porte sur des faits qui se produisent depuis environ vingt-cinq ans. Le gouvernement ajoute qu'il a pris ses fonctions en janvier 2012, a pris des mesures et mené des actions concrètes visant à transformer et à modifier la gestion des questions du travail et que, à cet égard, il a invité le Directeur général du BIT et la directrice du Département des normes internationales du travail à se rendre dans le pays pour contribuer à l'action qu'il mène pour mettre en œuvre la convention. La commission prend note de l'indication du gouvernement, à savoir que, depuis sa prise de fonctions il y a quelques mois, on enregistre les principaux progrès suivants: l'application de la nouvelle politique nationale pour des emplois sûrs, décents et de qualité, et de la politique permanente de dialogue social; le renforcement budgétaire, normatif et institutionnel du ministère du Travail et de la Prévision sociale, y compris l'extension de la couverture de l'Inspection générale du travail; par ailleurs, a été conclu un accord entre le ministère public du Guatemala et le Département des normes internationales du travail du BIT, qui établit des relations de coopération et d'échange d'informations au sujet de questions qui intéressent les organes de contrôle de l'OIT; le dialogue tripartite national a été étendu aux fédérations et confédérations de syndicats qui en avaient été exclues ces dernières années, et le premier résultat a été la signature du protocole d'accord aux fins du Cadre de coopération de l'OIT, du Programme pour le travail décent et du Plan-cadre d'application; de plus, l'action des institutions de l'Etat est coordonnée pour traiter en priorité les plaintes portant sur des actes violents contre des syndicalistes et sur les cas d'impunité qui, malheureusement, touchent aussi l'ensemble de la population.

Actes de violence contre des syndicalistes et situation d'impunité

La commission rappelle que, depuis des années, elle prend note dans ses observations de graves actes de violence et d'impunité à l'encontre de syndicalistes, et a demandé au gouvernement de fournir des informations sur l'évolution de la situation à cet égard. La commission note que, dans ses commentaires, la CSI, à l'instar des centrales syndicales nationales, continue de faire état de graves actes de violence contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes au cours des dernières années, y compris en 2011 et 2012, et souligne qu'il règne un climat de crainte et d'intimidation qui vise à démanteler les syndicats en place et à éviter que d'autres syndicats ne se constituent. Ces organisations mettent aussi l'accent sur les déficiences de l'inspection du travail et sur la crise du système judiciaire. La commission fait observer ces dernières années que, depuis un certain temps, de nombreux actes de violence ont été commis contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, dont des assassinats, des menaces de mort et des actes d'intimidation. La commission note que le Comité de la liberté syndicale (dans le cadre des cas nos 2445, 2540, 2609 et 2768) a noté avec préoccupation que les allégations soumises dans le cadre de sa procédure étaient extrêmement graves et comprennent de nombreux assassinats et actes de violence contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes. La commission rappelle que la mission de haut niveau qui s'est rendue au Guatemala du 9 au 14 mai 2011 a indiqué ce qui suit:

La mission souhaite rappeler que les problèmes de violence mentionnés par la CEACR sont les suivants:

- Allégations d'assassinats de dirigeants syndicaux et de syndicalistes au cours des cinq dernières années: 2007: 12; 2008: 12; 2009: 16; 2010: 10; et 2011: en mai, deux assassinats avaient eu lieu (un dirigeant syndical du SITRABI a été assassiné quelques jours après la visite de la mission).
- Allégations de menaces de mort, de séquestrations, de violations de domicile qui auraient eu lieu au cours des quatre dernières années:

2008: huit menaces de mort, deux agressions visant le domicile de dirigeants syndicaux; la violation du siège d'un syndicat et la violation du domicile d'un dirigeant syndical; deux attentats visant des dirigeants syndicaux;

2009: 17 menaces de mort visant les dirigeants et les comités directeurs de syndicats; huit agressions physiques visant des dirigeants syndicaux et des syndicalistes; la violation du siège d'un syndicat et une agression visant le domicile d'un dirigeant syndical; une séquestration de dirigeant syndical; et

2010: quatre menaces de mort; une tentative d'homicide visant un dirigeant syndical; la séquestration, la torture et le viol d'une dirigeante syndicale; la violation du siège d'un syndicat; une agression visant le domicile d'un dirigeant syndical; une agression physique visant un dirigeant syndical.

Devant l'ensemble de ses interlocuteurs, la mission a souligné la gravité des allégations, qui sont nombreuses, et, lors des entretiens qu'elle a menés, elle a rappelé les principes sur lesquels se fondent les organes de contrôle. Elle a notamment rappelé que les droits syndicaux ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, et a recherché des solutions aux problèmes mis en évidence par la commission. La mission a souligné que les assassinats ou les lésions graves dont les dirigeants syndicaux et les syndicalistes étaient victimes nécessitaient des enquêtes judiciaires indépendantes, menées avec diligence, afin de faire toute la lumière sur les faits et les circonstances de ces assassinats dans les meilleurs délais, pour établir les responsabilités, sanctionner les coupables et empêcher que de tels faits ne se reproduisent, dans la mesure du possible.

La mission a constaté que les violences sont monnaie courante, qu'elles visent les syndicalistes, les employeurs et d'autres catégories de personnes, et qu'elles sont responsables de 10 000 décès par an (d'après les données fournies par la Commission présidentielle chargée de coordonner la politique de l'exécutif en matière de droits de l'homme (COPREDEH) dans un pays de 11 237 196 habitants (d'après les données du ministère du Travail). Le nombre de dirigeants syndicaux assassinés ces cinq dernières années montre qu'il s'agit d'un groupe particulièrement vulnérable, même si, à l'heure actuelle, le groupe le plus touché est celui des conducteurs et des passagers d'autobus (la mission a pu le constater elle-même le dernier jour de ses travaux, puisqu'elle a été témoin d'une agression à l'arme à feu dans un autobus, qui a coûté la vie à cinq personnes). D'après plusieurs sources d'information, les principaux auteurs des violences ont des liens avec les délinquants de droit commun, les responsables du crime organisé et, récemment, avec les narcotrafiquants, le narcotrafic prenant une ampleur particulière depuis quelques années au Guatemala et dans d'autres pays d'Amérique centrale. La mission a pu constater que le port d'arme était très répandu dans le pays. Les centrales syndicales et le

Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF) ont souligné la défaillance des organes chargés de la sécurité et de la justice, se sont dits préoccupés par l'importance de la violence, et ont fait part de leur volonté de contribuer à l'élimination de cette violence et au respect du droit. Dans ce contexte, au début de ses activités, la mission a pu vérifier que les autorités ne pouvaient donner d'informations que sur un nombre limité d'enquêtes concernant les assassinats de dirigeants syndicaux et de syndicalistes. Lors de divers entretiens, notamment avec certains magistrats et avec d'autres autorités, la mission a été informée que certains assassinats pourraient avoir un caractère antisindical. La mission a relevé que le caractère antisindical des violences visant les dirigeants syndicaux et les syndicalistes ne pourrait être établi que lorsque des enquêtes auraient été menées et que les auteurs matériels ou intellectuels, ou les instigateurs de ces violences, seraient connus, et qu'en conséquence il est urgent que toutes les affaires fassent l'objet d'enquêtes rapides et exhaustives. Pour la mission, l'absence d'informations complètes et actualisées sur l'état d'avancement des enquêtes liées aux syndicalistes et l'absence de coordination entre les entités de l'Etat pour assurer un suivi de ces poursuites pénales sont préoccupantes. A cette fin, la Commission tripartite sur les affaires de travail a demandé à la mission que la section du procureur spécialisée dans les délits visant les syndicalistes soit recréée, et que le ministère public soit informé de ses préoccupations face à la situation. La mission, qui partage ces préoccupations, a prié le procureur de créer une section spéciale chargée de mener l'enquête sur ces crimes, et d'accélérer les enquêtes concernant les 52 assassinats qui ont fait l'objet de plaintes. La procureure, nommée il y a quelques mois, a une expérience en matière de droits de l'homme; elle s'est montrée favorable à ces propositions, même si elle a estimé que les propositions concernant la création d'une nouvelle section spécialisée du procureur dépendaient du résultat des procédures budgétaires en cours au Congrès. De même, la mission a prié la Commission internationale contre l'impunité au Guatemala (CICIG) de collaborer avec le ministère public pour mener l'enquête et faire la lumière sur ces affaires. La mission a le plaisir de signaler qu'elle a reçu une réponse positive des deux parties qui se sont engagées à faire aboutir les propositions. La mission a fait savoir aux autorités qu'il importait que les enquêtes soient menées à bien en tenant dûment compte du caractère antisindical présumé de ces affaires car, ces dernières années, les instances chargées des enquêtes ont eu tendance à privilégier d'autres mobiles, notamment les mobiles «passionnels». La procureure s'est déclarée très intéressée par la possibilité de conclure un accord de coopération avec le BIT qui prévoirait des activités destinées à informer les procureurs sur les situations de violence antisindicale typiques et sur les facteurs générant ces violences (la procureure prendra bientôt contact avec le BIT à ce sujet). En outre, la mission a proposé que les représentants du ministère public participent périodiquement aux réunions de la Commission tripartite sur les questions de travail afin de l'informer sur l'état d'avancement des enquêtes concernant les assassinats de dirigeants syndicaux et de syndicalistes. Le ministère public et la Commission tripartite sur les questions de travail ont salué cette proposition. La mission a noté que la société – y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs – demandait que les problèmes d'impunité et de corruption du pays soient traités avec davantage de détermination; elle estime que les autorités doivent prévoir des moyens bien plus importants et prendre des mesures efficaces pour éliminer la corruption qui a gagné l'administration de la justice. D'après des sources officielles, le niveau d'impunité est actuellement de 98 pour cent. Le CACIF et les organisations syndicales estiment que les procédures pénales et les procédures concernant des conflits du travail liés à des pratiques antisyndicales doivent être rapides et efficaces.

Par ailleurs, la commission prend note avec une **profonde préoccupation** que, selon la CSI et les centrales syndicales, des assassinats ont été perpétrés en 2011 et en 2012 après la visite de la mission.

La commission note que, dans une communication qu'il lui adresse dans son rapport, et qu'il adresse aussi au Comité de la liberté syndicale, le gouvernement déclare ce qui suit: 1) le ministère public, conformément à son mandat constitutionnel de veiller au strict respect de la législation dans le pays et dans l'exercice des poursuites pénales, fait partie depuis cette année du groupe de travail qui, à la demande du ministère du Travail, réunit l'organe judiciaire et le ministère des Relations extérieures pour donner suite à l'application de la convention; 2) de plus, le ministère public est invité par la Commission tripartite des affaires internationales du travail à fournir des informations sur l'état d'avancement des cas faisant l'objet de plaintes à l'échelle nationale et devant l'OIT; participent à la commission tripartite les représentants d'organisations syndicales, les représentants d'entrepreneurs et d'employeurs et le ministère du Travail; 3) ont été engagés un groupe d'enquêteurs et du personnel de soutien qui, sous la direction des procureurs qui entendent chacun des cas, contribuent aux enquêtes sur ces cas afin que, dans des délais raisonnables, l'on puisse les trancher et définir des caractéristiques communes à chacun des cas; 4) une étude intégrale de tous les cas a été effectuée pour établir s'ils portaient tous sur des actes visant à éliminer des dirigeants syndicaux; 5) les 58 cas à l'étude sont traités dans 25 services du ministère public, dont la majorité relève du parquet créé spécifiquement pour connaître des délits commis contre des syndicalistes; 6) le ressort de l'étude des cas que 32 victimes pouvaient être des syndicalistes ou des dirigeants; dans 17 cas, aucun document ni moyen d'enquête ne permet de démontrer que ces personnes faisaient partie d'une organisation syndicale; cinq cas ont trait à des personnes liées au marché municipal et quatre appartenaient à des organisations communautaires; 7) dans 45 cas, le mobile des assassinats relève de la délinquance de droit commun, dans deux cas les victimes ont été assassinées parce qu'elles menaient des activités syndicales, quatre sont décédées dans le cadre de revendications syndicales, cinq à la suite d'affrontements entre les autorités municipales et des vendeurs du marché, une pour des motifs politiques, et une autre lors de l'intervention des forces de sécurité de l'Etat; 8) dans 24 des 58 cas, une sentence a été prononcée ou des progrès ont été enregistrés; 9) à l'initiative du gouvernement et du ministère public, a été conclu le 10 juillet un protocole d'accord entre le ministère public du Guatemala et le Département des normes internationales du travail du BIT; ses objectifs principaux sont d'établir des relations de coopération; un atelier sur les normes internationales s'est tenu, l'accent ayant été mis sur la liberté syndicale, la négociation collective et la lutte contre l'impunité; y ont participé le sous-secrétariat à la politique pénale du ministère public, sept procureurs de district, un procureur de section, neuf agents des services du procureur et 15 procureurs auxiliaires de tout le pays; et 10) depuis la création de l'unité des services du procureur chargée spécifiquement des délits commis contre des syndicalistes, des mesures ont été prises pour: i) recevoir des plaintes au siège de l'unité des services du procureur; ii) prendre immédiatement des mesures de sécurité pour les syndicalistes qui portent plainte en raison de menaces; iii) dans les cas d'assassinats de syndicalistes, des compétences accrues sont demandées afin que ces cas puissent être entendus par les tribunaux qui s'occupent des affaires comportant des risques importants; et iv) dans les cas de violation des domiciles de syndicalistes ou des locaux de sièges syndicaux, il est demandé au ministère de l'Intérieur de boucler les lieux.

La commission prend note de ces informations. Elle accueille favorablement l'information du gouvernement selon laquelle ont été rétablis les services du parquet chargés d'entendre des délits commis contre des syndicalistes. La commission fait bon accueil aussi au suivi qui est donné aux conclusions de la mission de haut niveau qui s'est rendue dans le pays en 2011 puisqu'un accord de coopération entre le ministère public et l'OIT a été conclu et que l'on a déjà commencé à former les procureurs au sujet des situations qui caractérisent des actes de violence antisindicale et des mobiles de ces actes. La commission exprime l'espoir que, conformément à l'accord de coopération, ce type d'activités se poursuivra. La commission attire à nouveau l'attention du gouvernement sur le principe selon lequel un mouvement syndical réellement libre et dépendant ne peut pas se développer dans un climat de violence et d'incertitude; la liberté syndicale ne peut être exercée que dans une situation où sont respectés et garantis pleinement les droits fondamentaux de l'homme, en particulier ceux qui ont trait à la vie et à la sécurité des personnes; les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent être exercés que dans un climat où il n'y a ni violence, pressions ou menaces de quelque type que ce soit

contre les dirigeants et membres de ces organisations, et il incombe aux gouvernements de garantir le respect de ce principe. Par ailleurs, la commission rappelle que la lenteur excessive des procédures et l'absence de décisions de justice contre les coupables constituent de fait une impunité qui aggrave le climat de violence et d'insécurité, ce qui est extrêmement préjudiciable à l'exercice des activités syndicales et incompatible avec les exigences de la convention.

La commission déplore à nouveau les assassinats de syndicalistes et d'autres actes de violence antisyndicale et demande à nouveau fermement au gouvernement: 1) de garantir que les responsables de ces violences soient condamnés, afin de lutter contre l'impunité; 2) d'assurer la protection des syndicalistes menacés de mort; 3) de faire savoir au parquet et à la Cour suprême de justice qu'elle est profondément préoccupée par la lenteur et l'inefficacité du système de justice, et de porter à leur connaissance les recommandations qu'elle formule sur la nécessité de faire la lumière sur tous les assassinats et délits perpétrés contre les syndicalistes afin de sanctionner les coupables; 4) de consacrer suffisamment de ressources à ces fins en accroissant le nombre des effectifs et les ressources matérielles et de veiller à une coordination efficace entre les différents organes de l'Etat qui peuvent intervenir dans le système de justice, et de former les enquêteurs; et 5) comme l'assure le nouveau gouvernement, de donner priorité absolue à ces questions dans le cadre de la politique du gouvernement.

La commission exprime le ferme espoir que le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires pour garantir le plein respect des droits fondamentaux des syndicalistes et continuer d'appliquer le mécanisme de protection à tous les syndicalistes qui le demandent. La commission espère vivement que les enquêtes que, selon le gouvernement, le ministère public mène actuellement aboutiront prochainement et permettront d'identifier les responsables des faits de violence commis contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, de les traduire en justice et de les sanctionner, conformément à la loi. La commission demande au gouvernement de faire état de tout fait nouveau à cet égard.

Problèmes d'ordre législatif

La commission rappelle que, depuis plusieurs années, elle formule des commentaires sur les dispositions suivantes qui posent des problèmes de conformité avec la convention:

-restrictions à la libre constitution d'organisations (obligation, en vertu de l'article 215 c) du Code du travail, de réunir la majorité absolue des travailleurs du secteur intéressé pour pouvoir constituer un syndicat du secteur industriel), retards dans l'enregistrement de syndicats ou refus d'enregistrement. La commission note que le gouvernement indique ce qui suit: 1) cet article se fonde sur l'article 102 q) de la Constitution politique qui reconnaît le droit de liberté d'association des travailleurs; 2) la législation constitutionnelle et la législation ordinaire protègent et reconnaissent la libre constitution d'organisations et ne restreignent pas la constitution de syndicats de branche; cet article établit des règles claires pour la constitution de syndicats de branche, sur la base d'une majorité qualifiée qui doit être suffisamment représentative, ce qui garantit la sécurité juridique et la représentativité; 3) ces dispositions répondent à la nécessité de négocier des conventions collectives et cet article garantit, avec la majorité qui est exigée, la négociation directe des conventions collectives; 4) il n'y a pas de discrimination et une autorisation préalable d'association n'est pas nécessaire pour créer un syndicat de branche; autrement dit, rien n'entrave la volonté de groupes sectoriels de constituer des associations; 5) l'absence de syndicats de branche est due à un manque d'intérêt (par exemple économique) et non à des restrictions juridiques; et 6) les éléments susmentionnés montrent que l'article 8 de la convention est respecté. Tout en prenant note de ces informations, la commission souligne à nouveau que l'imposition d'un nombre minimum de travailleurs syndiqués n'est pas en soi incompatible avec la convention mais que ce nombre devrait être raisonnable afin de ne pas entraver la constitution d'organisations. La commission considère à cet égard que la majorité requise dans l'article en question est trop élevée et que, par conséquent, elle pourrait entraver l'établissement d'un syndicat de branche lorsque les travailleurs décident d'en constituer un;

-restrictions au droit de libre choix des dirigeants syndicaux (obligation d'être d'origine guatémaltèque et de travailler dans l'entreprise ou dans le secteur économique en question pour pouvoir être élu dirigeant syndical en vertu des articles 220 et 223 du Code du travail). La commission prend note de l'indication du gouvernement, à savoir que la législation est sans exclusive puisqu'elle reconnaît comme Guatémaltèques d'origine les personnes qui ont appartenu à la Fédération d'Amérique centrale. Ainsi, le droit de libre choix des dirigeants syndicaux n'est pas enfreint puisque des personnes de nationalités différentes peuvent être choisies. Tout en notant que les travailleurs qui sont citoyens des pays de l'Amérique centrale peuvent occuper des fonctions syndicales, la commission rappelle que la législation nationale devrait permettre aux travailleurs étrangers – quelle que soit leur nationalité – d'accéder aux fonctions de dirigeant syndical, au moins au terme d'une période raisonnable de résidence dans le pays d'accueil;

-restrictions au droit des organisations de travailleurs d'exercer librement leurs activités (en vertu de l'article 241 du Code du travail. Pour être licite, la grève doit être déclarée non par la majorité des votants mais par la majorité des travailleurs); possibilité d'imposer l'arbitrage obligatoire en cas de conflit dans les transports publics et dans les services de distribution de combustibles; il convient de déterminer si les grèves intersyndicales de solidarité restent interdites (art. 4, alinéas d), e) et g), du décret no 71-86, tel que modifié par le décret législatif no 35-96 du 27 mars 1996); sanctions professionnelles et sanctions au civil et au pénal applicables en cas de grève de fonctionnaires ou de travailleurs de certaines entreprises (art. 390, paragr. 2, et 430 du Code pénal et décret no 71-86);

-projet de loi sur la fonction publique. Dans son observation précédente, la commission avait pris note d'un projet de loi sur la fonction publique qui, selon l'UNSTRAGUA et la Fédération nationale des syndicats des travailleurs de l'Etat (FENASTEG), imposait un pourcentage trop élevé pour constituer un syndicat et fixait certaines restrictions à l'exercice du droit de grève. La commission avait pris note de l'information du gouvernement selon laquelle le projet avait été suspendu en juillet 2008 lorsqu'une table ronde réunissant plusieurs secteurs a été organisée pour élaborer un projet de loi tenant compte des besoins spécifiques des secteurs concernés;

-situation de nombreux travailleurs dans le secteur public qui ne jouissent pas des droits syndicaux. Il s'agit de travailleurs engagés en vertu du poste 029 et d'autres postes du budget pour des tâches spécifiques ou temporaires. Pourtant, ils réalisent des tâches ordinaires et permanentes et, souvent, ne bénéficient ni des droits syndicaux ni d'autres prestations liées au travail, en dehors des salaires. Ils ne cotisent pas à la sécurité sociale et ne bénéficient pas des négociations collectives lorsqu'il y en a. La commission avait noté que les membres de la Cour suprême de justice ont déclaré à la mission de haut niveau qu'en vertu de la jurisprudence ces travailleurs jouissaient du droit syndical. Néanmoins, selon des informations de l'assistance technique et les commentaires du MSICG, cette jurisprudence n'a pas été appliquée dans la pratique.

A ce sujet, la commission rappelle les conclusions de la mission de haut niveau de 2011, reproduites ci-après:

La mission déplore que, depuis l'année dernière, aucun progrès n'ait été fait concernant les réformes législatives demandées par la CEACR, et que la Commission tripartite sur les questions de travail n'ait présenté aucun projet de loi au Congrès. La mission a rappelé qu'il importe de rendre la

législation entièrement conforme aux conventions sur la liberté syndicale. La mission a porté les commentaires de la CEACR à la connaissance de la Commission du travail du Congrès. La Commission du travail du Congrès a souhaité avoir des contacts réguliers avec la Commission tripartite sur les questions de travail pour aborder ces questions, et cette dernière s'y est montrée favorable. La mission a proposé que la Commission du travail du Congrès passe un accord avec le BIT prévoyant une formation sur les normes internationales du travail en vue d'une meilleure application de celles-ci. Cette proposition ayant suscité un vif intérêt, les autorités compétentes du Congrès en seront bientôt saisies. S'agissant de la situation des nombreux travailleurs du secteur public engagés en vertu du poste 029 et d'autres postes du budget, la mission a noté que, d'après la Cour suprême de justice, la jurisprudence reconnaît le droit syndical de ces travailleurs. La mission a également constaté qu'en pratique ces travailleurs se syndiquent et que, dans certaines organisations de l'Etat, ils représentent 70 pour cent du personnel. La mission a proposé aux autorités de publier une circulaire ou une décision pour lever toute ambiguïté concernant le droit syndical des travailleurs engagés en vertu du poste 029 du budget. Le ministre du Travail a fait part de réserves pour des raisons d'ordre économique et juridique.

La commission avait noté que le gouvernement avait créé une commission interinstitutions pour élaborer un projet de loi sur les questions législatives à l'examen.

La commission rappelle que, dans ses conclusions de 2011, la Commission de la Conférence avait exprimé l'espoir que le gouvernement serait bientôt en mesure d'indiquer que des progrès concrets ont été faits. La commission note avec **regret** que, alors qu'elle demande des réformes législatives depuis de nombreuses années, aucun progrès significatif n'a été fait pour procéder aux réformes demandées; elle considère que des efforts bien plus importants auraient dû être consentis. **La commission exprime le ferme espoir que, grâce à l'assistance technique du BIT, le gouvernement sera en mesure de mentionner, dans son prochain rapport, des éléments positifs concernant les différents points abordés, et que ces éléments permettront des progrès concrets dans un avenir proche.**

Enregistrement d'organisations syndicales. La commission rappelle que, dans ses commentaires précédents, elle avait renvoyé aux conclusions de la mission de haut niveau de 2011 selon lesquelles il existerait des obstacles à l'enregistrement d'organisations syndicales, à savoir notamment que:

La mission a souligné au gouvernement la nécessité de régler rapidement la question de l'enregistrement des autres organisations. Elle a également proposé la création d'un mécanisme d'enregistrement proactif permettant aux organisations syndicales, avec le mandat de leur assemblée, de régler directement auprès du ministère les problèmes d'ordre légal apparaissant lors du processus d'enregistrement.

La commission invite à nouveau le gouvernement à aborder cette question au sein de la commission tripartite, en vue d'adopter une approche permettant de régler, dans les plus brefs délais, avec les fondateurs des organisations syndicales, les problèmes de fond ou de forme qui se posent et de faciliter autant que possible l'enregistrement de ces organisations.

Autres questions

Secteur des maquilas. Depuis plusieurs années, la commission prend note des commentaires d'organisations syndicales faisant état d'importants problèmes d'application de la convention en ce qui concerne les droits syndicaux dans les *maquilas*. La commission rappelle que, dans ses commentaires précédents, elle avait pris note des conclusions de la mission de haut niveau de 2011, selon lesquelles:

S'agissant de la situation syndicale dans les maquilas, la mission a noté que, d'après les informations des autorités, ce secteur compte 740 entreprises, six syndicats et trois conventions collectives couvrant 4 600 travailleurs sur un total de 110 000. La mission note que le nombre de travailleurs des maquilas a considérablement diminué par rapport aux années précédentes (il était de près de 300 000). La mission a également noté que, d'après les autorités, il s'agit d'un secteur qui fait l'objet d'un suivi spécial destiné à s'assurer que les droits au travail y sont respectés, et qu'il existe une unité spéciale de l'inspection du travail chargée des problèmes des maquilas. Tenant compte des entretiens qui se sont déroulés avec les centrales syndicales, qui sont très préoccupées par la faible proportion de travailleurs syndiqués dans les maquilas, la mission estime que les activités de formation sur la liberté syndicale et la négociation collective dans le secteur des maquilas devraient être renforcées, et encourage le gouvernement à recourir à l'assistance technique du Bureau en la matière.

La commission prie à nouveau le gouvernement de continuer à fournir des informations sur l'exercice des droits syndicaux dans les maquilas en pratique (nombre de syndicats, nombre de travailleurs affiliés, nombre de conventions collectives et de travailleurs protégés par ces conventions, plaintes pour non-respect des droits syndicaux et des décisions adoptées par les autorités, nombre d'inspections). La commission espère que le gouvernement continuera de bénéficier de l'assistance technique du Bureau afin que la convention s'applique pleinement dans les maquilas, et prie le gouvernement de fournir des informations sur ce point. Elle le prie d'informer régulièrement la Commission tripartite nationale des problèmes concernant l'exercice des droits syndicaux dans les maquilas, et de transmettre des informations à ce sujet.

Commission tripartite nationale. Dans ses commentaires précédents, la commission avait prié le gouvernement de veiller à ce que la composition du secteur des travailleurs de la commission tripartite se fonde sur des critères de représentativité stricts, et prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires à cette fin. La commission fait bon accueil à l'information du gouvernement selon laquelle ont été incluses les fédérations et confédérations de syndicats qui, dans un passé récent, en étaient exclues.

Statistiques et autres questions. La commission avait noté que, d'après le rapport de la mission de haut niveau de 2011, il serait utile que le gouvernement transmette des statistiques plus précises, concernant uniquement les organisations syndicales en activité, et non celles qui ont cessé de fonctionner. Il faudrait que ces statistiques établissent une distinction entre le secteur public et le secteur privé afin de pouvoir connaître le nombre de travailleurs syndiqués et la portée de la négociation collective dans les deux secteurs. La commission est d'avis que cela peut servir aussi à déterminer la représentativité des centrales syndicales. **La commission demande à nouveau au gouvernement de communiquer des statistiques sur le taux de syndicalisation, sur la couverture de la négociation collective et sur d'autres aspects des activités syndicales.**

Swaziland

(Ratification: 1978)

Commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs. La commission prend note des commentaires de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en date du 29 août 2012, qui concernent le droit de grève et sont traités dans le rapport général de la commission.

La commission prend note de la communication de la Confédération syndicale internationale (CSI) du 31 juillet 2012 concernant les questions à l'examen, de même que des allégations faisant état de répression constante des activités syndicales tout au long de la période examinée, ainsi que de cas de brutalité et de harcèlement exercés par la police à l'encontre de syndicalistes, et notamment de dirigeants de la Fédération swazi des syndicats (SFTU), de la Fédération swazi du travail (SFL) et la l'Association nationale swazi des enseignants (SNAT), et de l'arrestation et l'expulsion de représentants du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU). La commission prend également note des commentaires du Congrès syndical du Swaziland (TUCOSWA) des 29 août et 25 septembre 2012 sur l'application de la convention dans la pratique, l'exercice des activités syndicales dans le pays dans une atmosphère tendue et répressive et en l'absence de tout dialogue social véritable, et sur la non-reconnaissance et la soi-disant radiation du TUCOSWA par le gouvernement. Au vu des commentaires répétés de longue date par les organisations syndicales nationales et internationales à propos de l'exercice des droits syndicaux dans le pays, la commission ne peut que rappeler avec fermeté que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pression ou de menaces de quelque sorte que ce soit contre les dirigeants et les membres de ces organisations. **La commission prie instamment le gouvernement de veiller à ce que ce principe soit respecté et d'envoyer sa réponse aux allégations graves portées par la CSI et le TUCOSWA. En outre, rappelant que l'article 5 de la convention reconnaît le droit des organisations de travailleurs de constituer ou de s'affilier à des fédérations ou des confédérations de leur propre choix, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour procéder à l'enregistrement du TUCOSWA, y compris des mesures législatives si nécessaires.**

Questions d'ordre législatif. Dans ses précédents commentaires, la commission avait noté que le projet de loi sur le service public était en discussion devant les deux chambres du Parlement, après que les partenaires sociaux aient eu la possibilité de démarcher les membres du Sénat pendant le mois de juillet 2011, et avec l'assistance d'un expert du BIT qui, en août 2011, a présenté un exposé à la demande des sénateurs. La commission note que le gouvernement indique que le projet de loi n'a pu être voté dans les délais prescrits et que la procédure a été relancée depuis. Le gouvernement précise que le projet de loi sur le service public a été à nouveau publié dans la *Gazette du gouvernement* sous le titre de projet de loi no 4 de 2012 et qu'il est maintenant accessible pour consultations et contributions du public, ce qui donne l'occasion de nouvelles consultations avec les parties prenantes. Le projet de loi a également été communiqué au Conseil consultatif du travail et sera inscrit à son ordre du jour. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés en vue de l'adoption du projet de loi sur le service public et exprime le ferme espoir qu'il sera en pleine conformité avec les dispositions de la convention relative aux droits syndicaux des travailleurs du service public. La commission prie le gouvernement de communiquer copie du projet de loi lorsqu'il aura été promulgué.**

Dans ses précédents commentaires, la commission prenait note de l'entrée en vigueur de la loi de 2010 (amendement) sur les relations professionnelles (loi no 6 de 2010) qui modifie un certain nombre de dispositions de la loi sur les relations professionnelles (IRA), sur laquelle elle formule des commentaires depuis plusieurs années. Toutefois, la commission rappelle qu'elle demande depuis plusieurs années au gouvernement de modifier sa législation sur d'autres questions juridiques en suspens.

Détermination d'un service minimum dans les services sanitaires. La commission rappelle que, depuis de nombreuses années, elle demande au gouvernement de modifier l'IRA afin que le droit de grève des travailleurs des services sanitaires soit reconnu, et d'introduire seulement un régime de service minimum incluant la participation des travailleurs et des employeurs dans la définition d'un tel service. Dans ses précédents commentaires, la commission avait noté que la loi no 6 de 2010 contient dans son article 2 une définition claire des «services sanitaires» et que la Commission sur les services essentiels avait entamé une discussion avec le syndicat et l'association du personnel pour déterminer le service minimum à prévoir. La commission note, dans le rapport du gouvernement, que l'article 2 de l'IRA a été modifié pour permettre l'instauration d'un service minimum dans les services sanitaires et que la Commission sur les services essentiels a rencontré à plusieurs reprises les syndicats des services sanitaires. Le gouvernement indique que les organisations syndicales ont besoin de temps pour consulter d'autres sections de conseils municipaux et qu'il devrait soumettre un projet de service minimum à la Commission sur les services essentiels. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue des discussions entamées avec les partenaires sociaux à propos de la détermination du service minimum à prévoir dans les services sanitaires.**

Responsabilités civile et pénale des dirigeants syndicaux. La commission rappelle que, dans ses précédents commentaires, elle avait demandé des informations sur l'effet donné dans la pratique à l'article 40 de l'IRA relatif à la responsabilité civile des dirigeants syndicaux et, en particulier, sur les chefs d'accusation pouvant être prononcés en vertu de l'article 40(13) (responsabilité civile des dirigeants syndicaux), ainsi que sur l'effet donné à l'article 97(1) (responsabilité pénale des dirigeants syndicaux) de l'IRA, en s'assurant que les sanctions imposées à des grévistes ne reviennent pas, dans les faits, à entraver le droit de grève. La commission note, dans le rapport du gouvernement, qu'une proposition de modification des articles 40 et 97 de l'IRA a été déposée devant le Conseil consultatif sur le travail le 8 mai 2012, et que les partenaires sociaux se consultent sur ces questions et devraient, sous peu, remettre leurs propositions au conseil. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur tous progrès réalisés en vue de modifier les articles 40 et 97 de l'IRA.**

Droit d'organisation du personnel pénitentiaire. La commission rappelle ses précédents commentaires relatifs à la nécessité de prendre des mesures afin de modifier la législation pour garantir au personnel pénitentiaire le droit de s'organiser pour défendre ses intérêts économiques et sociaux. La commission note, dans le rapport du gouvernement, que le ministère de la Justice et des Affaires constitutionnelles a déposé le projet de loi sur les services correctionnels (prisons) au Comité de dialogue social le 13 juillet 2011, mais que ledit comité n'a pu délibérer sur le projet de loi, lequel a alors été transmis au Cabinet. Toutefois, le Cabinet considérant que les partenaires sociaux devaient avoir la possibilité de fournir leur contribution au projet de texte, celui-ci a été transmis au Conseil consultatif sur le travail en septembre 2012. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur tout progrès réalisé en vue de l'adoption du projet de loi sur les services correctionnels (prisons) afin de garantir le droit d'organisation du personnel pénitentiaire.**

Autres questions en suspens concernant des lois et proclamations. La commission rappelle que ses commentaires concernent également une série de lois et de proclamations qui ont donné lieu à des pratiques contraires aux dispositions de la convention. La commission prend note de l'assistance technique fournie par le Bureau afin de réexaminer les dispositions de ces textes, à savoir la proclamation de 1973 et ses règlements d'application, la loi sur l'ordre public de 1963 et la Constitution du Royaume du Swaziland de 2005 et, au besoin, formuler des recommandations pour des mesures correctives. Cette consultation du BIT a eu lieu en 2011, et le rapport sur le projet de modification de la Constitution a été envoyé au Comité de dialogue social en janvier 2012, lequel l'aurait examiné à plusieurs reprises entre les mois de février et mars 2012. La commission note toutefois que, selon le gouvernement, la suite des discussions a été annulée à la demande des organisations syndicales en raison d'autres questions d'ordre intérieur dont elles avaient à traiter. **La commission prend dûment note de l'engagement du gouvernement à s'efforcer de reprendre, dans le cadre du Comité de dialogue social, les discussions avec les partenaires sociaux sur les recommandations formulées à la suite de la mission de conseil du BIT, et elle exprime le ferme espoir que le gouvernement sera en mesure de faire rapport, dans un avenir proche, sur les progrès accomplis sur les questions en suspens:**

-La proclamation de 1973 et ses règlements d'application. S'agissant du statut de cette proclamation, d'après le rapport de la mission tripartite de haut niveau de 2010, et en dépit de ce que le gouvernement avait annoncé, les partenaires sociaux estimaient qu'une certaine ambiguïté et des incertitudes subsistaient quant à l'existence résiduelle de la proclamation. La commission prenait également note de l'«opinion du procureur général» selon laquelle «l'entrée en vigueur de la Constitution a signifié la mort naturelle de la proclamation». La commission note que le gouvernement maintient, dans son rapport, qu'il n'y a pas d'état d'urgence au Swaziland. Le gouvernement ajoute que le décret no 2 de la proclamation royale a été mis en vigueur pour une période de six mois et reconduit par l'ordonnance de renouvellement de 1973. Toutefois, l'ordonnance sur la détention de 1978 – qui promulguait une détention de soixante jours sans procès ou comparution en justice – abrogeait l'ordonnance de renouvellement de 1973. En outre, le décret sur la détention (abrogation) de 1993 a abrogé l'ordonnance sur la détention de 1978. Enfin, le gouvernement affirme qu'à sa promulgation la Constitution de 2005 est devenue la loi suprême et que tout autre texte de loi incompatible avec cette dernière est déclaré nul et non avenue dans la mesure de cette incompatibilité. La commission prie le gouvernement de préciser l'issue des discussions avec les partenaires sociaux et d'indiquer toutes mesures prises en conséquence à propos du statut de la proclamation de 1973.

-La loi sur l'ordre public de 1963. Depuis de nombreuses années, la commission demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier la loi, de sorte qu'elle ne puisse être invoquée dans le but de réprimer une grève légitime et pacifique. La commission avait précédemment noté que, d'après les conclusions de la mission tripartite de haut niveau de 2010, malgré les dispositions qui excluent les réunions syndicales du champ d'application de la loi, cette dernière est appliquée à l'encontre d'activités syndicales si l'on estime que celles-ci ont trait à des questions faisant plus largement appel à des réformes démocratiques concernant les membres syndicaux. La commission note que, dans son rapport, le gouvernement indique que le rapport sur la mission de conseil du BIT recommandait que la loi soit modifiée et qu'il soumettra une proposition au Comité de dialogue social. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue des discussions qui ont eu lieu au Comité de dialogue social à propos de la modification de la loi sur l'ordre public de 1963 et sur toutes mesures prises en conséquence pour garantir que cette loi ne soit pas utilisée, dans la pratique, pour s'ingérer dans des réunions syndicales ou des actions revendicatives.

La commission note que la mission d'assistance technique du BIT s'est également traduite par l'élaboration par le gouvernement d'un code de bonnes pratiques relatif aux actions revendicatives et aux actions du travail, lequel est soumis au Bureau pour commentaires. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur tout progrès accompli en vue de l'adoption du code de bonnes pratiques concernant les actions revendicatives et les actions du travail, et d'en fournir copie.**

Enfin, tout en tenant compte de l'engagement du gouvernement à poursuivre ses efforts afin de traiter toutes les questions en suspens relatives à l'application de la convention pour répondre aux demandes qu'elle lui adresse depuis de nombreuses années, la commission ne peut qu'exprimer le ferme espoir que le gouvernement fournira, dans son prochain rapport, des informations sur les progrès concrets réalisés en la matière. La commission rappelle aussi au gouvernement son obligation, au titre de la convention, de prendre toutes les mesures appropriées pour garantir que les droits syndicaux puissent être exercés dans des conditions normales, dans le respect des droits humains fondamentaux et dans un climat exempt de violence, de pression, de crainte et de menaces de toutes sortes.

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Zimbabwe

(Ratification: 2003)

Suivi des recommandations de la commission d'enquête (plainte présentée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

La commission rappelle que la commission d'enquête établie en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT afin d'examiner le respect par le gouvernement de la convention no 87 et la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, a recommandé que: les textes législatifs pertinents soient amendés afin d'être conformes aux conventions nos 87 et 98; toutes les pratiques antisyndicales – arrestations, détentions, violence, torture, intimidation et harcèlement, actes d'ingérence et de discrimination antisyndicale – cessent immédiatement; les institutions nationales poursuivent le processus enclenché par la commission d'enquête, processus par lequel les gens peuvent se faire entendre, se référant en particulier à la Commission des droits de l'homme et à l'Organe pour l'apaisement (ONHR); une formation sur la liberté syndicale et la négociation collective, les libertés publiques et les droits de la personne soit dispensée au personnel clé dans le pays; la primauté du droit et le rôle des tribunaux soient renforcés; le dialogue social soit renforcé, reconnaissant son importance dans le maintien de la démocratie; et que l'assistance technique du BIT continue.

La commission note que l'assistance technique du BIT, afin d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à mettre en œuvre les recommandations susmentionnées, s'est poursuivie tout au long de l'année 2012 et, à cet égard, elle note en particulier que deux juges de la Cour suprême du Zimbabwe ont participé à une session de formation sur les normes internationales du travail, l'indépendance judiciaire et l'éthique, destinées aux juges, aux magistrats, aux arbitres et aux avocats, et que deux ateliers de formation sur les droits de la personne et la liberté syndicale pour la police, les forces de la sécurité et le bureau du procureur général ont eu lieu dans le pays. En ce qui concerne la recommandation de la

commission d'enquête de renforcer le dialogue social, la commission se félicite de l'indication du gouvernement selon laquelle les principes visant à une législation sur le Forum de négociation tripartite (TNF) ont été approuvés par le Cabinet. Un atelier tripartite de recherche de consensus a ensuite été tenu en juillet 2012, dans la perspective d'élaborer un projet de loi sur le Forum de négociation tripartite. Afin d'accélérer le processus d'élaboration du projet, deux ateliers internes ont été organisés en septembre et octobre 2012, à l'issue desquels un projet a été élaboré et présenté au bureau du procureur général, lui sera ensuite transmis au Cabinet et au Parlement. Le gouvernement indique qu'il aurait besoin de l'assistance du BIT pour organiser un atelier visant à débattre du projet avec les partenaires sociaux et que ce projet devrait être adopté par le Parlement d'ici le deuxième trimestre de 2013. Le gouvernement communique également des informations sur la diffusion de la Déclaration de Kadoma «Vers une vision économique et sociale commune», dont l'objectif est de dépolitiser le lieu de travail. La commission note en outre, d'après l'indication du gouvernement, que plusieurs ateliers se tiendront prochainement, notamment des ateliers de formation destinés aux conciliateurs et aux arbitres sur les conventions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective, dont deux ateliers de formation pour les conseillers des conseils nationaux pour l'emploi issus de syndicats et d'organisations d'employeurs, et sur la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective au niveau sectoriel.

La commission rappelle que précédemment elle avait prié instamment le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises afin de s'assurer que la Commission des droits de la personne et la ONHR puissent contribuer adéquatement à la défense des droits syndicaux et des droits de l'homme. La commission note, d'après les indications du gouvernement, que le projet de loi sur les droits de l'homme pour lancer les activités de la Commission des droits de l'homme a été adopté par le Parlement et qu'il doit maintenant être approuvé par la présidence. Le gouvernement a également mis au point des activités pour traiter les questions liées aux droits de l'homme dans le monde du travail, auxquelles participent la Commission des droits de l'homme et l'ONHR, afin de donner effet aux recommandations de la commission d'enquête. **La commission prie le gouvernement de communiquer dans son prochain rapport des informations détaillées sur les résultats de ces activités.**

Commentaires formulés par des organisations de travailleurs. La commission rappelle qu'elle avait précédemment demandé au gouvernement de fournir ses observations sur les cas de suspension et de licenciements massifs de travailleurs suite à leur participation à des manifestations et des grèves, allégués par la Confédération syndicale internationale (CSI) dans sa communication de 2011. La commission note, selon les indications du gouvernement, que celui-ci a eu connaissance de ces cas lorsque la CSI a présenté sa plainte au BIT et qu'aucun cas n'a été signalé au ministère du Travail en vue d'utiliser les voies de recours internes prévues par la législation qui protège les travailleurs contre de tels actes. En conséquence, le gouvernement demande aux plaignants de s'adresser au ministère du Travail pour demander réparation.

La commission prend note des commentaires formulés par la CSI et le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) sur l'application de la convention dans des communications du 31 juillet et du 29 août 2012, respectivement, détaillées ci-dessous.

Liberté syndicale et libertés publiques. La commission rappelle qu'elle avait précédemment demandé au gouvernement d'indiquer toutes les mesures prises ou envisagées pour assurer la sécurité de Mme Hambira, secrétaire générale du Syndicat général de l'agriculture et des travailleurs des plantations du Zimbabwe (GAPWUZ), qui aurait été contrainte de s'exiler parce qu'elle avait été menacée à la suite de violations dénoncées des droits des travailleurs agricoles, si elle décide de retourner dans le pays. La commission note que, dans son rapport, le gouvernement réaffirme qu'il n'y a pas de procédure en suspens concernant Mme Hambira par la police ou devant les tribunaux. Le gouvernement estime par conséquent que, si elle retourne dans le pays, sa sécurité serait assurée au même titre que pour tout autre citoyen du pays. La commission note néanmoins, d'après le ZCTU, que le gouvernement s'est engagé, pour répondre à la demande de la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 2011, à assurer la sécurité de Mme Hambira si elle décide de retourner dans le pays, mais qu'aucune mesure n'a été prise à cet effet. **En conséquence, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de Mme Hambira si elle décide de retourner dans le pays. La commission prie le gouvernement de communiquer des informations sur toute mesure concrète prise ou envisagée à cet égard.**

La commission rappelle en outre qu'elle avait précédemment noté les allégations présentées par le ZCTU et la CSI concernant des cas d'interdiction de poursuivre des activités syndicales (ateliers, événements de commémoration, défilés et célébration du 1er mai) et avait prié le gouvernement de fournir ses observations à cet égard. La commission prend note des indications du gouvernement, selon lesquelles, à l'occasion des deux ateliers de formation susmentionnés organisés par les organes chargés de l'application de la loi, le ministère du Travail et des Services sociaux a attiré l'attention des participants sur sa position quant à la non-applicabilité de la loi sur la sécurité et l'ordre public (POSA) aux réunions syndicales. Le gouvernement souligne que les quelques séances d'échange d'informations auxquelles ont participé les organes chargés de l'application de la loi, tenues depuis juillet 2011, ont eu des répercussions positives et que les défilés du 1er mai 2012 ont eu lieu sans incident dans tout le pays. Selon le gouvernement, cela démontre que, en multipliant les activités d'échange d'informations avec davantage de représentants de l'ordre à travers le pays, ces incidents appartiendront au passé. La commission note néanmoins que, à sa réunion de mai-juin 2012, le Comité de la liberté syndicale a examiné le cas no 2862 concernant des allégations similaires. A cet égard, la commission prend note avec **préoccupation** des difficultés qu'aurait rencontrées le ZCTU pour organiser des défilés et rassemblements publics pour la commémoration de la Journée internationale de la femme, ainsi que de la Fête du travail en 2012. La commission note aussi avec **préoccupation** que les communications de la CSI et du ZCTU de 2012 contiennent de nombreuses nouvelles allégations d'obstruction à l'activité syndicale, notamment la paralysie des activités par la police, les interrogatoires et les menaces d'arrestation de dirigeants syndicaux. **La commission prie le gouvernement de communiquer ses observations détaillées à cet égard. Elle prie instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts afin d'assurer que la POSA ne soit pas utilisée d'une manière qui porte atteinte aux droits syndicaux légitimes, y compris le droit des organisations de travailleurs d'exprimer leurs opinions sur la politique économique et sociale du gouvernement. Elle veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires afin de s'assurer que les formations sur les droits de la personne et sur la liberté syndicale pour la police et les forces de sécurité continuent.**

La commission rappelle qu'elle avait précédemment prié le gouvernement de mener, de concert avec les partenaires sociaux, un examen complet de l'application de la POSA dans la pratique et s'attendait à ce que des lignes de conduite pour la police et les forces de sécurité concernant les droits de la personne et la liberté syndicale soient élaborées et promulguées. La commission note à cet égard que le gouvernement a indiqué qu'il était nécessaire de communiquer des informations sur les normes internationales du travail aux organisations chargées d'appliquer la loi avant d'examiner conjointement l'application de la POSA avec les partenaires sociaux. Le gouvernement déclare que les participants aux ateliers susmentionnés ont recommandé que des représentants des partenaires sociaux participent à ces activités à l'avenir. Le gouvernement fait aussi observer qu'il coopère actuellement avec le Bureau international du Travail pour élaborer un manuel sur les normes internationales du travail, la législation nationale et l'

application dans la pratique, qui servira à la formation dispensée par différents acteurs sur le marché du travail. **Prenant dûment note de ces informations, la commission s'attend à ce que le gouvernement mène, sans tarder et de concert avec les partenaires sociaux, un examen complet de l'application de la POSA dans la pratique. La commission veut croire que, outre le manuel de formation que mentionne le gouvernement, des lignes de conduite pour la police et les forces de sécurité seront élaborées et promulguées sans délai comme l'a demandé la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 2011 et, plus récemment, le Comité de la liberté syndicale (voir 364e rapport de juin 2012, paragr. 1145). Elle prie le gouvernement de communiquer des informations sur toutes les mesures prises ou envisagées à cet égard.**

La commission rappelle en outre que, dans son observation précédente, elle avait noté que le gouvernement indiquait que la POSA, malgré sa non-application aux réunions syndicales, était en cours de révision. Prenant note des copies de deux séries d'amendements proposés en 2009, la commission avait prié le gouvernement de clarifier le statut de ces amendements, notamment à la lumière du fait que, dans le cadre du processus d'examen périodique universel (EPU) du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, le gouvernement du Zimbabwe a clairement indiqué qu'il n'avalisait pas les recommandations appelant à l'amendement de la POSA (voir A/HRC/19/14, Conseil des droits de l'homme, 12e session, 3-14 oct. 2011). La commission prend note des explications du gouvernement selon lesquelles, si le rôle du ministère du Travail et des Services sociaux est d'assurer que la POSA ne s'applique pas aux activités syndicales, l'amendement de cette loi relève du ministère de la Justice. En conséquence, le ministre de la Justice est le mieux placé pour prendre position sur la POSA dans le contexte de l'EPU. Le gouvernement précise que les amendements à la POSA susmentionnés ont été proposés par des membres du secteur privé et non par le gouvernement. **Compte tenu de la persistance des difficultés au regard de l'application de la POSA dans la pratique et de la recommandation de la commission d'enquête de mettre la POSA en conformité avec la convention, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour modifier la POSA. Elle prie le gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures concrètes prises ou envisagées à cet égard.**

La commission rappelle en outre que la commission d'enquête avait recommandé que des mesures soient prises par les autorités pour mettre un terme à tous les cas en suspens de syndicalistes arrêtés en vertu de la POSA. Elle rappelle en outre que, dans sa précédente observation, elle avait prié le gouvernement de s'assurer que les procédures à l'encontre de syndicalistes arrêtés en vertu de la POSA soient abandonnées sans délai et de fournir des informations détaillées à cet égard. La commission note que le gouvernement transmet la communication du 29 mars 2012 adressée par le bureau du procureur général au ministère du Travail, contenant des informations sur des affaires pénales concernant des membres et dirigeants du ZCTU. Selon ce rapport, qui regroupe les affaires par région, des enquêtes pertinentes ont été conduites et ont débouché sur la cessation des poursuites des syndicalistes accusés ou l'abandon des charges à leur encontre, faute de preuves. Le rapport indique néanmoins que tous faits nouveaux concernant ces affaires, renvoyées à la Cour suprême pour en vérifier la constitutionnalité, seront communiqués en temps voulu. La commission note néanmoins que, dans sa communication de 2012, le ZCTU indique que les recommandations de la commission d'enquête de prendre des mesures pour mettre un terme à tous les cas en suspens de syndicalistes arrêtés n'ont pas été mises en œuvre. **Compte tenu de ces informations contradictoires, la commission prie le gouvernement de coopérer davantage avec le ZCTU sur ce point et d'indiquer le nombre de cas de syndicalistes arrêtés en vertu de la POSA encore en suspens, en particulier devant la Cour suprême, et de communiquer des informations sur toutes les mesures prises par les autorités pour y mettre un terme.**

Réforme du droit du travail et processus d'harmonisation. La commission avait précédemment prié le gouvernement de fournir des informations sur tous les développements et progrès accomplis dans la révision et l'harmonisation de la loi sur le travail, la loi sur la fonction publique et toutes les autres lois et règlements pertinents. La commission note, d'après les indications du gouvernement que, de concert avec les partenaires sociaux, il a achevé l'élaboration des principes d'harmonisation et la réforme du droit du travail, qui ont été présentés au Cabinet pour examen. Le gouvernement joint une copie du mémorandum présenté par le ministre du Travail et des Services sociaux au Cabinet sur les principes d'harmonisation et la réforme du droit du travail au Zimbabwe. Le gouvernement réaffirme que le processus d'harmonisation et de réforme, comme l'indique le mémorandum, vise essentiellement à donner effet aux commentaires et aux recommandations de la commission. Le gouvernement ajoute que le Cabinet devrait approuver les principes d'ici la fin décembre 2012. Le gouvernement prévoit ensuite d'organiser un atelier de recherche de consensus en décembre 2012, dans la perspective d'élaborer un projet de réforme législative du travail. Le gouvernement indique qu'il a présenté une note conceptuelle au bureau de pays du BIT à Harare et sollicite l'assistance du BIT à l'occasion de cet atelier, afin de susciter la confiance des partenaires sociaux. Le gouvernement indique que la nouvelle législation du travail devrait être adoptée par le Parlement d'ici le troisième trimestre de 2013. **La commission prie le gouvernement de communiquer des informations sur tous faits nouveaux et progrès réalisés à cet égard.**

La commission exprime le ferme espoir que la législation et la pratique seront pleinement mises en conformité avec la convention dans un très proche avenir et prie le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport, des informations détaillées sur toutes les autres mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Elle encourage le gouvernement à continuer de coopérer avec le BIT et les partenaires sociaux à cet égard.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Grèce

(Ratification: 1962)

La commission prend note du rapport du gouvernement ainsi que des commentaires formulés au titre de l'article 23 de la Constitution de l'OIT par la Confédération générale grecque du travail (GSEE) en date du 16 juillet 2012 et par la Fédération grecque des entreprises et industries (SEV) en date du 16 novembre 2012. **La commission prie le gouvernement de fournir toutes observations qu'il souhaite faire sur ces commentaires.**

Dans ses précédents commentaires, la commission exprimait le ferme espoir que le gouvernement et les partenaires sociaux pourraient examiner tous ses commentaires de la façon constructive qui avait présidé à leur élaboration afin de mettre en place, conjointement, une plate-forme commune pour faire avancer le pays de manière à respecter pleinement les droits syndicaux et à promouvoir une négociation collective libre et volontaire qui tienne compte des urgences actuelles.

La commission observe, dans les derniers commentaires en date de la GSEE, que, le 12 février 2012, le Parlement grec a adopté la loi no 4046 relative à «l'approbation des plans pour les accords d'octroi de crédit entre le mécanisme européen de stabilité financière (MES), la République hellénique et la Banque de Grèce, le projet de memorandum d'accord entre la République hellénique, la Commission européenne et la Banque de Grèce et autres dispositions en vue de la réduction de la dette publique et de la reprise de l'économie nationale». Selon la GSEE, le texte du nouveau memorandum sur les politiques économique et financière énonce les nombreux engagements pris par le gouvernement grec, notamment une nouvelle vague de mesures permanentes d'austérité qui va encore désintégrer davantage les droits fondamentaux du travail et les institutions régissant les relations professionnelles; ces vastes engagements sont décrits comme des «règles de droit complètes ayant effet direct». Par ailleurs, le ministère du Travail et de la Protection sociale a publié une circulaire (no 4601/304) relative à la mise en application de l'article 1, paragraphe 6, de la loi no 4046/2012. Selon la GSEE, ces mesures ont un effet dévastateur pour les institutions collectives du travail, la liberté syndicale, le dialogue social ainsi que le principe du partenariat social indépendant. La GSEE considère que ces nouvelles mesures permanentes auront un effet irréversible et vont encore ajouter à l'effet dommageable des mesures déjà en place, parce qu'elles démantèlent pratiquement tous les éléments du système de négociation collective. De plus, ces mesures ont été adoptées en bloc, au mépris de l'accord conclu par les partenaires sociaux le 3 février 2012 qui promettait de respecter les normes de travail minimales reconnues figurant dans la convention collective générale nationale (NGCA) pour la période allant de 2010 à 2012. La GSEE dénonce que, en conséquence, devant les pressions sans précédent de la troïka, le gouvernement s'est engagé à abolir la NGCA et a pris des mesures législatives explicites afin de diminuer les taux salariaux qu'elle contenait et les remplacer par un salaire minimum obligatoire applicable après le mois de juillet 2012; plutôt que de créer des emplois, la somme des mesures ainsi prises a fait monter le chômage en flèche, a entraîné des licenciements massifs ainsi qu'une précarité généralisée dans un contexte d'emplois extrêmement flexibles et très mal rémunérés dans lesquels les femmes et les jeunes sont majoritaires.

Pour sa part, le gouvernement insiste sur son ferme attachement au respect des normes internationales du travail et déclare que la crise financière et le contexte économique international réduisent la qualité des droits au travail, en redéfinissant le concept de droits fondamentaux du travail dans un pays économiquement développé qui est contraint de réduire la qualité de vie de ses citoyens. Les conditions de prêt, associées à des mesures drastiques de restructuration du cadre institutionnel des relations professionnelles, constituent un défi sans précédent pour la Grèce et la communauté internationale, un fait qu'ont souligné à la fois la mission de haut niveau et la commission d'experts. Les organisations internationales qui offrent une aide financière pour sauver l'économie grecque ont choisi d'appliquer des mesures qui renforceront la flexibilité du marché du travail, celle-ci étant considérée comme la meilleure méthode pour renforcer la compétitivité de l'économie grecque. D'après le gouvernement, les mesures imposées comportent notamment une restructuration partielle du système de négociation collective libre qui n'affecte pas nécessairement la liberté syndicale et la négociation collective sur le fond. Le gouvernement ajoute que le rapprochement des programmes des trois parties qui ont apporté leur soutien au nouveau gouvernement fait que: «l'autonomie collective et la validité des conventions collectives du travail en reviennent au niveau défini par le droit social européen et l'acquis communautaire, pour lesquels le niveau des salaires du secteur privé est fixé par les partenaires sociaux. Cela vaut aussi pour la définition du salaire minimum par la NGCA.»

La commission note en outre le nouveau cadre législatif et le contexte décrit par la SEV.

La commission prend note des conclusions et recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale à propos de l'examen de ces mêmes matières à la lumière de leur conformité avec les principes de liberté syndicale (cas no 2820, 365e rapport, paragr. 784 à 1003). **La commission invite de même le gouvernement et les partenaires sociaux à reprendre rapidement un dialogue social intensif afin de dégager une vision d'ensemble des relations de travail dans le pays et elle prie le gouvernement d'indiquer, dans son prochain rapport, les mesures prises à cet égard. La commission demande à nouveau instamment la création d'un espace dans lequel les partenaires sociaux seront en mesure de participer pleinement à la définition d'éventuelles modifications ultérieures dans le cadre des accords avec la Commission européenne, le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque centrale européenne (BCE) touchant des aspects qui constituent le cœur même des relations professionnelles, du dialogue social et de la paix sociale; elle veut croire que leurs vues seront prises pleinement en compte.**

Article 4 de la convention. Violation de la NGCA et d'autres conventions collectives. La GSEE indique que le gouvernement a imposé par voie législative une réduction des salaires minima journalier et mensuel fixés dans la NGCA de 22 pour cent par rapport à leur niveau du 1er janvier 2012. Une autre diminution, de 32 pour cent, concerne les jeunes travailleurs (de 15 à 25 ans). Par sa circulaire no 4601/304, le ministère du Travail a étendu la réduction des salaires à toutes les conventions collectives. D'après la GSEE, cette circulaire prévoit également que tout travail effectué par des jeunes de 15 à 18 ans est exclu des dispositions de la législation du travail relatives à la protection et ne sera pas pris en compte pour le calcul de l'ancienneté. En outre, le salaire minimum journalier/mensuel a été gelé alors qu'il aurait dû augmenter conformément aux conventions collectives pertinentes. Ce gel durera jusqu'à ce que le taux de chômage passe en dessous de des 10 pour cent. En outre, les clauses de la NGCA relatives à l'ancienneté sont suspendues pour une durée indéterminée.

La SEV explique que les salaires minima seront réglementés par une autorité administrative à partir du 1er avril 2013 après consultation des partenaires sociaux.

Bien qu'elle soit consciente de la gravité et du caractère exceptionnel de la situation que connaît le pays, la commission **regrette profondément** ces nombreuses interventions dans des conventions qui ont été conclues volontairement, et notamment la NGCA à laquelle les partenaires sociaux, conscients des défis financiers et économiques, ont répété leur attachement en février 2012. La commission rappelle, comme elle l'a fait pour d'autres pays dans des situations similaires, que si, dans le cadre de sa politique de stabilisation, un gouvernement considère que les taux salariaux ne peuvent être fixés librement par la négociation collective, une telle restriction ne pourrait être imposée qu'à titre exceptionnel et seulement dans la mesure nécessaire, sans dépasser une durée raisonnable, et elle devrait s'accompagner de garanties adéquates afin de protéger les niveaux de vie des travailleurs. **Tout en prenant note de la gravité de la crise économique et se référant à la conclusion à laquelle elle a abouti ci-dessus à propos de l'importance d'un espace pour le dialogue social et du rôle des partenaires sociaux en tant que participants à la détermination des mesures qui les affectent eux-mêmes ainsi que le marché du travail, la commission invite instamment le gouvernement à revoir avec ces derniers toutes les mesures précitées afin de limiter leur impact et leur durée et d'assurer des garanties adéquates pour protéger les niveaux de vie des travailleurs. Notant que le gouvernement indique que des consultations ont lieu entre le nouveau gouvernement et les partenaires sociaux afin de conclure une nouvelle NGCA, la commission prie le gouvernement d'indiquer dans son prochain rapport les progrès accomplis à cet égard, et elle veut croire que tout mécanisme de détermination des salaires quel qu'il soit fera en sorte que les partenaires sociaux puissent jouer un rôle actif.**

S'agissant des précédents commentaires concernant les conventions collectives du secteur bancaire relatives au fonds de pension complémentaire qu'elle a formulés à la suite de la question posée par la Fédération grecque des syndicats d'employés de banque (OTOE), la commission prie à nouveau le gouvernement d'indiquer les mesures prises afin de rapprocher les parties pour parvenir à un accord mutuellement acceptable.

S'agissant de l'indication par la GSEE de l'imposition par le gouvernement d'une durée maximum de trois ans pour les conventions collectives et l'arrivée à expiration obligatoire des conventions (celles déjà en vigueur depuis vingt-quatre mois auront une durée résiduelle d'un an), la commission ne considère pas que le fait d'imposer une durée maximum de trois ans aux conventions collectives constitue une violation de la convention, à condition que les parties ne disposent de la liberté de s'accorder sur une durée différente.

Caractère contraignant des conventions collectives et association de personnes. La commission rappelle son précédent commentaire concernant la loi no 3845/2010 qui dispose que: «Les clauses des conventions collectives conclues au niveau de la branche et de l'entreprise pourront (désormais) s'écarter des termes des conventions sectorielles et des conventions collectives générales nationales, de même que les termes des conventions collectives sectorielles pourront s'écarter de ceux des conventions collectives générales nationales. L'ensemble des modalités d'application de cette disposition peuvent être définies par décision ministérielle.» Dans ses précédents commentaires, la GSEE a exprimé sa vive préoccupation du fait que cette disposition ouvre la voie au démantèlement d'un système solide de négociation collective qui fonctionnait efficacement et sans heurts dans le pays depuis le «Pacte social» adopté en 1990, c'est-à-dire depuis vingt ans.

S'agissant de la question des associations de personnes, la commission prend note de l'information figurant dans le dernier rapport en date du gouvernement, suivant laquelle la loi no 4024/2011 prévoit que, lorsqu'une entreprise n'a pas de syndicat, une association de personnes est habilitée à conclure une convention collective pour cette entreprise. Le gouvernement ajoute que l'association de personnes est créée indépendamment du nombre total de travailleurs et pour une durée déterminée. Le gouvernement confirme que trois cinquièmes des travailleurs au moins sont requis pour créer une association de personnes et que, par conséquent, le nombre minimum de travailleurs d'une association est de cinq personnes. Ces travailleurs sont protégés contre le licenciement antisyndical et peuvent lancer des actions de grève; ils constituent donc des organisations syndicales d'un type particulier. D'après le rapport annuel de l'inspection du travail, 22 accords d'entreprise ont été conclus par des associations de personnes et 26 par des organisations syndicales sur la période allant du 27 octobre (date de publication de la loi no 4024) au 31 décembre 2011. La SEV déclare que, à son avis, une association de personnes est une autre forme d'organisation syndicale déjà reconnue par la loi et son rôle est purement de suppléer cette dernière.

La commission croit toutefois comprendre que des syndicats ne peuvent se créer dans des entreprises comptant moins de 20 travailleurs, créant ainsi un vide et laissant la priorité à des associations de personnes qui concluent des conventions d'entreprise par rapport aux négociations qui, précédemment, avaient lieu dans les petites entreprises au niveau sectoriel correspondant. De plus, la commission réitère sa **préoccupation** devant le fait que, compte tenu que les petites entreprises sont majoritaires sur le marché du travail grec (environ 90 pour cent de la population active), les avantages donnés aux associations de personnes et l'abolition du principe garantissant le traitement le plus favorable énoncée tout d'abord dans la loi no 3845/2010 et appliquée de manière concrète par la loi no 4024/2011 aient des effets préjudiciables graves pour tout le fondement de la négociation collective dans le pays. **La commission prie le gouvernement de s'assurer que des sections syndicales puissent être créées dans les petites entreprises afin de garantir la possibilité de négocier collectivement par le biais des organisations syndicales.**

S'agissant du principe garantissant le traitement le plus favorable, tout en observant l'indication figurant dans le rapport du gouvernement suivant laquelle le renforcement de la décentralisation de la convention collective figurait parmi les mesures indiquées par la troïka, au nombre desquelles la suspension de ce principe, la commission souligne l'importance du principe général énoncé au paragraphe 3(1) de la recommandation (no 91) sur les conventions collectives, 1951, selon lequel toute convention collective devrait lier ses signataires ainsi que les personnes au nom desquelles elle est conclue. Toutefois, la commission retire également de l'examen du cas no 2820 par le Comité de la liberté syndicale que le gouvernement a affirmé que toutes les conventions collectives seront obligatoires pour les parties. **Tout en rappelant que, dans l'état actuel des choses, il est important de faire en sorte que des sections syndicales puissent être créées dans les petites entreprises, la commission prie le gouvernement de veiller au respect total de ce principe et de continuer à fournir des informations sur l'impact des conventions d'entreprise, notamment le nombre des associations de personnes créées dans le pays et le nombre de conventions conclues par celles-ci ainsi que leur couverture, et d'indiquer si ont été conclues des conventions de premier échelon contrevenant au principe susmentionné qui garantit le traitement le plus favorable.**

Arbitrage. S'agissant des préoccupations qu'avait précédemment évoquées la GSEE à propos de l'Organisation de médiation et d'arbitrage (OMED) et du recours à l'arbitrage, la commission observe maintenant que celui-ci ne peut avoir lieu à la demande des deux parties, ce qui n'est pas contraire à la convention. Toutefois, la commission relève en outre, selon les derniers commentaires en date de la GSEE, que l'arbitre est tenu d'

adapter sa sentence à la nécessité de réduire le coût unitaire du travail d'environ 15 pour cent pendant la durée du programme et que tous les cas en attente d'arbitrage au moment de la promulgation de la loi no 4046-2012 ont été obligatoirement clos et archivés. La commission observe en outre que tant la GSEE que la SEV contestent la limitation du mandat des arbitres aux questions de salaires. **La commission rappelle l'importance du fonctionnement efficace, sans intervention du gouvernement, d'un mécanisme d'arbitrage indépendant et impartial, et prie le gouvernement d'analyser ces restrictions avec les partenaires sociaux pour faire en sorte que les arbitres ne soient pas soumis par la loi à de telles instructions rigides dans l'exercice de leur mandat et être ainsi en mesure de déterminer de manière indépendante les matières qui leur sont volontairement soumises. La commission prie en outre le gouvernement de répondre aux commentaires de la GSEE suivant lesquels la disparition du fonds social des travailleurs (OEE) aura un impact négatif sur l'OMED étant donné qu'il était la principale source de financement de cette organisation, garantissant ainsi son autonomie vis-à-vis de l'Etat.**

Articles 1 et 3. Protection contre le licenciement antisyndical. D'une manière plus générale, la GSEE fait mention de la prise continue de mesures qui mettent en place des modalités souples de travail, lesquelles rendent les travailleurs plus vulnérables aux pratiques abusives et aux licenciements injustifiés (entre autres, flexibilité dans la prérogative de la direction d'une entreprise de mettre un terme aux contrats de travail à plein temps et imposition unilatérale d'horaires de travail réduits, durée plus longue du recours autorisé aux agences de travail temporaire, allongement de la période d'essai et de la durée maximale des contrats à durée déterminée). **La commission prie à nouveau le gouvernement de communiquer ses observations au sujet des commentaires formulés par la GSEE à cet égard et de fournir, dans son prochain rapport, toutes les informations pertinentes, y compris des statistiques comparatives sur les plaintes pour discrimination antisyndicale et sur les mesures de réparation prises.**

Honduras

(Ratification: 1956)

Commentaires d'organisations de travailleurs et d'employeurs

La commission prend note de la réponse du gouvernement aux commentaires de la Confédération syndicale internationale (CSI) de 2009, 2011 et du 31 juillet 2012 ayant trait à des questions d'ordre législatif toujours pendantes et aux faits et allégations suivants: 1) élaboration d'un projet de loi qui pourrait avoir comme conséquence de n'autoriser à négocier collectivement que les syndicats représentant au moins 50 pour cent du total des salariés de l'entreprise, Le gouvernement déclare à cet égard que l'organe législatif du pays n'a pas été saisi d'un tel projet de loi; 2) création de syndicats parallèles pour les employeurs. Le gouvernement déclare à cet égard que les organes compétents n'ont été formellement saisis d'aucune plainte relative à la constitution de telles organisations; 3) pratiques antisyndicales dans les zones franches d'exportation et dans diverses entreprises des secteurs du ciment et de la panification; lenteurs de la justice dans les affaires de pratiques antisyndicales et inexécution des décisions judiciaires ordonnant la réintégration de syndicalistes. A cet égard, le gouvernement déclare qu'il veillera, par l'intermédiaire du Secrétariat d'Etat au Travail et à la Sécurité sociale, à ce que ces questions soient inscrites à l'ordre du jour du Conseil économique et social; et 4) cas de licenciement antisyndical. Le gouvernement indique que des enquêtes sont en cours, sous l'autorité de l'Inspection générale du travail, que des procédures judiciaires sont également en cours et que, dans un cas, un syndicaliste a été réintégré.

Questions d'ordre législatif. Articles 1 et 2 de la convention. Protection contre les actes de discrimination et d'ingérence. La commission rappelle que, depuis de nombreuses années, ses commentaires concernent:

-L'absence de protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale, étant donné que les sanctions prévues à l'article 469 du Code du travail contre les personnes qui portent atteinte au libre exercice du droit d'association syndicale – de 200 à 10 000 lempiras (200 lempiras, ce qui équivaut à 12 dollars des Etats-Unis) – sont clairement insuffisantes, n'ayant qu'un caractère purement symbolique. La commission note que, dans son rapport, le gouvernement indique que les dispositions suivantes garantissent la protection contre tout acte de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale dans le cadre de l'emploi: 1) l'article 128(14) de la Constitution de la République, qui reconnaît le droit d'association à l'employeur et au travailleur; 2) l'article 517 du Code du travail, qui accorde une protection spéciale de l'Etat aux travailleurs qui présentent à l'employeur une proposition visant à former un syndicat et prévoit que, de la date de la présentation à la réception du document attestant de la personnalité juridique, aucun des travailleurs ayant présenté la proposition ne peut être licencié, transféré, ou voir ses conditions de travail s'aggraver sans motif valable défini au préalable par l'autorité compétente; et 3) les dispositions du code qui prévoient les sanctions mentionnées par la commission. **La commission prie à nouveau le gouvernement d'adopter, en consultation avec les partenaires sociaux, les mesures nécessaires pour modifier les sanctions prévues à l'article 469 du Code du travail afin que celles-ci aient un caractère dissuasif.** En outre, la commission rappelle que, dans son observation précédente, elle avait demandé que le gouvernement fasse état des cas concrets dans lesquels l'article 321 du décret no 191-96 du 31 octobre 1996 (fixant des sanctions pénales en cas de discrimination) a été appliqué, avec imposition de telles sanctions pour des actes de discrimination antisyndicale. La commission note que le gouvernement indique que le Secrétariat d'Etat au travail et à la sécurité sociale a demandé des informations à cet égard au Procureur général de la République et qu'il est en attente de ces renseignements. **La commission espère que le gouvernement communiquera ces informations dans son prochain rapport.**

-L'absence de protection adéquate et complète contre tous les actes d'ingérence, et de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives contre les actes de cette nature. A cet égard, la commission note que le gouvernement réitère que la législation comporte des dispositions tendant à garantir aux organisations de travailleurs une protection adéquate contre tout acte d'ingérence des employeurs; l'article 511 du Code du travail dispose notamment que les affiliés qui, en raison de leurs responsabilités dans l'entreprise, représentent l'employeur ou occupent des postes de direction ou de confiance, ou pourraient aisément exercer une contrainte indue sur leurs collègues, ne peuvent pas faire partie des instances dirigeantes d'un syndicat d'entreprise ou de base ni exercer des fonctions au sein de ce syndicat. A cet égard, la commission rappelle que la protection de l'article 2 de la convention est plus large que celle de l'article 511 du Code du travail et que, afin de donner effet à l'article 2 de la convention, il faut que la législation prévoie expressément des voies de recours et des sanctions suffisamment dissuasives contre les actes d'ingérence des employeurs visant les travailleurs et les organisations de travailleurs, y compris contre les mesures qui tendraient à favoriser la constitution d'organisations de travailleurs placées sous la domination d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs, ou à soutenir économiquement ou par d'autres moyens des organisations de travailleurs afin de les placer sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs. **La commission prie à nouveau le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, les mesures nécessaires dans le sens indiqué.**

Article 6. Droit des fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat de négocier collectivement. Dans ses précédents commentaires, la commission avait rappelé que, si l'article 6 de la convention permet d'exclure de son champ d'application les fonctionnaires commis

à l'administration de l'Etat, les autres catégories de travailleurs doivent pouvoir bénéficier des garanties prévues par la convention et, par conséquent, négocier collectivement leurs conditions d'emploi, en particulier leurs conditions salariales. La commission avait prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les articles 534 et 536 du Code du travail, aux termes desquels des syndicats de salariés du secteur public ne peuvent pas présenter de revendications ni conclure de conventions collectives, soient modifiés. La commission note avec **regret** que le gouvernement n'a communiqué aucune information à cet égard. **La commission prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que la législation soit modifiée en tenant compte du principe susmentionné.**

La commission note que le gouvernement déclare qu'il prendra, dans le cadre du Conseil économique et social et avec l'appui de l'OIT, les mesures nécessaires pour harmoniser la législation du travail par rapport aux conventions ratifiées. **La commission veut croire que toutes les questions qu'elle soulève seront prises en considération dans ce cadre et elle prie le gouvernement d'indiquer, dans son prochain rapport, toute mesure prise à cet égard.**

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 102e session et de répondre en détail aux présents commentaires en 2013.]

Turquie

(Ratification: 1952)

La commission prend note des observations communiquées par le gouvernement sur les commentaires formulés en 2011 par la Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie (IMF) et la Confédération syndicale internationale (CSI). La commission prend également note des commentaires formulés par la CSI dans une communication du 31 juillet 2012, alléguant des violations des droits de négociation collective et de nombreux cas de licenciements antisyndicaux. **La commission prie le gouvernement de communiquer ses observations à ce sujet dans son prochain rapport.** La commission examine les observations du gouvernement sur les points soulevés par l'Internationale de l'éducation (IE) en 2011, ainsi que les commentaires présentés par l'Internationale de l'éducation le 31 août 2012, dans le cadre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Articles 1 et 3 de la convention. Protection contre les actes de discrimination antisyndicale. La commission rappelle que, dans son observation précédente, elle avait observé que la CSI dénonçait le caractère particulièrement fréquent des actes de discrimination antisyndicale dans les secteurs public et privé, et avait noté que des allégations similaires avaient été soumises par la Confédération des syndicats des salariés du public (KESK). La commission avait prié le gouvernement d'indiquer la procédure qui s'applique pour l'examen des plaintes pour discrimination antisyndicale dans le secteur public et de communiquer des statistiques faisant apparaître les progrès réalisés quant à l'examen effectif des allégations d'actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans les secteurs public et privé (nombre de cas dont les organes compétents ont été saisis, durée moyenne des procédures et réparations ordonnées). La commission avait pris note des observations transmises par le gouvernement au sujet des commentaires de la CSI et de la KESK. Le gouvernement indiquait en particulier que, en plus des dispositions législatives susmentionnées qui, à son avis, fournissent une protection suffisante contre tous les types de discrimination, les avertissements nécessaires ont été adressés par le gouvernement et quatre circulaires ont été publiées par le Bureau du Premier ministre concernant le caractère inacceptable de l'ingérence dans les activités syndicales des fonctionnaires. La commission avait noté par ailleurs que le gouvernement indiquait que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale ne disposait d'aucune donnée statistique sur les plaintes en matière de discrimination antisyndicale. Le gouvernement expliquait aussi que, en ce qui concerne le secteur public, les fonctionnaires ont le droit de présenter à leurs supérieurs des plaintes écrites ou verbales demandant que des enquêtes soient organisées sur les cas de discrimination antisyndicale. Si cette procédure ne permet pas de résoudre les cas de discrimination présumés, des procédures administratives peuvent être engagées. Le gouvernement avait indiqué que l'administration du personnel de l'Etat dispose d'informations statistiques et de documents qui lui sont soumis par les institutions pertinentes au sujet de réclamations relatives aux cas de discrimination antisyndicale dans le secteur public. **La commission prie à nouveau le gouvernement de communiquer ces données statistiques.** La commission note une fois encore que, dans sa dernière communication, la CSI se réfère à des cas de réintégration ordonnés par la justice, mais allègue que l'administration de la justice est trop lente par rapport au nombre de cas à traiter. **Notant cependant à nouveau qu'aucune information n'a été fournie par le gouvernement au sujet du secteur public et du secteur privé, la commission réitère sa demande antérieure d'informations et exprime le ferme espoir que le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que les dispositions de la convention soient effectivement appliquées.**

La commission rappelle que, dans son observation précédente, elle avait pris note du projet portant modification de la loi no 2821 sur les syndicats et de la loi no 2822 sur les conventions collectives, les grèves et les lock-out. La commission note que le projet de loi, désormais nommé «loi sur les relations collectives du travail», a été présenté au Premier ministre en octobre 2011 et a été à nouveau examiné par une commission spéciale. La commission croit comprendre, d'après la CSI, que ce deuxième projet a été rejeté par plusieurs organisations syndicales parce qu'il contient des dispositions rétrogrades par rapport à la loi en vigueur et au premier projet de loi examiné par les partenaires sociaux au début de l'année 2011. La commission note que la loi sur les relations collectives du travail a été adoptée par le Parlement le 18 octobre 2012. **La commission demande au gouvernement d'envoyer copie de la loi sur les relations collectives du travail, portant modification des lois nos 2821 et 2822. Elle exprime le ferme espoir que les modifications nécessaires ont été apportées à la législation, en tenant compte des commentaires de la commission relatifs à la réparation et l'indemnisation ainsi que la négociation collective libre et volontaire.**

Négociation collective dans le service public. La commission rappelle qu'elle avait précédemment noté que la loi no 5982 de 2010 abroge plusieurs dispositions de la Constitution qui restreignaient les droits de négociation collective et prévoyait dans son article 53 le droit des fonctionnaires et autres employés du secteur public de conclure des conventions collectives, et que ces amendements constitutionnels devraient être suivis par des modifications législatives pertinentes. La commission note que la loi no 6289 et des amendements importants à la loi no 4688 ont été adoptés le 4 avril 2012. Elle note avec **satisfaction** que la nouvelle loi porte sur plusieurs questions soulevées précédemment par la commission, notamment sur le champ de la négociation collective qui ne se limite plus aux questions financières, mais comprend aussi les «droits sociaux» (art. 28 de la loi no 6289), la nécessité de rendre les parties à même de mener des négociations pleines et significatives sur une période de temps plus longue que celle qui est fixée actuellement (passant de quinze jours à un mois en vertu de l'article 31 de la loi no 6289), la suppression de la possibilité qu'ont les autorités de modifier les conventions collectives signées par les parties et la modification de la portée de la législation, passant de «pourparlers» collectifs à

«conventions» collectives. La commission note néanmoins que ses observations n'ont pas été pleinement prises en compte, notamment en ce qui concerne la nécessité de veiller à ce que: i) la législation prévoit que l'employeur direct participe aux côtés des autorités financières à de véritables négociations avec les syndicats représentant les fonctionnaires non commis à l'administration de l'Etat; ainsi que ii) la négociation collective entre les parties a un rôle significatif. La commission rappelle à nouveau que, en vue de permettre des négociations collectives libres et volontaires dans le secteur public, il est nécessaire de reconnaître le droit d'organisation à un grand nombre de catégories de fonctionnaires non commis à l'administration de l'Etat, comme le personnel civil dans les institutions militaires et les gardiens de prisons, qui sont exclus de ce droit, et donc du droit d'être représentés aux négociations.

Enfin, la commission avait noté que, dans sa déclaration devant la Commission de la Conférence en 2011, le gouvernement s'était référé à l'adoption en février 2011 d'une loi prévoyant une prime de convention collective pour les membres des syndicats de fonctionnaires, et à l'abrogation d'une disposition critiquée concernant le personnel contractuel dans le secteur public. ***La commission prie une nouvelle fois le gouvernement de transmettre copie des dispositions susmentionnées.***

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

Arabie saoudite

(Ratification: 1978)

La commission prend note du rapport présenté par le gouvernement en réponse à la demande formulée en juin 2012 par la Commission de l'application des normes de la Conférence.

Politique nationale d'égalité. La commission rappelle ses précédentes observations, dans lesquelles elle appelait le gouvernement à prendre des mesures pour formuler et appliquer une politique nationale d'égalité conformément à l'article 2 de la convention, reprenant au moins tous les motifs énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a). Une mission de haut niveau du BIT sur l'élaboration d'une politique nationale d'égalité avait donné des indications en ce sens au gouvernement, notamment en ce qui concerne la constitution et le mandat d'une équipe spéciale composée de toutes les parties intéressées. La commission prend note de l'indication générale du gouvernement dans laquelle il indique que les différentes législations, notamment le Code du travail, les décisions et règlements ministériels et les décisions du Conseil consultatif, ne font que confirmer le fait que la politique gouvernementale a pour fondement la lutte contre toutes les formes de discrimination, de ségrégation ou d'exclusion fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Le gouvernement ajoute que les politiques officielles, les systèmes et les programmes d'éducation, de même que les instructions et les pratiques administratives sont conformes à l'approche suivie par le gouvernement en vue de l'élimination de toute discrimination ou de toute ségrégation. Le gouvernement affirme également qu'il n'existe aucune politique discriminatoire, qu'elle soit déclarée ou occulte, à l'encontre des personnes non saoudiennes, la preuve étant qu'environ 10 millions de personnes non saoudiennes vivent en toute stabilité et toute sécurité dans le pays. En réponse à ses demandes antérieures et à ses préoccupations concernant la discrimination fondée sur la religion, la commission note également l'indication générale du gouvernement selon laquelle aucune affaire alléguant une telle discrimination n'aurait été portée devant les tribunaux. La commission attire l'attention du gouvernement sur son étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, qui insiste sur le fait qu'il est essentiel de reconnaître qu'aucune société n'est exempte de discrimination et qu'il faut œuvrer sans relâche pour lutter contre celle-ci. La convention exige que la politique nationale d'égalité ait des effets tangibles. Elle doit par conséquent être formulée de manière très claire, ce qui suppose non seulement l'abrogation ou la modification de toutes les lois et pratiques administratives discriminatoires, mais également la mise en œuvre de programmes, l'élimination des comportements stéréotypés et des préjugés, la promotion d'un climat de tolérance et la mise en place d'un système de suivi. Notant les indications très générales fournies par le gouvernement, la commission rappelle qu'il importe que les mesures prises pour lutter contre la discrimination en droit et dans la pratique soient concrètes et ciblées (voir étude d'ensemble, 2012, paragr. 844-845). Rappelant que le gouvernement avait indiqué précédemment que des mesures sont actuellement prises afin d'envisager la création d'un groupe de travail responsable de l'élaboration d'une politique nationale d'égalité, la commission note que le gouvernement ne fournit aucune information dans ce sens. **La commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour constituer l'équipe spéciale susmentionnée, en vue de prendre des mesures concrètes, sans délai, pour élaborer et appliquer une politique nationale de promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Elle prie le gouvernement de fournir des informations spécifiques à cet égard, notamment en ce qui concerne les mesures prises pour encourager et promouvoir un climat de tolérance parmi toutes les catégories de la population. La commission demande à nouveau au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises en vue d'obtenir l'assistance technique du BIT, qu'il avait précédemment mentionnée. Elle prie également d'entreprendre l'enquête nationale sur la situation dans le pays en ce qui concerne la discrimination pour tous les motifs énumérés dans la convention et sur l'établissement d'un plan d'action, comme il avait été prévu dans le mandat qui serait confié à l'équipe spéciale représentant toutes les parties intéressées.**

Législation. La commission rappelle que le Code du travail de 2006 ne contient aucune disposition spécifique définissant et interdisant la discrimination dans l'emploi et la profession. La commission note l'indication du gouvernement selon laquelle le règlement en vigueur est fondé sur l'interdiction de la discrimination entre les citoyens ou entre les citoyens et les travailleurs étrangers. La commission note toutefois que le gouvernement ne mentionne aucune législation spécifique à cet égard. **La commission prie instamment le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour inclure dans sa politique nationale d'égalité l'adoption d'une législation interdisant spécifiquement la discrimination, aussi bien directe qu'indirecte, dans les secteurs public et privé, fondée sur au moins tous les motifs mentionnés dans la convention, s'appliquant à tous les travailleurs et à tous les aspects de l'emploi, et assurant des voies de recours efficaces. Elle le prie de fournir des informations spécifiques sur les mesures concrètes prises à cet égard.**

Travailleurs domestiques et travailleurs agricoles. Concernant ses demandes antérieures d'obtenir des informations sur la façon dont les divers groupes de travailleurs sont effectivement protégés contre la discrimination, la commission note que le gouvernement indique que le ministère du Travail considère comme une priorité l'élaboration d'un règlement du travail spécial pour les travailleurs agricoles et ruraux. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, le gouvernement indique que le Conseil consultatif a adopté un règlement spécifique les concernant, soumis actuellement aux hautes autorités pour décision. Le gouvernement indique également que le ministère du Travail a élaboré, en collaboration avec le secteur privé, un document concernant les assurances, destiné à protéger les travailleurs domestiques en cas de non-paiement des salaires, et également de fournir une couverture médicale, une couverture en cas d'incapacité de travail, des services juridiques, etc. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations spécifiques sur les règlements prévus pour les travailleurs agricoles et ruraux ainsi que pour les travailleurs domestiques et d'indiquer s'il est envisagé que ces documents traitent spécifiquement de la question de la protection contre la discrimination à l'encontre de ces travailleurs, fondée sur les motifs énumérés dans la convention. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'avancement de l'adoption de ces règlements et d'en fournir copie dès qu'ils auront été adoptés.**

Discrimination à l'encontre des travailleurs migrants. La commission rappelle qu'elle-même et la Commission de l'application des normes de la Conférence avaient fait part de leurs préoccupations au sujet de la discrimination contre les travailleurs migrants, en particulier le risque d'exploitation et d'abus des travailleurs migrants en raison du système de parrainage. La commission se félicite du fait que le gouvernement reconnaisse que les dispositions concernant le parrainage peuvent entraîner exploitation et abus, et qu'il s'engage à abolir ce système. Le gouvernement indique en outre que le ministère du Travail a pris plusieurs mesures visant à améliorer la protection des travailleurs migrants, dont la création d'un département pour le bien-être des travailleurs expatriés et l'adoption d'un règlement sur les entreprises de recrutement, destiné à réglementer le travail des migrants et à protéger les droits des travailleurs et des employeurs. Le gouvernement indique également qu'il a élaboré un accord bilatéral en vue de réglementer la

relation entre un travailleur domestique et son employeur, le but étant de protéger les droits des deux parties. Le Conseil des ministres a autorisé le ministre du Travail à négocier, en vue de leur signature, des accords bilatéraux avec les pays d'où proviennent les travailleurs migrants. Selon le gouvernement, de telles mesures conduiront à la suppression du système de parrainage dans la pratique, avant même qu'elle ne soit envisagée officiellement et légalement. **La commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations sur toutes les mesures prises afin de mettre un terme, dans la loi comme dans la pratique, au système de parrainage, ainsi que sur l'impact de ces mesures. La commission souhaiterait recevoir également des informations sur le mandat du Département pour le bien-être des travailleurs expatriés, y compris sur le rôle éventuel qu'il aurait en matière d'inspection et dans le règlement des différends, ainsi que dans la conclusion de tout accord bilatéral et le contenu de ces accords. La commission prie également le gouvernement d'indiquer si des mesures ont été prises, comme elle le demandait instamment dans ses observations précédentes, pour suivre de manière concertée les questions liées à la discrimination envers les travailleurs migrants, notamment en examinant les professions qu'exercent ces travailleurs, leurs conditions d'emploi et, en particulier, la situation des travailleuses domestiques; et de faire figurer la lutte contre la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants en bonne place dans la politique nationale de l'égalité.**

Egalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes. La commission note que, en réponse aux préoccupations qu'elle avait exprimées précédemment au sujet du fait que la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe reste une caractéristique dominante, les femmes étant concentrées dans des secteurs d'emploi restreints, le gouvernement apporte des informations très générales, en indiquant que les femmes ont obtenu d'excellents résultats dans l'éducation, qu'elles ont rempli des fonctions de haut niveau, et qu'elles reçoivent actuellement, entre autres spécialités, une formation en informatique et en techniques de l'information. Le gouvernement se réfère également à une décision ministérielle qui a été publiée au sujet de besoins spécifiques concernant l'emploi des femmes dans les usines, ainsi qu'à une autre décision ministérielle sur la promotion du travail à domicile pour les femmes. La commission rappelle que les objectifs du neuvième Plan de développement (2010-2014) consistent notamment à «[accroître] le taux global de participation, en particulier celui des femmes, afin de renforcer l'automatisation économique des femmes»; «promouvoir la participation des femmes à l'activité économique et mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour accroître leur participation»; et «consolider et renforcer les progrès qualitatifs dans l'éducation des jeunes filles saoudiennes à tous les niveaux de l'enseignement». **La commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises en application du neuvième Plan de développement et de la Stratégie nationale de l'emploi, que le gouvernement a citées précédemment, afin d'accroître la participation des femmes dans la population active, et notamment sur la formation et les moyens mis à disposition, ainsi que sur les mesures adoptées en vue d'améliorer l'éducation des filles pour élargir leurs futures possibilités d'emploi, et sur l'impact de ces mesures. De plus, la commission prie à nouveau le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour remédier à la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes afin d'offrir aux femmes des possibilités d'emploi dans un plus large éventail de secteurs et de professions, y compris à des postes de haut niveau et des postes de décisions, et dans les domaines dans lesquels les hommes étaient jusqu'à maintenant traditionnellement surreprésentés. Elle prie le gouvernement de fournir des informations sur les résultats obtenus, ainsi que sur les mesures concrètes prises pour veiller à ce que les travailleurs et les employeurs et leurs organisations aient connaissance du fait que la législation n'interdit plus aux femmes et aux hommes de travailler ensemble, et sur celles plus spécifiques adoptées pour régler le problème de la ségrégation de facto sur le lieu de travail. La commission demande également des informations sur la création, le mandat et les activités du Haut comité national aux questions de la femme, que le gouvernement avait précédemment mentionné.**

Harcèlement sexuel. Rappelant les préoccupations qu'elle a précédemment exprimées concernant l'absence de la législation sur le harcèlement sexuel et la vulnérabilité particulière des travailleurs domestiques à ce type de harcèlement, la commission note que, tout en reconnaissant que le harcèlement sexuel a lieu dans un environnement de travail où les hommes et les femmes travaillent ensemble, le gouvernement estime que ces cas restent limités en raison des coutumes et traditions qui prévalent dans le pays. Le gouvernement déclare également que l'interdiction de harcèlement sexuel est actuellement envisagée et que le ministère du Travail, par l'intermédiaire du Conseil consultatif pour le travail des femmes, a étudié la question des règles «qui gouvernent la moralité de traitement entre les employés en vue de la protection des salariés hommes et femmes contre toute transgression immorale [...]. Ces transgressions, ces violations, ces mécanismes de plaintes ainsi que les sanctions sont en cours de définition.» **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les recommandations spécifiques du Conseil consultatif pour le travail des femmes concernant la définition et l'interdiction du harcèlement sexuel, ainsi que la suite donnée à ces recommandations. Elle espère que le gouvernement sera bientôt en mesure de faire état de progrès dans la définition et l'interdiction explicite à la fois du harcèlement *quid pro quo* et du harcèlement dû à un environnement de travail hostile dans l'emploi et la profession, y compris pour les travailleurs domestiques, et prie le gouvernement de fournir des informations détaillées à cet égard.**

Restrictions à l'emploi des femmes. Rappelant les mesures de protection établies à l'article 149 du Code du travail, qui confinent les femmes dans des emplois «convenant à leur nature», la commission note l'indication du gouvernement selon laquelle, bien qu'il n'estime pas que cette disposition soit discriminatoire, la nécessité de l'abroger est sérieusement étudiée dans le cadre des projets d'amendements au Code du travail. La commission rappelle également que les critères applicables aux travaux qui peuvent être effectués par des femmes restent régis par le paragraphe 2/A de l'ordonnance no 1/19M/1405 (1987) du Conseil de la population active, qui fixe les critères suivants à respecter pour que les femmes soient autorisées à travailler: a) le besoin pour l'intéressée de travailler, b) l'autorisation de son tuteur; c) le fait que le travail doit convenir à la nature d'une femme et ne pas la détourner de ses tâches ménagères et de ses devoirs conjugaux; d) un lieu de travail dans lequel hommes et femmes sont séparés; et e) le respect par les femmes des notions de dignité et de modestie ainsi que du code vestimentaire islamique. **Rappelant que les mesures de protection qui limitent l'accès des femmes à l'emploi constituent des obstacles au recrutement et à l'emploi des femmes, la commission prie instamment le gouvernement de modifier l'article 149 du Code du travail et d'abroger le paragraphe 2/A de l'ordonnance no 1/19M/1405 (1987), pour faire en sorte que toutes les mesures de protection soient strictement limitées à la protection de la maternité. La commission prie également le gouvernement de modifier l'ordonnance du 21 juillet 2003 qui approuve la participation des femmes aux conférences internationales pouvant leur convenir afin de veiller à ce que les femmes puissent participer aux conférences internationales en rapport avec l'emploi et la profession, sur un pied d'égalité avec les hommes.**

Contrôle de l'application. Rappelant les préoccupations qu'elle a précédemment exprimées concernant l'insuffisance des mécanismes de règlement des différends liés à des questions de discrimination, notamment à l'encontre de travailleurs migrants, la commission note que le gouvernement insiste sur l'importance que revêt la formation continue dont bénéficient les juges et les inspecteurs du travail, et se réfère à nouveau au décret royal no 8382/mb du 28/10/1429(2008) qui prévoit la création d'unités pour les femmes dans les tribunaux et secrétariats de justice, sous la supervision d'une administration féminine indépendante. Le gouvernement indique toutefois à nouveau qu'aucune plainte n'a été déposée concernant la

discrimination dans l'emploi et la profession. La commission rappelle que l'absence de cas de discrimination pourrait être due à une absence de cadre juridique approprié, à une méconnaissance des droits, à un manque de confiance dans les voies de recours offertes, à l'inexistence de telles voies de recours, ou encore à la crainte de représailles (étude d'ensemble, 2012, paragr. 870). **Notant l'absence de plaintes concernant la discrimination, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'il existe des moyens accessibles pour détecter et traiter les cas de discrimination dans l'emploi et la profession et faire mieux connaître ces procédures. Prière de fournir également des informations spécifiques à cet égard, de même que sur l'application du décret royal no 8382/mb. La commission prie à nouveau le gouvernement de préciser s'il est envisagé que des femmes puissent siéger à la Commission des droits de l'homme et dans les tribunaux, avec un statut et des responsabilités identiques à ceux des hommes, et de fournir des informations sur tout progrès réalisé à cet égard. La commission prie en outre le gouvernement de fournir des informations sur la nature de la formation fournie aux juges et aux inspecteurs du travail, en particulier en ce qui concerne l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession.**

Corée, République de

(Ratification: 1998)

La commission prend note du rapport soumis par le gouvernement en réponse à la demande que lui a adressée la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 2011. La commission prend note des observations de la Fédération des syndicats coréens (FKTU) et de celles de la Fédération des employeurs de Corée (KEF), jointes au rapport du gouvernement, de la communication de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) en date du 31 août 2012 et de la communication de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la KEF en date du 31 août 2012, ainsi que des réponses du gouvernement à celles-ci. La commission prend également note des observations formulées par l'Internationale de l'éducation (IE) et le Syndicat coréen des enseignants et des travailleurs de l'éducation (KTU) en date du 31 août 2012, et de la réponse du gouvernement à celles-ci le 23 octobre 2012.

Articles 1 et 2 de la convention. Travailleurs migrants. La commission rappelle que la Commission de la Conférence avait conclu en 2009 que la question de la protection des travailleurs migrants contre la discrimination et les abus exige une attention permanente du gouvernement et nécessite qu'il poursuive et, le cas échéant, intensifie les efforts déployés à cet égard. Elle avait également appelé le gouvernement à réexaminer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, le fonctionnement des dispositifs en vigueur en ce qui concerne les changements de lieu de travail afin de déterminer la meilleure façon d'atteindre l'objectif de la réduction de la vulnérabilité des travailleurs migrants aux abus et aux violations de leurs droits au travail.

La commission note que le rapport du gouvernement indique que des modifications ont récemment été apportées à la loi sur l'emploi, etc., des travailleurs étrangers ainsi qu'au Système de permis d'emploi (EPS). S'agissant de la possibilité pour un travailleur migrant de changer de lieu de travail, l'article 25(1) de la loi a été modifié en 2012 de manière à permettre un tel changement dans les «cas, annoncés publiquement par le ministre de l'Emploi et du Travail, où l'on estime qu'il est difficile de travailler dans le lieu de travail compte tenu des normes sociales, pour une raison qui n'est pas attribuable aux travailleurs, comme par exemple la fermeture temporaire ou provisoire, l'annulation du permis d'emploi, des restrictions à l'emploi et des violations des conditions de travail ou un traitement inéquitable par l'employeur» (nouvel art. 25(1)(2)). La commission rappelle qu'en vertu de l'EPS un travailleur a le droit de changer d'employeur au maximum trois fois, à moins que le changement soit dû à un «motif non attribuable au travailleur étranger». Suite à la modification de l'article 25, un changement de lieu de travail causé par «un traitement inéquitable de la part de l'employeur» est maintenant considéré comme un changement résultant d'un «motif non attribuable au travailleur» et ne figure donc plus au nombre des changements autorisés dans le cadre de l'EPS (trois changements). En outre, le ministère de l'Emploi et du Travail a publié une note (no 2012-52) selon laquelle il faut entendre par «traitement inéquitable» la «discrimination déraisonnable de la part de l'employeur ..., pour des motifs de nationalité, de religion, de sexe, de handicap physique...».

La commission note que, selon l'OIE, qui reflète la position de la KEF, étant donné que le droit d'un travailleur étranger de séjourner en République de Corée résulte du contrat d'emploi signé entre le travailleur et son employeur, en principe, le travailleur devrait continuer à travailler là où il a obtenu sa première autorisation d'emploi; en conséquence, l'OIE considère que le fait de limiter le nombre des changements de lieu de travail ne constitue pas une violation des droits des travailleurs étrangers. Pour l'OIE, les travailleurs étrangers devraient recevoir une formation préalable à l'emploi dans le pays de départ et être informés de la législation du travail coréenne ainsi que de son système de règlement des différends. D'après les observations de la KCTU, la commission note que, malgré la modification de l'article 25(1), il est très difficile à des travailleurs migrants de demander un changement de lieu de travail dans la pratique lorsqu'ils sont confrontés à un traitement inéquitable, à une discrimination ou même à des violations graves de leurs droits humains et de leurs droits au travail, cela pour plusieurs raisons: la charge de la preuve qui repose sur le travailleur; les difficultés d'ordre linguistique et l'absence d'assistance juridique; l'absence de critères appropriés lorsque la demande de changement est examinée par le Centre d'emploi; et l'obligation de continuer à travailler sur le même lieu de travail pendant la durée de l'enquête (qui peut atteindre un mois). Le gouvernement indique qu'un travailleur étranger peut déposer plainte auprès d'un inspecteur du travail ou de la police et demander de changer de lieu de travail sur la base des résultats de l'enquête. En outre, lorsqu'il est «reconnu objectivement» qu'un travailleur étranger est victime de discrimination, il ou elle peut demander un changement immédiat de lieu de travail, ce qui veut dire qu'il n'est plus tenu de travailler dans le même lieu de travail dans l'attente des résultats de l'enquête. Le gouvernement indique aussi que le ministère de l'Emploi et du Travail fournit des interprètes et a ouvert 60 centres d'emploi, 34 centres d'aide pour les travailleurs étrangers ainsi qu'un centre d'appel qui fournit des services de conseil et de soutien sur des questions liées au travail et les plaintes afférentes.

La commission prend note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles 94,7 pour cent des travailleurs étrangers qui ont demandé un changement de lieu de travail ont obtenu gain de cause dans le délai autorisé de trois mois en 2011 (96,7 pour cent en 2010) et que la principale raison du changement de lieu de travail était la résiliation du contrat de travail ou le refus de le renouveler (85,6 pour cent), alors que la violation du contrat de travail n'a été invoquée que dans 0,13 pour cent des cas au cours de la période 2010-11. La commission note que la KCTU considère que ces statistiques ne sont pas fiables parce que les travailleurs doivent obtenir de leur employeur l'autorisation de demander un changement de lieu de travail et qu'ils sont forcés, ou qu'il leur est conseillé par le ministère, de changer le motif invoqué au cours de la procédure de crainte de voir leur demande rejetée. La commission note que le gouvernement explique qu'une confirmation de l'employeur n'est requise que lorsque le motif invoqué est la résiliation du contrat d'emploi. Elle note que, selon les observations de la KCTU, en août 2012, une nouvelle politique gouvernementale intitulée «Mesures pour l'amélioration du changement de lieu de travail des travailleurs étrangers et la prévention de l'intervention

des courtiers) a mis fin à la pratique consistant à fournir au travailleur une liste d'entreprises proposant des emplois et a mis en place un système géré par les centres d'emploi, selon lequel les employeurs reçoivent une liste de travailleurs migrants à la recherche d'un emploi, ce qui a pour effet de limiter leur possibilité de choisir leur employeur.

S'agissant de la possibilité de réemploi, la commission rappelle que les travailleurs migrants qui sont entrés en République de Corée dans le cadre de l'EPS peuvent être employés pour une durée maximum de quatre ans et dix mois avant de devoir rentrer dans leur pays. La commission prend note des indications du gouvernement selon lesquelles, depuis juillet 2012, les travailleurs employés dans des petites entreprises (50 travailleurs ou moins) des secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche ainsi que dans des entreprises manufacturières, et qui ont travaillé «fidèlement sur le même lieu de travail pendant quatre ans et dix mois sans être transférés vers un autre lieu de travail» sont autorisés à rentrer en République de Corée et à y être réemployés après un séjour de trois mois hors du pays. Le gouvernement indique également que les travailleurs étrangers qui ont changé de lieu de travail pendant leur période d'emploi peuvent rentrer et travailler à nouveau en République de Corée après un séjour de six mois hors du pays et après avoir passé le test spécial de langue coréenne. La commission note que la KCTU fait remarquer que, étant donné que la plupart des travailleurs migrants souhaitent travailler plus longtemps en République de Corée, dans les faits, ce système les empêche de demander un changement de lieu de travail pour échapper à de mauvaises conditions de travail, cela pour être autorisé à revenir en République de Corée.

La commission prend note, selon le rapport du gouvernement, du nombre élevé de violations constatées dans les 2 241 lieux de travail employant des travailleurs étrangers et qui ont été inspectés en 2011 (7 994 violations, dont 1 768 portaient sur les salaires et autres conditions de travail, y compris sur la discrimination fondée sur le sexe). Elle note aussi que des amendes n'ont été imposées que dans 74 cas et des poursuites engagées dans six cas. S'agissant des plaintes déposées par des travailleurs migrants, la commission note que, d'après les informations fournies par le gouvernement, la plupart des plaintes pour discrimination déposées devant la Commission nationale des droits de l'homme (NHRC) ont été rejetées.

Tout en prenant note des changements apportés à la législation relative à l'EPS, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que, dans la pratique, l'EPS, et notamment le «Système de rentrée et de réemploi», offre aux travailleurs migrants la souplesse adéquate pour leur permettre de changer de lieu de travail afin d'éviter des situations dans lesquelles ils s'exposent à des abus et à de la discrimination fondée sur les motifs énumérés par la convention, et de fournir des informations sur les mesures prises. La commission prie également le gouvernement de veiller à ce que des mesures soient prises afin d'offrir aux travailleurs migrants un accès adéquat aux procédures et voies de recours en cas de discrimination et à ce que des sanctions appropriées soient appliquées. A cet égard, la commission prie le gouvernement de fournir des éclaircissements sur les points suivants:

- i) la définition de l'expression «discrimination déraisonnable» utilisée dans la note no 2012-52 ainsi que les motifs de discrimination visés; et**
- ii) comment et par quelle autorité il est «reconnu objectivement» qu'un travailleur étranger est victime de discrimination et, en conséquence, ne doit pas attendre les résultats de l'enquête sur sa demande de changement de lieu de travail pour quitter son employeur.**

La commission prie également le gouvernement de prendre des mesures afin de sensibiliser les travailleurs et les employeurs aux nouvelles dispositions de la loi sur l'emploi, etc., des travailleurs étrangers, en particulier sur les nouvelles règles relatives aux changements de lieu de travail, ainsi qu'aux dispositions légales antidiscriminatoires en vigueur et aux procédures pertinentes disponibles, notamment en matière de harcèlement sexuel. Prière de continuer de fournir des informations sur les inspections de lieux de travail employant des travailleurs migrants (nombre d'entreprises inspectées et de travailleurs concernés, nombre et nature de violations détectées et de réparations accordées) ainsi que sur le nombre, la teneur et l'issue des plaintes déposées par des travailleurs migrants auprès des inspecteurs du travail, de la police, des tribunaux et de la NHRC.

Discrimination fondée sur le sexe et la situation dans l'emploi. La commission rappelle que la Commission de la Conférence avait demandé des informations au sujet des difficultés rencontrées dans l'application de la loi sur la protection, etc., des salariés temporaires et des salariés à temps partiel, qui interdit tout traitement discriminatoire de ces travailleurs fondé sur leur situation dans l'emploi. Elle avait également demandé des informations permettant de déterminer si les syndicats sont autorisés à présenter des plaintes au nom des victimes de ce type de discrimination, et elle avait prié le gouvernement d'améliorer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, la protection légale contre la discrimination basée sur la situation dans l'emploi, qui affecte les femmes de façon disproportionnée. La commission note que, d'après le gouvernement, au mois de mars 2012, l'on comptait 5 809 000 travailleurs non réguliers (travailleurs occasionnels, à temps partiel et atypiques), soit 33,3 pour cent de l'ensemble des travailleurs salariés (47,8 pour cent selon la KCTU, qui allègue qu'un nombre important de personnes dans des «types spéciaux d'emploi» ne figurent pas dans les statistiques du gouvernement), dont 53,7 pour cent sont des femmes. La commission note aussi dans les statistiques fournies par le gouvernement que le salaire brut horaire des travailleuses non régulières (c'est-à-dire la majorité des travailleuses) ne représente que 42 pour cent du salaire brut horaire des travailleurs réguliers. D'après la KCTU, qui réitère ses préoccupations concernant les écarts entre travailleurs réguliers et non réguliers, rien n'indique une amélioration de la situation des travailleurs non réguliers. La KCTU estime également que le recours à des contrats à durée déterminée est beaucoup trop fréquent et que cela ne devrait être autorisé que dans certains cas. La commission note également les observations de la FKTU selon lesquelles, en dépit de la protection législative, les femmes ayant un contrat à durée déterminée sont souvent désavantagées, voire risquent d'être licenciées, en raison de leur grossesse, de la naissance d'un enfant ou de l'obligation de s'occuper d'un enfant. La FKTU souligne la forte proportion de femmes travailleuses dans l'emploi précaire et signale une augmentation du nombre des cas de harcèlement sexuel et d'agressions verbales et d'irrespect envers des travailleurs «employés indirectement». D'après l'OIE, après l'adoption de la loi sur la protection, etc., des salariés à durée déterminée et à temps partiel en 2007, de nombreuses entreprises ont signalé une amélioration significative de la situation en matière de discrimination. En outre, l'OIE déclare qu'il y a eu de nombreuses critiques quant au champ d'application de la protection contre la discrimination. L'OIE considère que l'interdiction de la discrimination est appropriée en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail mais pas à l'égard d'autres aspects tels que la protection sociale et d'autres avantages et que, dans le cas de la sous-traitance, il n'est pas raisonnable d'appliquer les mêmes conditions de travail à des travailleurs embauchés par des entreprises différentes.

Le gouvernement indique qu'une série de mesures ont été adoptées en 2011 afin d'«éliminer la discrimination irrationnelle envers les travailleurs non réguliers et de renforcer le filet de sécurité sociale pour les travailleurs vulnérables». La commission prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle il a pris des mesures visant à convertir l'emploi non régulier en emploi régulier, en élargissant la formation professionnelle, en offrant aux travailleurs non réguliers du secteur public des contrats à durée indéterminée et en obligeant l'employeur à employer, de manière directe et immédiatement, les travailleurs détachés en cas de détachement illégal.

La commission note que, comme l'a fait remarquer la KCTU, le nombre des cas de discrimination soumis à la Commission des relations du travail a sensiblement diminué en 2011 (46 cas contre 194 en 2010) et que la moitié ont été rejetés ou retirés. A cet égard, la commission prend également note de l'indication du gouvernement selon laquelle les nouvelles mesures comportent également un allongement du délai octroyé pour le dépôt de plainte pour discrimination, lequel passe de trois à six mois, et attribuent de nouvelles prérogatives en matière de consultation et de contrôle aux inspecteurs du travail qui sont dorénavant compétents pour ce qui touche à la discrimination envers les travailleurs employés à durée déterminée, à temps partiel et les travailleurs détachés. Elle note également que le gouvernement indique que les syndicats ne sont pas autorisés à porter plainte au nom des travailleurs parce qu'ils ne sont pas une partie dont les droits ont été lésés du fait d'un traitement discriminatoire ni non plus une partie aux intérêts de laquelle la discrimination porte préjudice. Le gouvernement relève toutefois que, conformément à l'article 36 du règlement de la Commission sur les relations de travail, un syndicat peut agir au nom d'autres avec l'accord du président de la Commission sur les relations de travail. La commission note que, selon la KCTU, cette procédure nécessite toutefois que ce soit d'abord le travailleur qui porte plainte avant de recourir à l'aide du syndicat; ce qui veut dire que c'est toujours au travailleur qu'il incombe de porter plainte. La commission rappelle qu'il est important de permettre aux syndicats de porter plainte, ce qui réduit le risque de représailles et est probablement de nature à dissuader les attitudes discriminatoires, en particulier dans le contexte de l'emploi non régulier.

La commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, notamment par un renforcement qualitatif et quantitatif du contrôle de l'application de la législation, afin de protéger les travailleurs temporaires, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs détachés, en particulier les femmes, contre la discrimination et de fournir des informations sur l'impact sur l'emploi précaire des mesures prises en 2011, notamment les mesures visant à convertir l'emploi non régulier en emploi régulier et les mesures de protection des travailleurs en sous-traitance. Prière d'indiquer précisément les résultats de ces mesures sur l'emploi des femmes en tant que travailleuses régulières. Compte tenu de la vulnérabilité particulière des travailleurs non réguliers à la discrimination, la commission prie à nouveau le gouvernement d'envisager de prendre des mesures pour autoriser une représentation syndicale en ce qui concerne les plaintes soumises au nom des travailleurs temporaires, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs détachés, en vertu de la législation antidiscrimination en vigueur, et de fournir des informations détaillées sur la question de savoir si, et dans quelle mesure, la procédure prévue à l'article 36 du règlement de la Commission sur les relations du travail a pu être utilisée à des fins de représentation syndicale. Elle prie également le gouvernement de fournir des informations sur l'effet des mesures prises afin d'allonger le délai de dépôt d'une plainte pour discrimination sur le nombre des plaintes déposées à la Commission sur les relations de travail et sur les résultats de celles-ci. La commission prie le gouvernement de fournir des informations spécifiques sur les activités consultatives et de contrôle des inspecteurs du travail s'agissant de la discrimination contre les travailleurs non réguliers, notamment sur le nombre de lieux de travail inspectés et de travailleurs et travailleuses concernés, le nombre et la nature des violations décelées et des réparations accordées ainsi que les sanctions imposées.

Egalité de chances et de traitement entre hommes et femmes Dans ses précédents commentaires, la commission notait que la Commission de la Conférence avait demandé au gouvernement d'intensifier ses efforts et de rechercher la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs pour accroître la participation des femmes au marché du travail et réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La commission prend note des informations statistiques détaillées fournies par le gouvernement sur la situation des hommes et des femmes au travail couverts par le programme d'action positive (dans les entreprises privées occupant 500 salariés ou plus et les organismes publics occupant 50 salariés ou plus), qui montrent une augmentation très lente de la proportion de femmes travailleuses et de femmes cadres, dans les secteurs privé et public, entre 2009 et 2011 (respectivement 34,87 pour cent en 2011 contre 34 pour cent en 2009, et 16,09 pour cent en 2011 contre 14,13 pour cent en 2009). La présence des femmes dans la population active est restée stable, aux alentours de 54 pour cent, ces dernières années. La commission note que, d'après le gouvernement, le faible taux de participation des femmes au marché du travail est principalement dû au fait qu'elles n'arrivent pas à retrouver du travail après une interruption de carrière. Des mesures ont été prises en août 2012 afin de concilier le travail et la vie de famille, par exemple en réduisant le nombre d'heures de travail pour pouvoir s'occuper d'un enfant ou par un système de congé familial, grâce à un amendement de la loi sur l'égalité d'emploi et le soutien à la conciliation entre travail et famille. La commission note que l'OIE se dit préoccupée par les effets négatifs que pourraient avoir, sur le recrutement de travailleuses, des mesures de promotion de l'emploi des femmes, comme par exemple le congé pour raisons familiales. A cet égard, la commission note que le gouvernement indique qu'une aide sera fournie aux petites entreprises pour faciliter le remplacement de ces travailleuses.

La commission prend note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles des inspecteurs honoraires de l'égalité dans l'emploi, nommés par et dans les entreprises, veillent à ce que celles-ci se préoccupent volontairement des questions de discrimination entre hommes et femmes et de harcèlement sexuel. Les bureaux locaux et bureaux de l'emploi assurent la formation de ces inspecteurs honoraires de l'égalité dans l'emploi; ils ont constitué des organes consultatifs locaux à cette fin et créé une réserve d'instructeurs chargés de dispenser une information relative aux mesures de prévention du harcèlement sexuel au travail. En 2012, le gouvernement a élaboré des principes directeurs administratifs relatifs à la coopération entre les bureaux locaux de l'emploi et du travail et les centres de conseil sur l'égalité dans l'emploi relative aux mesures de réparation à apporter aux femmes victimes de discrimination fondée sur le sexe. La commission note également que, comme l'indique la FKTU, des syndicats et des organisations féminines dispensent des services de conseil sur la discrimination, le harcèlement sexuel au travail et la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Cette organisation indique aussi que l'expertise en matière de discrimination entre hommes et femmes et la sensibilisation à cette problématique des inspecteurs du travail sont en recul, ce qui rend difficile la collaboration en la matière. S'agissant de la collaboration, le gouvernement indique en outre qu'il organise régulièrement un forum sur la politique de l'emploi pour les femmes, auquel participent des organisations d'employeurs et de travailleurs et des experts de la politique concernant les femmes, et qu'un conseil consultatif spécialisé, auquel participent également des organisations d'employeurs et de travailleurs, examine le fonctionnement du programme d'action positive en vue de l'améliorer. La commission note que, selon les observations de la FKTU, un nombre élevé de lieux de travail n'ont pas appliqué le programme d'action positive parce que ce programme est peu connu des employeurs et aussi parce qu'il souffre de carences en matière de budget et d'expertise. **La commission prie le gouvernement de continuer de prendre, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des mesures visant à promouvoir l'accès des femmes à l'emploi dans les secteurs public et privé, et en particulier à un large éventail d'emplois, et de prendre des mesures pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la discrimination entre hommes et femmes, telles que les stéréotypes de genre sur le rôle et les aspirations des femmes dans l'emploi et la société. Elle prie le gouvernement de continuer de communiquer des informations sur les résultats obtenus, en termes d'emploi des femmes, par la mise en œuvre du programme d'action positive et des modifications qui l'ont amélioré. Elle prie aussi le gouvernement de fournir des informations sur les activités concrètes**

menées dans les entreprises par les inspecteurs honoraires de l'égalité dans l'emploi et par les centres de conseil sur l'égalité dans l'emploi dans le domaine de l'égalité de genre et de la non-discrimination. La commission prie également le gouvernement de transmettre des informations sur l'application dans la pratique de la réduction de la durée du travail pour s'occuper d'un enfant et du congé pour raisons familiales, en indiquant la proportion d'hommes et de femmes ayant eu recours à cette possibilité, ainsi que des informations sur toute évaluation réalisée ou envisagée quant à son impact sur l'égalité de chances entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. Prière de fournir copie de la loi sur l'égalité dans l'emploi et le soutien à la conciliation entre travail et famille, telle qu'elle a été amendée.

Discrimination fondée sur l'opinion politique. La commission note que l'Internationale de l'éducation (IE) et le KTU allèguent l'existence de discrimination fondée sur l'opinion politique envers des enseignants d'écoles maternelles, primaires et secondaires. Le KTU indique qu'en mai 2010 le gouvernement a annoncé qu'il allait licencier 183 enseignants pour avoir fait des dons au Parti démocratique du travail (DLP) et, de ce fait, avoir adhéré illicitement au DLP, violant ainsi leur obligation de neutralité politique découlant de la loi sur les fonctionnaires. Le KTU indique qu'en août 2012 huit enseignants ont été licenciés, 21 ont été suspendus et de nombreuses amendes ont été imposées, tandis que des poursuites sont toujours en cours devant la justice. Cette organisation souligne que, aux termes de la législation coréenne, seuls les enseignants de l'enseignement primaire et secondaire ne sont pas autorisés à adhérer à un parti politique, à participer à des activités politiques et à faire des dons pécuniaires à un parti politique. La commission note également que le KTU indique que, en juin 2009, 17 147 enseignants ont signé une pétition réclamant le retrait des politiques éducatives visant à créer une concurrence sévère entre les étudiants au détriment de la qualité de l'éducation pour tous. Le KTU a publié en juillet 2009 une deuxième déclaration intitulée «Déclaration des enseignants pour la liberté d'expression et la protection de la démocratie», qui a été signée par 28 637 enseignants. Le gouvernement a porté plainte contre 89 activistes du KTU et entamé des procédures disciplinaires contre eux; il a licencié 15 responsables de sections du KTU et suspendu 45 permanents syndicaux. Le KTU indique que les enseignants licenciés ont été réintégrés sur décision de justice mais qu'ils ont porté l'affaire devant la Cour suprême. Dans un arrêt du 19 avril 2012, celle-ci a déclaré que la campagne de pétition des enseignants était illégale parce que les fonctionnaires doivent respecter la neutralité politique et que l'expression par les enseignants d'une opinion politique est contraire à l'intérêt public et constitue une violation à la loi sur les fonctionnaires.

Dans sa réponse, le gouvernement indique que les enseignants, qui sont des agents de l'Etat, ne sont pas autorisés par la loi sur les agents de l'Etat à s'engager dans des activités politiques, la seule exception concernant les professeurs d'université qui sont autorisés à avoir des activités politiques en tant que membres d'un parti. La commission prend note des explications du gouvernement selon lesquelles cette différence s'explique par le fait que les enseignants de l'enseignement élémentaire, moyen et supérieur et les professeurs d'université n'ont pas les mêmes obligations, les premiers ayant en charge l'éducation des enfants, tel que prescrit par la loi, et les derniers combinant des activités de recherche académique avec des activités d'enseignement. Le gouvernement précise que la Cour constitutionnelle a statué dans le même sens. Il ajoute que la Constitution et la loi imposent un devoir d'impartialité politique aux enseignants, en leur qualité d'agents de l'Etat, qu'elles interdisent leur participation à des activités politiques et ne les autorisent pas à recourir à l'action collective pour des questions ne relevant pas de leurs obligations officielles. La commission prend également note de l'indication du gouvernement selon laquelle, dans l'arrêt de la Cour relatif à l'affaire sur les pétitions du KTU, la publication de déclarations et la collecte de signatures constituent un acte de manifestation claire d'un préjugé politique ou d'une attitude partisane qui impliquent directement le risque de porter atteinte à la neutralité politique d'enseignants qui sont des fonctionnaires publics.

La commission rappelle que la protection contre la discrimination fondée sur l'opinion politique suppose une protection à l'égard d'activités consistant à exprimer ou manifester une opposition aux principes et opinions politiques établis. Elle englobe également la discrimination fondée sur l'affiliation à un parti politique. La protection des opinions politiques s'applique aux opinions qui sont soit exprimées, soit manifestées, sauf lorsque des méthodes violentes sont employées (voir étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, paragr. 805). La commission rappelle également que la protection de la liberté d'expression vise non seulement à donner à un individu la satisfaction intellectuelle d'être libre d'exprimer son point de vue, mais surtout – et notamment en ce qui concerne l'expression d'opinions politiques – à lui donner la possibilité de chercher à influencer les décisions dans la vie politique, économique et sociale de la société. Pour que ses opinions politiques aient un impact, l'individu agit généralement de concert avec d'autres (étude d'ensemble sur l'égalité dans l'emploi et la profession, 1988, paragr. 57). La commission considère également que, dans certaines circonstances, l'opinion politique peut constituer une condition exigée de bonne foi pour certains postes de rang supérieur qui ont un lien direct avec la mise en œuvre de la politique gouvernementale. Tel n'est pas le cas cependant lorsque des conditions d'ordre politique sont exigées pour l'obtention d'un emploi dans le secteur public, en général, ou dans certaines professions. Afin de rester dans le champ d'application de l'exception prévue à l'article 1, paragraphe 2, de la convention, les critères utilisés doivent correspondre, de façon concrète et objective, aux conditions exigées pour un emploi déterminé (voir étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, paragr. 831). **La commission prie le gouvernement de prendre des mesures pour veiller à ce que les enseignants des écoles élémentaires, primaires et secondaires jouissent de la protection contre la discrimination fondée sur l'opinion politique et prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises à cet égard.**

Dominicaine, République

(Ratification: 1964)

La commission prend note des observations présentées par la Confédération autonome des syndicats ouvriers (CASC) et par la Confédération patronale de la République dominicaine (COPARDOM) qui sont jointes au rapport du gouvernement et qui portent sur les questions en suspens. La commission prend note aussi des nouvelles observations formulées par la CASC, la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS) et la Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD). **La commission demande au gouvernement d'adresser ses commentaires à ce sujet.**

Discrimination fondée sur la couleur, la race ou l'ascendance nationale. Depuis de nombreuses années, la commission se réfère à la discrimination envers les Haïtiens et les Dominicains qui ont la peau foncée. Elle rappelle que, en 2008, la Commission de la Conférence avait appelé le gouvernement à traiter la question du lien qui existe entre migration et discrimination, pour faire en sorte que les lois et les politiques sur les migrations n'aboutissent pas à une discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale. La commission rappelle aussi que, dans son observation précédente, elle avait pris note des observations de la CNUS, de la CASC et de la CNTD, selon lesquelles les travailleurs étrangers, principalement les Haïtiens, recevaient un salaire inférieur à celui des travailleurs nationaux dans le secteur de la construction. La commission prend note avec **intérêt** de l'adoption le 19 octobre 2011 du règlement no 631-11 de la loi générale sur les migrations dont l'article 32 prévoit que les

étrangers résidents jouissent des garanties de leurs droits fondamentaux dans les mêmes conditions que les nationaux. Par ailleurs, l'article 35, paragraphe III, prévoit que le ministère du Travail veillera à ce que les immigrants jouissent de conditions égales de travail, comme le garantit la Constitution, et à ce que soit respectée la législation du travail. La commission prend note de l'indication du gouvernement, selon laquelle, à la suite de l'application du règlement susmentionné, les immigrants en situation irrégulière seront régularisés, auront des papiers et seront autorisés à travailler et à bénéficier du système national de sécurité sociale dans les mêmes conditions que les travailleurs dominicains. Le gouvernement ajoute que le Département d'aide juridique s'occupe aussi de travailleurs étrangers. La commission note que, selon le gouvernement, l'Observatoire dominicain du travail (OMLAD) a présenté en février 2012 une étude sur la participation des immigrants haïtiens au marché du travail dominicain, en particulier dans les secteurs de la construction et des plantations de bananes. La commission note que cette étude souligne les écarts salariaux importants qui existent dans ces secteurs entre les travailleurs immigrants et les Dominicains, et insiste sur la nécessité de veiller à ce que soient respectés les droits fondamentaux des travailleurs immigrants, et de renforcer les mécanismes de contrôle et garantir l'accès à la justice. A également été instituée, en vertu de la résolution no 14/2012, l'unité des migrations de main-d'œuvre au sein du ministère du Travail, qui a pour mission de veiller au respect de la législation du travail applicable aux étrangers, de donner des informations sur les droits des travailleurs et de garantir le respect des droits des travailleurs migrants au moyen de visites d'inspection. Par ailleurs, la commission prend note de la création, au sein du ministère du Travail, d'une commission chargée de promouvoir l'égalité de chances et de lutter contre la discrimination au travail. Tout en prenant note de l'ensemble des mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la discrimination contre les Haïtiens et les Dominicains ayant la peau foncée, la commission rappelle qu'elle est préoccupée par ces questions depuis de nombreuses années et souligne la nécessité de compléter le dispositif par une application effective des mesures adoptées. **La commission demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à la pleine application du règlement no 631-11 de 2011 d'application de la loi générale sur les migrations pour faire en sorte que les travailleurs migrants ne subissent aucune discrimination fondée sur l'un quelconque des motifs énumérés dans la convention et elle le prie de fournir des informations sur les mesures prises à cet égard. La commission exprime l'espoir que les mesures prises par l'unité pour les migrations de main-d'œuvre et la commission chargée de promouvoir l'égalité de chances et de lutter contre la discrimination au travail permettront d'appliquer pleinement la convention et d'assurer que les travailleurs d'origine haïtienne et les Dominicains qui ont la peau foncée ne seront pas victimes de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale, même s'ils se trouvent en situation irrégulière, et demande au gouvernement de fournir des informations à ce sujet et sur les points suivants:**

- i) les mesures concrètes prises pour donner suite à l'étude de l'OMLAD sur la situation des immigrants haïtiens dans les secteurs de la construction et des plantations de bananes;**
- ii) les plaintes soumises aux autorités administratives et judiciaires pour discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale, et les suites données à ces plaintes;**
- iii) la création, ou non, du comité tripartite chargé de donner suite aux recommandations du rapporteur spécial et de l'expert indépendant auxquelles la commission s'est référée dans ses observations précédentes, et les progrès réalisés dans la mise en œuvre de ces recommandations.**

Discrimination fondée sur le sexe. Depuis de nombreuses années, la commission note avec préoccupation la persistance des cas de discrimination fondée sur le sexe, y compris sous la forme de tests de grossesse obligatoires et de harcèlement sexuel, et l'absence d'application effective de la législation en vigueur, notamment dans les zones franches d'exportation. Le gouvernement indique que les juges et les inspecteurs du travail suivent une formation continue sur tous les types de discrimination, y compris la discrimination fondée sur le sexe. Le gouvernement énumère aussi les activités de formation et de sensibilisation des travailleurs, des employeurs et des fonctionnaires en ce qui concerne le harcèlement sexuel et l'obligation de présenter des tests de grossesse. La commission note que le gouvernement n'apporte d'information ni sur les progrès accomplis dans l'adoption des modifications du Code du travail au sujet du harcèlement sexuel et des tests de grossesse ni sur les mesures visant à aider et à protéger les victimes de harcèlement sexuel ou les personnes qui ont dû subir des tests de grossesse, dont il a été fait mention dans l'observation précédente. La commission note que le gouvernement ne fournit pas d'information au sujet du champ d'application de l'article 47, paragraphe 9, du Code du travail qui interdit aux employeurs d'exercer contre les travailleurs toute action qui peut être considérée comme du harcèlement sexuel, ou d'encourager ou de ne pas empêcher ce type d'action commis par les représentants de l'employeur. Le gouvernement indique que le harcèlement sexuel est passible, en vertu du Code pénal, d'un an d'emprisonnement et d'une amende allant de 5 à 10 000 pesos. La commission rappelle que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et l'obligation de fournir des tests de grossesse pour accéder à un emploi ou s'y maintenir constituent des violations graves de la convention qui doivent être traitées de manière effective et appropriée dans la législation et dans la pratique, en vue de leur élimination et de leur prévention. La commission considère que, par ailleurs, les poursuites pénales ne suffisent pas pour traiter le harcèlement sexuel en raison du caractère sensible de cette question, de la charge de la preuve qui est difficile à apporter, notamment s'il n'y a pas de témoin (ce qui est souvent le cas) et du fait que le droit pénal met généralement l'accent sur l'agression sexuelle ou les «actes immoraux», et non sur l'ensemble des comportements constituant le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession (voir étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, paragr. 792). **La commission demande à nouveau instamment au gouvernement de prendre des mesures concrètes, y compris par le biais de la commission chargée de promouvoir l'égalité de chances et de lutter contre la discrimination au travail qui relève du ministère du Travail, pour veiller à ce que la législation en vigueur soit appliquée de manière effective; elle lui demande aussi de prendre des mesures volontaristes contre le harcèlement sexuel et l'obligation de faire un test de grossesse pour obtenir un emploi ou le conserver, d'enquêter et de prendre des sanctions à ce sujet, et de garantir une protection adéquate aux victimes. La commission demande également au gouvernement de:**

- i) prendre les mesures nécessaires pour renforcer les sanctions contre de tels actes et pour s'assurer que les mécanismes de règlement de différends en matière de discrimination dans l'emploi et la profession sont efficaces et accessibles à tous les travailleurs, y compris dans les zones franches;**
- ii) donner des informations sur le champ d'application de l'article 47(9) du Code du travail et sur l'état d'avancement des propositions de modification du Code du travail en ce qui concerne le harcèlement sexuel et les tests de grossesse; la commission exprime le ferme espoir que ces modifications permettront d'interdire expressément le harcèlement sexuel quid pro quo et le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile, et de prévoir des sanctions appropriées;**
- iii) fournir des informations détaillées sur les mesures visant à former les juges, les inspecteurs et les partenaires sociaux sur les questions de harcèlement sexuel et de tests de grossesse, y compris des extraits du matériel de formation utilisé.**

Statut VIH réel ou supposé. En ce qui concerne l'obligation de présenter des tests sur le statut VIH, la commission prend note avec *intérêt* de l'adoption de la loi no 135-11 du 7 juin 2011 dont l'article 6 interdit d'exiger des tests de dépistage du VIH en tant que condition pour obtenir ou conserver un emploi, ou pour obtenir une promotion. Par ailleurs, en vertu des articles 8 et 9, le licenciement d'un travailleur en raison de son statut

VIH est nul de plein droit. La loi prévoit une amende équivalant à 25 à 50 fois le salaire minimum lorsque des tests sont exigés dans le secteur privé, et prévoit des procédures en responsabilité dans le secteur public. La commission note aussi que, d'après le gouvernement, l'Unité technique et professionnelle de soin intégral (UTELAIN) a mené à bien plusieurs projets de formation, notamment sur la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, qui ont bénéficié à des inspecteurs du travail, à des juristes et à des partenaires sociaux. A également été signé un accord de collaboration interinstitutionnelle entre le ministère du Travail, le Conseil national pour le VIH et le sida (CONAVIHSIDA), le Conseil national des zones franches d'exportation et l'Association dominicaine des zones franches, afin d'élaborer des politiques et des certifications pour les entreprises des zones franches. L'UTELAIN a conclu 169 accords avec des entreprises en vue de la mise en œuvre de politiques de lutte contre la discrimination au motif du VIH et du sida. **La commission demande au gouvernement de continuer de fournir des informations sur les mesures prises pour prévenir et éliminer la discrimination fondée sur le VIH et le sida. Prière aussi de fournir des statistiques sur le nombre et la nature des plaintes soumises aux autorités administratives et judiciaires pour discrimination au motif du VIH et du sida, en particulier lorsqu'un test de dépistage du VIH et du sida était exigé. Prière enfin de communiquer les décisions rendues à cet égard.**

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Iran, République islamique d'

(Ratification: 1964)

Suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes de la Conférence (CIT, 99e session, juin 2010). La commission se réfère aux discussions ayant eu lieu en juin 2010 au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence et aux conclusions qui en sont issues. Elle rappelle que la Commission de la Conférence avait demandé instamment au gouvernement de modifier les dispositions discriminatoires de la législation et de la réglementation et de mettre sa pratique en conformité avec la convention, notamment en ce qui concerne les femmes juges, le code vestimentaire obligatoire, l'application des règles de sécurité sociale, le recrutement des femmes de plus de 40 ans et l'accès des femmes au marché du travail. Elle avait également demandé au gouvernement d'abroger expressément l'article 1117 du Code civil, de faire connaître le droit des femmes d'exercer librement tout emploi ou profession, de favoriser l'insertion des femmes dans le marché du travail et l'accès des femmes à un travail décent. Elle avait également demandé au gouvernement de prendre des mesures décisives contre la discrimination à l'égard des minorités ethniques et des minorités religieuses reconnues, notamment des Bahais. La Commission de la Conférence avait également exprimé ses craintes que, dans un contexte d'absence de liberté des organisations de travailleurs, un dialogue social véritable sur la mise en œuvre de la convention ne soit pas possible.

Discrimination fondée sur le sexe. Législation discriminatoire. Depuis un certain nombre d'années, la commission, comme la Commission de la Conférence, exprime ses préoccupations en ce qui concerne la législation discriminatoire à l'égard des femmes, demandant instamment au gouvernement de la modifier ou l'abroger. La commission note avec un **profond regret** qu'aucun progrès concret n'a été accompli à cet égard. Elle note que le comité constitué en avril 2010 auquel le gouvernement se référerait précédemment et qui était chargé de revoir les lois et règlements susceptibles d'être en conflit avec la convention ne semble avoir eu aucun impact en termes d'introduction des changements nécessaires, et que le gouvernement se borne à nouveau à se référer de manière générale au mandat de ce comité. Elle note également que le gouvernement se réfère de manière générale aux propositions d'amendement à la loi sur le travail faites par le Centre pour les femmes et les affaires familiales en vue d'éliminer les obstacles juridiques auxquels les femmes se heurtent dans divers domaines. Elle note que le gouvernement indique que l'article 1117 du Code civil, aux termes duquel un mari peut empêcher sa femme d'exercer un emploi ou une profession, n'a toujours pas été abrogé. Le gouvernement mentionnait précédemment des propositions visant à abroger cet article, faites en 2006 et 2008, et il indique qu'une autre proposition a été faite en ce sens en 2010, cette dernière n'ayant pas eu, apparemment, plus de succès que les précédentes. S'agissant des dispositions discriminatoires contenues dans la réglementation de sécurité sociale, qui favorise le mari au détriment de l'épouse pour la pension et les allocations familiales, la commission note qu'aucune information spécifique n'est donnée.

Tout en se félicitant des indications du gouvernement selon lesquelles le nombre des femmes juges serait en progression, la commission note également qu'il n'aborde pas la question de l'accès des femmes à toutes les fonctions de l'appareil judiciaire, y compris à la fonction de rendre des jugements, et qu'aucune initiative ne semble avoir été prise par rapport aux restrictions établies par la loi de 1982 sur la sélection des juges et le décret no 5080 de 1979. S'agissant du code vestimentaire obligatoire, la commission note que le gouvernement reconnaît que le respect du code vestimentaire islamique est inscrit dans la Constitution. Elle note à ce propos les préoccupations exprimées par le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme en République islamique d'Iran, selon lesquelles «l'application stricte du code vestimentaire de moralité publique et la volonté d'ériger en crime l'usage de foulards non conformes limitent la participation des femmes à la vie publique et sociale» (A/66/374, 23 sept. 2011, paragr. 56). La commission continue de craindre qu'une telle restriction ait un impact négatif sur l'emploi des femmes non musulmanes et leur accès à l'éducation (voir étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, paragr. 800).

La commission rappelle que l'obligation première des Etats ayant ratifié la convention est de formuler et d'appliquer une politique nationale de promotion de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en vue d'éliminer toute discrimination dans ce domaine (*article 2 de la convention*). Selon la convention, certaines mesures concrètes doivent être prises immédiatement, comme l'abrogation de toute disposition légale et la modification de toute instruction administrative ou de toute pratique discriminatoire ou incompatible avec la promotion de l'égalité dans l'emploi et la profession (étude d'ensemble, 2012, paragr. 841 844). **Considérant que, depuis de nombreuses années, la commission demande instamment au gouvernement d'abroger ou de modifier les lois et règlements discriminatoires, et qu'il s'agit là d'une obligation immédiate en vertu de la convention, la commission demande instamment au gouvernement de prendre des mesures concrètes et immédiates pour assurer l'abrogation ou la modification effective de toute loi, de tout règlement, de toute instruction ou pratique contraires à l'égalité de chances et de traitement des femmes dans l'emploi et la profession, notamment en ce qui concerne l'article 1117 du Code civil, la réglementation de sécurité sociale, les femmes juges et le code vestimentaire obligatoire. Notant que le gouvernement fait état d'un projet de loi sur la retraite anticipée des femmes au foyer, la commission prie le gouvernement de revoir ce projet de loi pour s'assurer qu'il n'ait pas d'impact négatif sur la carrière des femmes ou l'accès de celles-ci aux postes les plus élevés et n'entraîne pas non plus le versement d'une pension inférieure aux femmes, et de donner des informations spécifiques à cet égard.**

Pratiques discriminatoires. S'agissant des restrictions à l'emploi des femmes de plus de 40 ans, le gouvernement indique que l'âge maximum pour

l'emploi des hommes comme des femmes est de 40 ans, même si une prolongation de cinq ans est accordée. La commission rappelle que des obstacles freinent apparemment, dans la pratique, le recrutement des femmes après 30 ans. S'agissant de la persistance des offres d'emploi à caractère discriminatoire, la commission note que le gouvernement indique que ces offres d'emploi, dans le secteur public comme dans le secteur privé, sont motivées par des impératifs professionnels et touchant aux qualifications et que le gouvernement ne peut interférer à cet égard. La commission rappelle que le fait de limiter les candidatures à un emploi soit aux hommes, soit aux femmes est discriminatoire, à moins que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe soit, au sens strict du terme, une condition exigée pour l'emploi considéré, conformément à l'article 1, paragraphe 2, de la convention. La commission rappelle que les cas dans lesquels la distinction du sexe se justifie, comme dans les arts de la scène ou les professions impliquant une intimité physique, sont très peu nombreux (étude d'ensemble, 2012, paragr. 827-830). **La commission demande instamment au gouvernement de prendre des mesures visant à interdire les offres d'emploi discriminatoires et à assurer que cette interdiction soit respectée. Elle demande au gouvernement de fournir des informations sur le profil d'âge de la main-d'œuvre dans les secteurs public et privé, ventilées par sexe, et de prendre des mesures assurant que les femmes ne se heurtent pas, dans la pratique, à des obstacles quant à l'accès à l'emploi après 30 ans.**

Discrimination fondée sur la religion ou l'origine ethnique. Prenant note des informations générales communiquées par le gouvernement concernant les mesures prises en faveur de certains groupes ethniques ou religieux, la commission note avec une **profonde préoccupation** que le gouvernement n'aborde pas les très graves problèmes soulevés depuis des années à propos de la discrimination contre les minorités religieuses non reconnues, notamment les Bahá'ís, et la nécessité impérieuse de prendre des mesures énergiques contre cette discrimination. Elle rappelle les préoccupations exprimées par l'Internationale de l'éducation (IE) en raison de la discrimination fondée sur la religion à laquelle se heurtent les Bahá'ís dans l'accès à l'éducation, à l'université et à certains emplois du secteur public. Elle note que le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme en République islamique d'Iran confirme que les «Bahá'ís sont soumis à des contraintes économiques et sociales particulièrement marquées ... allant, dans certains cas, jusqu'à la privation de la propriété, de l'emploi ou de l'accès à l'éducation». Le Rapporteur spécial mentionne également la création d'un office chargé d'agir contre les publications des Bahá'ís, le refus de l'accès des Bahá'ís à tout poste d'influence et l'interdiction qui leur est faite d'exercer certaines professions. Il précise en outre que les minorités ethniques «restent soumises à une discrimination et des pressions économiques et sociales particulièrement marquées, se traduisant notamment par la confiscation de biens fonciers ou immobiliers, l'exclusion de l'emploi et des restrictions des droits sur les plans social, culturel et linguistique» (A/HRC/19/66, 6 mars 2012, paragr. 61-62). Le Rapporteur spécial indique en outre que la pratique du *gozinesh*, procédure de sélection imposant aux candidats à la fonction publique ou à des postes de salariés de l'Etat de faire allégeance à la religion d'Etat, n'a fait qu'ostraciser davantage les minorités ethniques (*ibid.*, paragr. 65). **La commission demande à nouveau instamment au gouvernement de prendre des mesures décisives pour lutter contre la discrimination et les comportements stéréotypés à l'égard des minorités religieuses, en particulier des Bahá'ís, en promouvant de manière active le respect et la tolérance envers les minorités religieuses, en abrogeant toutes les dispositions légales discriminatoires, y compris la pratique du *gozinesh*, et en annulant toutes les circulaires et autres instructions administratives discriminatoires à l'égard des minorités religieuses. Elle appelle le gouvernement à veiller à ce que les minorités religieuses, y compris celles qui ne sont pas reconnues, comme les Bahá'ís, ainsi que les minorités ethniques, soient protégées contre la discrimination et bénéficient d'un accès et de chances égaux dans l'éducation, l'emploi et la profession, en droit et dans la pratique. Elle demande au gouvernement de prendre des mesures concrètes à cette fin et de fournir des informations sur les mesures prises et les résultats obtenus. Elle demande au gouvernement de fournir des informations sur les progrès concernant l'élaboration d'un index ethnique dans le domaine de la justice, auquel le gouvernement se réfère, et les indicateurs établis de même sur toutes conclusions auxquelles cet indice aurait donné lieu.**

Discrimination fondée sur l'opinion politique. La commission rappelle les observations de l'Internationale de l'éducation (IE) concernant le harcèlement dont sont victimes les enseignants, les étudiants et les syndicalistes qui appellent à la justice sociale, à l'égalité des droits dans l'éducation et l'emploi et qui militent pour les droits des femmes. Elle note que le gouvernement déclare, dans sa réponse succincte à ces allégations de l'IE, que les activités de l'association d'enseignants à laquelle elle fait référence avaient un caractère politique. La commission rappelle que la protection prévue par la convention contre la discrimination fondée sur l'opinion politique couvre la protection de l'expression ou de la manifestation d'une opposition à l'ordre politique établi et de l'expression de convictions politiques. La protection contre toute distinction fondée sur l'opinion politique recouvre la protection de l'expression de la manifestation d'opinions, sauf le cas où des méthodes violentes sont employées (étude d'ensemble, 2012, paragr. 805). La commission rappelle également que la protection de la liberté d'expression ne vise pas simplement à donner à un individu la satisfaction intellectuelle d'être libre d'exprimer son point de vue, mais plutôt – et c'est notamment le cas en ce qui concerne l'expression d'opinions politiques – à lui donner la possibilité de chercher à influencer les décisions dans la vie politique, économique et sociale de la société et, pour que ces opinions politiques aient un impact, l'individu agit généralement en conjonction avec autrui (voir étude d'ensemble sur l'égalité dans l'emploi et la profession, 1988, paragr. 57). **La commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les enseignants, les étudiants et leurs représentants soient protégés contre la discrimination fondée sur l'opinion politique et de fournir des informations sur les mesures spécifiques prises à cet égard.**

Cadre législatif et politiques pour l'égalité et la non-discrimination. La commission avait noté précédemment que le projet de loi sur la non-discrimination dans l'emploi et l'éducation avait été soumis à la Commission des affaires sociales du Conseil des ministres. La commission avait noté avec préoccupation que ce projet de loi ne prévoyait pas de protection juridique efficace et complète pour tous les travailleurs contre toute discrimination dans l'emploi ou la profession fondée sur tous les motifs énumérés dans la convention, et elle avait demandé que des mesures soient prises pour mettre ce projet en conformité avec la convention. Elle note que le gouvernement indique que le projet de loi est toujours auprès de la Commission des affaires sociales, qui le fera suivre lorsqu'elle l'aura approuvé. Sur la question de l'inscription dans la loi d'une protection contre le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, le gouvernement estime que les individus respectent les normes sociales répondant aux nécessités de la société et d'un comportement normal et il indique qu'il n'a pas été signalé de cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Quant aux préoccupations concernant le nombre croissant de femmes qui n'ont qu'un emploi temporaire ou contractuel et se trouvent ainsi exclues des avantages prévus par la loi, y compris sur le plan de la protection des mères, la commission note que le gouvernement indique que toutes les carences ayant trait à la protection de la mère seront examinées dans le cadre du processus d'amendement de la loi sur le travail. **La commission demande à nouveau instamment au gouvernement d'assurer une protection légale efficace et complète à tous les travailleurs, nationaux ou étrangers, contre toute discrimination directe ou indirecte fondée au minimum sur tous les motifs énumérés dans la convention, à savoir la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale, et ce, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession. Elle demande également au gouvernement de réexaminer les voies de recours ouvertes en cas d'infraction aux dispositions relatives à la discrimination, pour faire en sorte qu'elles offrent des possibilités de réparation efficaces et accessibles. Elle**

demande instamment au gouvernement de prendre des mesures effectives, en droit et dans la pratique, pour prévenir et interdire le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, qu'il s'agisse d'un harcèlement s'apparentant au chantage sexuel (harcèlement *quid pro quo*) ou d'un harcèlement dû à un environnement de travail hostile. Elle demande au gouvernement de donner des informations sur l'état d'avancement de la procédure de modification de la loi sur le travail visant à ce que les femmes n'ayant qu'un emploi temporaire ou contractuel puissent bénéficier de toutes les prestations prévues.

La commission prend note de l'adoption de la loi du 20 janvier 2011 concernant le cinquième Plan de développement économique, social et culturel (2011-2015) (loi sur le cinquième plan de développement), ainsi que du Plan national de 2010 pour le travail décent, joints au rapport du gouvernement. Elle note que la loi sur le cinquième plan de développement n'aborde apparemment pas la question de l'égalité et de la non-discrimination dans l'emploi et la profession. S'agissant du Plan national pour le travail décent, ses objectifs incluent les droits fondamentaux au travail, notamment l'interdiction de la discrimination dans l'emploi et la profession; «l'égalisation des chances» des hommes et des femmes, l'accès des femmes à des possibilités d'emploi appropriées; et une réforme de la législation visant à la mettre en conformité avec les conventions internationales. Elle note que ce plan revêt un caractère très général et ne comprend aucune mesure spécifique visant à concrétiser les objectifs énoncés. **La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises dans le cadre du Plan national pour le travail décent, ou à un autre titre, conformément à l'article 2 de la convention, afin de formuler et d'appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et à éliminer toute discrimination fondée sur l'un quelconque des critères énumérés par la convention, ainsi que sur l'impact de ces mesures.**

Egalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. Le gouvernement indique que le taux d'activité des femmes est passé de 12,6 pour cent au quatrième trimestre de 2009 à 16 pour cent au premier trimestre de 2010. D'après les statistiques communiquées par le gouvernement, de 2007 à 2010, le taux de participation des femmes a fluctué périodiquement entre 12,3 pour cent et 16,7 pour cent. Le taux de l'emploi des femmes a atteint 25 pour cent en 2010, alors qu'il n'était que de 16,8 pour cent en 2009. La commission prend note de l'éventail des mesures indiquées par le gouvernement qui visent à améliorer l'accès des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle. Elle note également que le gouvernement admet que ses efforts sur le plan de l'éducation et de la formation professionnelle ne se traduisent pas par un accès égal des hommes et des femmes au marché du travail. Le gouvernement déclare que ces différences dans l'accès au marché du travail tiennent à des raisons sociales et culturelles basées principalement sur des conceptions traditionnelles qu'il considère justifiées. La commission prend note de la poursuite des efforts de promotion de la création d'entreprises par des femmes, notamment de la création de la Fondation des coopératives et du développement de l'entrepreneuriat des femmes. Le gouvernement indique qu'il communiquera prochainement des informations actualisées sur les mesures prises par le Conseil culturel et social des femmes, et la commission se réjouit à la perspective de recevoir ces informations lorsqu'elles seront disponibles. **La commission demande au gouvernement de prendre des mesures concrètes pour faire en sorte que les possibilités offertes aux femmes en matière d'éducation et de formation professionnelle se traduisent par un accès à l'emploi, notamment à des emplois offrant des possibilités de carrière et les mieux rémunérés. Dans ce contexte, elle demande instamment au gouvernement d'aborder la question des conceptions stéréotypées attribuant aux femmes certaines aspirations, préférences et capacités. Elle le prie également de continuer de fournir des informations sur les activités de promotion de l'accès des femmes à l'autonomie et à la création d'entreprise et sur leur impact. La commission le prie de fournir des informations plus détaillées sur le contenu du projet de loi sur le travail à domicile et du projet de loi sur la protection de la famille, en fournissant notamment un résumé des dispositions ayant une incidence au regard de la convention, et sur l'avancement de l'examen de ces instruments. Elle le prie de fournir des informations sur le système de quotas dans les universités et son application dans la pratique. Enfin, elle le prie de continuer de fournir des informations sur la participation des hommes et des femmes dans l'éducation et à la formation professionnelle, et sur la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs et dans les différentes professions.**

Contrôle de l'application. La commission note que le gouvernement donne des informations sur le nombre des affaires relatives à des atteintes aux droits des citoyens (au total 5 926), notamment à la discrimination contre des minorités religieuses ou ethniques, qui ont été jugées dans les différentes provinces. Ces informations ne permettent cependant pas de distinguer clairement à quelle période ni auprès de quelle juridiction ou selon quelle procédure ces affaires ont été jugées, si elles avaient trait à une discrimination dans l'emploi et la profession, ni encore quelle en a été l'issue. Le gouvernement se réfère à l'Organisation générale de l'inspection, qui observe, examine et instruit les plaintes. Il mentionne également la mise en place de conseils tripartites de conciliation, qui ont traité 30 pour cent des plaintes en 2011. Ces éléments ne permettent pas d'établir clairement si des plaintes pour discrimination ont été examinées dans ce contexte ou si elles l'ont été par l'Organisation générale de l'inspection. La commission note également que le gouvernement indique qu'aucune affaire de discrimination dans l'emploi à l'égard des femmes n'a été signalée. La commission rappelle que l'absence de plaintes pour discrimination peut être l'indice de l'absence d'un cadre juridique approprié, d'une méconnaissance des droits, d'un manque de confiance dans les voies de recours offertes ou de l'inexistence de telles voies, de la difficulté d'y accéder dans la pratique, ou encore de la crainte de représailles (étude d'ensemble, 2012, paragr. 870). **La commission prie le gouvernement de fournir de plus amples informations sur le nombre et la nature des plaintes ayant trait au principe de la convention dont l'inspection du travail, les tribunaux ou des organes de l'administration ont été saisis, sur les réparations ordonnées et les sanctions imposées. Notant que le gouvernement mentionne la création de tribunaux spéciaux pour les minorités religieuses, dont les décisions tiendraient compte des droits de ces minorités sur le plan religieux, la commission prie le gouvernement de donner des informations sur la nature et le nombre des plaintes pour discrimination traitées par ces tribunaux et sur leur issue. Elle lui demande également de prendre des mesures concrètes pour que les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives aient une meilleure connaissance des principes de la convention ainsi que des voies de recours ouvertes en cas de discrimination. Elle appelle le gouvernement à assurer une formation pour toutes les personnes chargées de contrôler l'application de la législation et qui doivent traiter des situations de discrimination dans l'emploi et la profession.**

Dialogue social. Notant que le gouvernement se réfère, d'une manière générale, aux mesures de promotion du dialogue social, la commission demeure préoccupée par le fait que le dialogue social au niveau national par rapport à l'application de la convention reste paralysé, notamment du fait de l'inexistence d'un cadre légal approprié pour l'exercice de la liberté syndicale et le dialogue social. Elle note que le gouvernement se réfère dans ce contexte à un processus d'amendement de la loi sur le travail. Les amendements en question n'ont cependant toujours pas été adoptés. La commission note que le gouvernement demande l'assistance technique du BIT à cet égard. **La commission demande à nouveau instamment au gouvernement de faire tout ce qui est en son pouvoir pour instaurer un dialogue constructif avec les partenaires sociaux afin de remédier aux lacunes considérables, en droit et dans la pratique, qui existent dans la mise en œuvre de la convention. Elle lui demande également de prendre les mesures nécessaires afin d'obtenir l'assistance technique du BIT, notamment en communiquant au Bureau, pour commentaires**

et avis, le texte de tout projet de législation pertinent.

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 102e session, et de répondre en détail aux présents commentaires en 2013.]

Espagne

(Ratification: 1970)

Articles 1 et 2 de la convention. Mesures pour atténuer l'impact de la crise. La commission prend note des informations transmises par le gouvernement dans le rapport reçu pour la période s'achevant en juin 2012. En outre, la commission prend note des observations transmises par la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CC.OO.) et l'Union générale des travailleurs (UGT) ainsi que de la réponse du gouvernement reçue en novembre 2012. Le gouvernement indique que l'année 2011 a débuté par une lente reprise de l'économie qui s'est traduite par un comportement un peu plus favorable du marché du travail. A partir du troisième trimestre 2011, le processus s'est arrêté et l'emploi a reculé de 2 pour cent en 2011. Au premier trimestre de 2012, le taux d'activité se situait à 74,9 pour cent, le taux d'occupation à 59,6 pour cent et le taux de chômage à 24,4 pour cent de la population active (le chômage a progressé de plus de 4 points de pourcentage par rapport à la même période de l'année 2011). En 2011, 351 900 emplois ont été détruits. Fin 2011, on comptait pratiquement cinq millions de chômeurs (et un peu plus de 18 millions de personnes ayant un emploi pour une population active de 23 millions de personnes). Le gouvernement soutient que la réforme du travail approuvée par le décret-loi no 2/2012 du 10 février 2012, comportant des mesures d'urgence pour la réforme du marché du travail (mis en vigueur par la loi no 3/2012 du 6 juillet 2012), a instauré pour les relations de travail un cadre réglementaire plus favorable à la création et au maintien d'emplois. Le gouvernement indique qu'il permet aux entreprises de recourir plus facilement et de préférence à des mesures de flexibilité plutôt qu'à l'option du licenciement et qu'il favorise l'employabilité ainsi que les contrats de travail stables, en particulier pour les jeunes. S'agissant de l'impact de la loi no 35/2010 du 17 septembre 2010, le gouvernement indique que, entre 2006 et 2010, la proportion de travailleurs temporaires a diminué de 9 points de pourcentage. Toutefois, le taux d'emploi temporaire est revenu à 25,3 pour cent en 2011. L'UGT estime que la réduction du déficit budgétaire est devenue, en Europe, l'objectif principal de la politique économique et elle souligne que cet objectif a empêché la reprise de l'économie et de l'emploi. Au final, ce sont les travailleurs et les familles qui ont subi l'impact des mesures d'ajustement. La récession économique actuelle met en évidence les faiblesses du marché productif espagnol. Pour l'UGT, la solution ne consiste pas à modifier la structure du marché du travail mais bien à trouver un nouvel équilibre entre les différents secteurs de l'économie, à favoriser la reprise de la demande nationale et le niveau d'emploi et d'investissement dans le secteur public. Dans sa communication, la CC.OO. souligne également que 80 pour cent des emplois détruits entre le premier trimestre de 2008 et le premier trimestre de 2012 concernent principalement les hommes, et en particulier les jeunes de moins de 25 ans. Le secteur de la construction est celui qui a été le plus affecté. La commission prend note que, afin de connaître les effets de la réforme du marché du travail entamée en février 2012 et de quantifier son impact macroéconomique, le gouvernement a l'intention d'utiliser une simulation prévoyant un ajustement des salaires et de la durée du travail plutôt que le recul de l'emploi. L'impact positif à long terme attendu de la réforme du travail de 2012 consiste en une augmentation de 4,5 points de pourcentage du niveau de PIB potentiel. L'augmentation correspondante de l'emploi se traduira par une réduction permanente de la composante structurelle du taux de chômage de 3,2 points de pourcentage. Le gouvernement admet que, si le resserrement du crédit et le niveau d'endettement des entreprises persistent, l'impact de la réforme du travail sur le nombre de personnes employées ne sera perçu qu'à partir de 2014.

Compte tenu de la priorité des objectifs de la politique économique citée par les organisations syndicales et de la dégradation de l'emploi qui s'est produite depuis son observation de 2010, la commission invite le gouvernement à indiquer dans son prochain rapport de quelle manière est appliqué l'article 2 de la convention, c'est-à-dire s'il procède régulièrement à un examen des mesures et politiques adoptées en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 1. La commission rappelle que, conformément aux dispositions de l'article 1 de la convention, le gouvernement doit formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

Article 3. Participation des partenaires sociaux. Le gouvernement cite dans son rapport les divers accords tripartites qui ont été signés en 2011 et en janvier 2012. Les centrales syndicales dénoncent l'absence de dialogue social et le non-respect des accords conclus dans le cadre du Deuxième accord pour l'emploi et la négociation collective 2012, 2013 et 2014 souscrit le 25 janvier 2012. La commission rappelle une fois encore que le dialogue social est essentiel dans des conditions normales, et plus encore en période de crise. **La commission invite le gouvernement à indiquer dans son prochain rapport de quelle manière ont été prises en compte l'expérience et l'opinion des partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures de politique de l'emploi. Prière également de préciser dans quelle mesure ont eu lieu les consultations des représentants des personnes affectées par les mesures adoptées, en particulier les jeunes, de manière à évaluer l'application effective de l'article 3 de la convention.**

Chômage de longue durée. Emploi des jeunes. Le gouvernement indique que, compte tenu de la détérioration de la situation, le bilan des résultats relatifs à l'ensemble des chômeurs de longue durée s'est avéré négatif en 2011. Au premier trimestre de 2012, le chômage de longue durée touchait 2 822 500 personnes, soit 200 000 de plus qu'au trimestre précédent. L'incidence du chômage de longue durée est quelque peu plus élevée chez les adultes que chez les jeunes. La situation des jeunes a suivi la tendance générale et le chômage des jeunes a augmenté. Le gouvernement énumère les différentes mesures prises pour améliorer l'employabilité des jeunes ainsi que les différents contrats disponibles pour l'embauche des jeunes. L'UGT explique que les chômeurs de très longue durée dépassent en nombre ceux qui sont sans emploi depuis un ou deux ans. La réforme du travail de 2012 aura pour effet d'aggraver la situation des jeunes en générant plus de précarité et une diminution de la protection. De même, la CC.OO. indique que les diplômés universitaires rivalisent, sur le marché du travail, avec ceux de la formation professionnelle, contribuant ainsi à une perte de prestige des études de formation professionnelle. De nombreux jeunes ont passé plus de temps à étudier sans pouvoir s'intégrer au marché du travail. **La commission invite le gouvernement à fournir, dans son prochain rapport, des informations à jour sur l'impact des mesures adoptées afin de faciliter la réinsertion sur le marché du travail des chômeurs de longue durée. La commission espère que les informations que transmettra le gouvernement permettront d'examiner la qualité des emplois obtenus par les jeunes qui ont bénéficié de contrats spéciaux et des mesures prévues pour favoriser l'emploi des jeunes, en particulier en ce qui concerne les jeunes peu formés.**

Politiques intégrées du marché du travail. Le gouvernement indique que la législation du travail s'applique de manière générale, de sorte qu'il n'existe pas de distinction suivant les zones géographiques, si ce n'est des mécanismes spécifiques applicables uniquement dans certaines communautés autonomes telles que l'Andalousie et l'Extrémadure, qui présentent des taux de chômage plus élevés, et auxquelles s'appliquent des mesures spécifiques au secteur agricole. Pour sa part, la CC.OO. estime que la crise a exacerbé les différences entre les régions en matière de travail. Le taux de chômage a atteint un niveau alarmant qui, au premier trimestre 2012, dépassait les 30 pour cent en Andalousie, aux Canaries et en Extrémadure. Tandis que dans le Pays basque et en Navarre, on enregistre des taux de 13 à 17 pour cent dus au fait qu'il s'agit de régions plus industrielles, avec un impact moindre de la bulle immobilière et du fait de leur situation budgétaire. En outre, l'UGT indique que les communautés

autonomes, où le revenu est moindre et le niveau de chômage élevé, connaissent de meilleurs niveaux de travail temporaire (Andalousie, Extrémadure et Murcie). **La commission demande à nouveau au gouvernement de communiquer, dans son prochain rapport, des informations à jour sur les mesures adoptées pour réduire les disparités régionales afin de parvenir à un meilleur équilibre du marché du travail.**

Politiques d'éducation et de formation professionnelle. Le gouvernement indique que la loi organique no 4/2011 du 11 mars 2011 a mis en vigueur la loi pour une économie durable qui avait fait l'objet de commentaires dans l'observation de 2010. La commission prend note des autres informations transmises par le gouvernement à propos de l'impact qu'ont eu les mesures adoptées en application du Plan national de réformes de 2011 et les nouvelles mesures introduites en 2012. La CC.OO. suggère d'évaluer l'impact positif des programmes de coopération avec les communautés autonomes dont l'objectif était de réduire l'abandon scolaire et d'augmenter l'offre de formation professionnelle. La CC.OO. rappelle que la reconduction de l'accord tripartite sur la formation professionnelle est en suspens et déplore que la réforme du travail de février 2012 ait introduit, de manière unilatérale, des modifications au modèle de formation. La commission rappelle le lien étroit que fait l'étude d'ensemble de 2010 sur les instruments relatifs à l'emploi entre la réalisation du plein emploi et du travail décent et l'adoption de politiques innovantes d'éducation et de formation pour les demandeurs d'emploi. **La commission demande au gouvernement de fournir, dans son prochain rapport, des informations à jour sur les mesures adoptées afin d'améliorer le niveau de qualification et de coordonner les politiques d'éducation et de formation avec les possibilités d'emploi. Elle invite le gouvernement à transmettre, avec le rapport qu'elle doit présenter en 2013 au titre de l'application de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, des informations qui lui permettent d'apprécier la manière dont il a redoublé d'efforts, avec la collaboration des partenaires sociaux, pour faire en sorte que les systèmes d'orientation et de formation répondent aux besoins d'apprentissage et de formation professionnelle des groupes les plus vulnérables et des régions les plus affectées par la crise.**

[Le gouvernement est prié de répondre en détail aux présents commentaires en 2014.]

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

Kenya

(Ratification: 1979)

Article 1 de la convention et Point V du formulaire de rapport. Politique nationale et application de la convention dans la pratique. La commission avait précédemment noté que, d'après le rapport du projet de l'OIT/IPEC TACKLE, quatre programmes d'action ont été mis en œuvre au Kenya dans le cadre de ce projet. Ces programmes ont eu pour effet de soustraire environ 1 050 enfants du travail des enfants et de les réintégrer à l'école ou de les placer dans le cadre d'un apprentissage en vue de l'acquisition de compétences professionnelles ainsi que d'empêcher 351 enfants d'abandonner l'école et de s'engager dans le travail des enfants. Elle avait également noté que, d'après le rapport du projet de l'OIT/IPEC TACKLE, suite à la mise en œuvre du programme kényan du secteur de l'éducation (KESSP), les taux nets de scolarisation au niveau primaire sont passés de 83,2 pour cent en 2005 à 92,5 pour cent en 2008. La commission avait noté cependant qu'environ 20 pour cent de l'ensemble des enfants qui fréquentent l'école primaire n'achèvent pas le cycle primaire. Elle avait également noté, d'après le rapport du projet de l'OIT/IPEC TACKLE, que le recensement national de 2009 a montré que près de quatre millions d'enfants en âge scolaire n'étaient pas scolarisés, ce qui signifie que le nombre d'enfants engagés dans le travail des enfants ou exposés au risque de l'être pourrait être supérieur aux 756 000 cas signalés dans le rapport analytique sur le travail des enfants de 2008.

La commission note, d'après la déclaration du gouvernement, que celui-ci s'efforce, dans le cadre de l'administration du comté, de veiller à ce que les enfants restent à l'école et que le ministère du Travail a reçu un budget supplémentaire aux fins de renforcer les comités sur le travail des enfants du comté (CCLC) et de mener des inspections sur le travail des enfants. Par ailleurs, la commission note d'après les informations du gouvernement que celui-ci engage actuellement des consultations avec l'OIT/IPEC pour mener une enquête sur le travail des enfants au Kenya, prévue en octobre 2012. La commission note d'après le rapport annuel de 2011 du Commissaire au travail (disponible sur le site Web du gouvernement) que les activités menées par les CCLC ont permis de révéler la présence de 788 enfants engagés dans le travail des enfants et ses pires formes, parmi lesquels 176 enfants ont été soustraits du travail et envoyés à l'école et 290 ont été soustraits du travail et placés dans des centres polytechniques et de formation professionnelle des jeunes. En outre, 880 enfants ont reçu des uniformes scolaires et leurs frais de scolarité ont été supprimés pour faire en sorte qu'ils n'abandonnent pas l'école et ne s'engagent pas dans le travail des enfants.

Par ailleurs, la commission note que, selon les informations de l'OIT/IPEC (rapport du projet SNAP), le taux net d'inscription au niveau primaire a augmenté pour atteindre 96 pour cent en 2011 et que le taux de passage du niveau primaire au niveau secondaire est passé à 72 pour cent. Elle note aussi que, dans le cadre du projet SNAP, 1 951 enfants (893 filles et 1 058 garçons) ont été soustraits du travail des enfants ou empêchés de s'y engager grâce à la fourniture de services éducatifs ou de possibilités de formation. En outre, la commission note, d'après les informations de l'OIT/IPEC, que le projet TACKLE a soutenu une évaluation rapide du travail des enfants dans les mines de sel situées dans la province de La Côte. Le même projet a également aidé le Conseil national des services aux enfants à établir une base de données nationale sur les enfants qui permettra au gouvernement de recueillir des données sur les indicateurs clés de la protection de l'enfance, qui seront utilisées à des fins de planification et d'établissement de rapports. Tout en prenant note des mesures prises par le gouvernement, la commission exprime à nouveau sa **vive préoccupation** au sujet du nombre important d'enfants qui ne fréquentent pas l'école et qui sont engagés ou risquent de s'engager dans le travail des enfants. **Par conséquent, la commission prie instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts pour améliorer la situation du travail des enfants dans le pays. Elle prie le gouvernement de communiquer des informations sur les conclusions de l'évaluation rapide du travail des enfants dans les mines de sel dans la province de La Côte. La commission encourage aussi le gouvernement à poursuivre ses efforts pour mener une enquête sur le travail des enfants et à transmettre toutes informations statistiques actualisées obtenues à ce propos.**

Article 2, paragraphe 3. Age de fin de scolarité obligatoire. La commission avait précédemment noté que, en vertu de l'article 7(2) de la loi sur l'enfance, tout enfant a droit à l'éducation de base gratuite, laquelle doit être obligatoire. Elle avait également noté, d'après la déclaration du gouvernement, qu'en vue de traiter la question de l'écart entre l'âge minimum d'admission à l'emploi (16 ans) et l'âge auquel prend fin la scolarité obligatoire (14 ans), le gouvernement a supprimé les frais de scolarité des deux premières années de l'enseignement secondaire. Elle avait aussi noté, d'après l'indication du gouvernement, que celui-ci ne prévoyait pas d'adopter une législation quelconque au sujet de la détermination de l'âge de fin de scolarité obligatoire. La commission avait noté à cet égard, d'après l'information fournie par le représentant gouvernemental du Kenya à la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 2006 concernant l'application de la convention no 138, qu'une commission avait été désignée pour examiner la loi sur l'éducation en vue de modifier, notamment, l'âge de fin de scolarité obligatoire. Tout en rappelant que la convention a été ratifiée par le Kenya il y a plus de vingt-cinq ans, la Commission de la Conférence avait prié instamment le gouvernement de veiller à ce que la législation qui doit supprimer l'écart entre l'âge de fin de scolarité obligatoire et l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail soit adoptée rapidement. La commission avait noté avec regret que, malgré la demande qu'elle réitère depuis 2002, aucune mesure n'a encore été prise pour donner effet à la convention. Elle avait donc prié instamment le gouvernement de prendre sans tarder les mesures nécessaires pour prolonger la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, ce qui correspond à l'âge minimum d'accès à l'emploi au Kenya.

La commission note, d'après la déclaration du gouvernement, qu'il a été proposé dans le projet de loi révisé sur l'éducation, qui se trouve actuellement devant le Conseil des ministres pour approbation, que la scolarité obligatoire soit prolongée jusqu'à l'âge de 18 ans. La commission doit souligner à ce propos qu'il est souhaitable de lier l'âge de fin de scolarité obligatoire à l'âge minimum d'admission au travail, comme prévu au paragraphe 4 de la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973. Elle rappelle aussi que, aux termes de l'article 2, paragraphe 3, de la convention, l'âge minimum spécifié ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire. Si l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi est inférieur à l'âge de fin de scolarité, les enfants risquent d'être incités à quitter l'école puisque la loi les autorise à travailler (voir l'étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail, paragr. 370). **Tout en notant que le projet de loi sur l'éducation propose de prolonger jusqu'à 18 ans l'âge de fin de scolarité obligatoire, ce qui est supérieur à l'âge minimum d'admission au travail (16 ans), la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que la révision du projet de loi sur l'éducation ne manque pas de tenir compte du principe établi au paragraphe 4 de la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973. La commission exprime le ferme espoir que le projet de loi sur l'éducation en ce qui concerne les dispositions de l'article 2, paragraphe 3, de la convention sera établi et adopté dans un proche avenir.**

Article 3, paragraphe 2. Détermination des travaux dangereux. La commission avait précédemment noté, d'après la déclaration du gouvernement,

que la liste des types de travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans avait été approuvée par le Conseil national du travail et qu'elle devrait être publiée prochainement au *Journal officiel* par le ministère du Travail. Elle avait noté que le projet de document intitulé «Détermination des travaux dangereux pour les enfants au Kenya: juillet 2008», élaboré par le ministère du Travail et du Développement des ressources humaines, en consultation avec l'Organisation centrale des syndicats et la Fédération des employeurs du Kenya, contient une liste exhaustive de 18 types de travaux/secteurs dangereux, notamment: le travail domestique; le transport; les conflits internes; les mines et le concassage de pierres; l'extraction de sable; la cueillette du khat; l'élevage; la briqueterie; l'agriculture; le travail dans les entreprises industrielles; le tissage des tapis et des corbeilles; le bâtiment; les tanneries; la pêche dans les lacs profonds et en mer; les verreries; les usines pyrotechniques et d'allumettes; le secteur informel en zones urbaines; et le ramassage des ordures, chacun de ces secteurs fournissant une liste d'activités interdites aux enfants.

La commission note, d'après les informations du gouvernement, que la liste des travaux dangereux de 2008 est actuellement réexaminée et qu'un consultant a été nommé avec l'assistance de l'OIT/IPEC afin de permettre le processus normal d'adoption. **Tout en notant avec regret que le gouvernement se réfère depuis 2005 à l'adoption du projet de règlement en question sur la liste des types de travaux dangereux, la commission prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que ledit règlement soit adopté dans un très proche avenir. Elle prie le gouvernement d'en fournir une copie une fois qu'il sera adopté.**

Article 3, paragraphe 3. Admission au travail dangereux dès l'âge de 16 ans. La commission avait précédemment noté, d'après l'indication du gouvernement, que le ministre compétent a édicté le règlement prévu à l'article 10(4) de la loi sur l'enfance concernant les périodes de travail des enfants âgés d'au moins 16 ans et indiquant les établissements dans lesquels ces enfants sont autorisés à travailler, y compris à accomplir des tâches dangereuses. Elle avait également noté, d'après la déclaration du gouvernement, que la loi sur l'enfance faisait l'objet d'une révision et qu'une copie de la loi serait communiquée une fois adoptée par le Parlement. Elle avait également noté, d'après l'indication du gouvernement, que le règlement qui devait être édicté conformément à l'article 10(4) de la loi sur l'enfance avait été adopté et qu'une copie serait communiquée. La commission avait constaté que le gouvernement déclare depuis 2005 que le règlement en question prévu à l'article 10(4) de la loi sur l'enfance a été adopté par le ministre et avait prié instamment le gouvernement d'en transmettre une copie avec son prochain rapport.

La commission note, d'après la déclaration du gouvernement, que cette question est débattue avec le département compétent et qu'il assurera la communication des informations sur le progrès des discussions à ce propos dès que possible. **Tout en constatant que le Kenya a ratifié la convention depuis plus de trente ans et que la question de la révision de la loi sur l'enfance et de l'adoption du règlement conformément à l'article 10(4) de ladite loi est soulevée depuis plusieurs années, la commission prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'adoption du règlement concernant les périodes de travail des enfants âgés d'au moins 16 ans et indiquant les établissements dans lesquels ces enfants sont autorisés à travailler, y compris à accomplir des tâches dangereuses, prévu à l'article 10(4) de la loi sur l'enfance.**

Article 7, paragraphe 3. Détermination des travaux légers. La commission avait précédemment noté que, en vertu de l'article 56(3) de la loi sur l'emploi, le ministre peut établir des règles fixant les travaux légers dans lesquels un enfant de 13 ans peut être employé ainsi que les conditions de cet emploi. Elle avait noté, d'après la déclaration du gouvernement, que l'établissement des règles et règlements qui prévoient les types de travaux légers autorisés aux enfants de 13 ans et qui prescrivent la durée, en heures, et les conditions de l'emploi dont il s'agit n'est pas encore achevé.

La commission note, d'après l'information du gouvernement dans son rapport, que les règles fixant les travaux légers dans lesquels un enfant, à partir de 13 ans, peut être employé ont été élaborées et discutées par les parties prenantes et se trouvent actuellement auprès du bureau du ministre de la Justice aux fins de leur adoption. **La commission exprime à nouveau le ferme espoir que le règlement déterminant les activités de travaux légers qui peuvent être accomplies par des enfants à partir de 13 ans et prescrivant la durée, en heures, et les conditions du travail dont il s'agit sera bientôt adopté. Elle prie le gouvernement d'en transmettre une copie une fois qu'il sera adopté.**

Article 8. Spectacles artistiques. La commission avait précédemment pris note de l'article 17 de la loi sur l'enfance en vertu de laquelle tout enfant a le droit d'avoir des loisirs, de jouer et de participer à des activités culturelles et artistiques. Elle avait également noté que la législation nationale ne prévoit pas la délivrance d'autorisations pour la participation des enfants à des activités artistiques et culturelles. La commission avait noté avec regret que, malgré les commentaires qu'elle renouvelle depuis de nombreuses années, aucune mesure n'a été prise par le gouvernement à cet effet.

La commission note, d'après l'information du gouvernement, que la question d'établir des dispositions prévoyant la délivrance d'autorisations aux jeunes de moins de 16 ans a été débattue par les ministères compétents et que l'issue des discussions à ce sujet sera communiquée bientôt. **La commission exprime le ferme espoir que les dispositions autorisant les jeunes de moins de 16 ans à prendre part à des activités artistiques grâce à des autorisations accordées dans des cas individuels et qui devront limiter la durée en heures de l'emploi ou du travail autorisé et en prescrire les conditions seront formulées et adoptées dans un proche avenir. Elle prie le gouvernement de communiquer des informations sur tout progrès réalisé à cet égard.**

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 102e session, et de répondre en détail aux présents commentaires en 2013.]

Rwanda

(Ratification: 1981)

Article 1 de la convention et Point V du formulaire de rapport. Politique nationale sur l'abolition effective du travail des enfants et application de la convention dans la pratique. La commission avait noté précédemment qu'un projet de plan d'action national quinquennal pour l'élimination du travail des enfants avait été préparé en 2007 mais qu'il n'avait pas été adopté. Elle avait noté aussi que, selon l'Enquête nationale de 2008 sur le travail des enfants, environ 6,1 pour cent des enfants âgés de 5 à 14 ans (environ 142 570 enfants) étaient impliqués dans une activité économique. Selon cette enquête, la majorité de ces enfants (4,9 pour cent des enfants du groupe d'âge en question) menait de front scolarité et activité économique. L'enquête

indiquait aussi que l'écrasante majorité des enfants qui travaillent (85 pour cent) se trouvait dans le secteur agricole.

La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle la révision du plan d'action national en est à sa dernière étape, à savoir celle de la consultation. La commission prend note aussi des informations d'avril 2012 de l'OIT/IPEC, selon lesquelles le plan d'action national tel que révisé devrait inclure des données récentes sur le travail des enfants et, à cet égard, une équipe technique du BIT s'est rendue à Kigali au printemps 2012. La commission note aussi que le Rwanda est l'un des pays à avoir participé au projet de l'OIT/IPEC sur l'élaboration de projets et sur les activités de sensibilisation et de soutien à la mise en œuvre du Plan d'action mondial pour l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici à 2016. Il ressort d'informations de l'OIT/IPEC que la mise en œuvre du projet au Rwanda a été prolongée jusqu'à juin 2013. **Notant que le plan d'action national a été élaboré pour la première fois en 2007, la commission prie instamment le gouvernement de veiller à l'élaboration, à l'adoption et à la mise en œuvre du plan national d'action prochainement. La commission prie le gouvernement de donner des informations sur les progrès accomplis à cet égard et sur les résultats obtenus.**

Article 2, paragraphe 2. Relever l'âge minimum d'admission au travail initialement spécifié. La commission avait pris note précédemment de l'adoption de la loi de 2009 portant réglementation du travail qui interdit d'employer un enfant, même en qualité d'apprenti, avant l'âge de 16 ans. **Compte tenu du fait qu'au moment de la ratification le gouvernement avait spécifié l'âge minimum de 14 ans, la commission attire son attention sur le fait que l'article 2, paragraphe 2, de la convention prévoit la possibilité pour un Etat qui a décidé de relever l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail initialement spécifié d'en informer le Directeur général du BIT au moyen d'une nouvelle déclaration. Afin d'harmoniser l'âge fixé par la législation nationale (16 ans) et celui prévu sur le plan international, la commission saurait gré au gouvernement d'envisager la possibilité d'adresser une déclaration de cette nature au Bureau.**

Article 2, paragraphe 3. Age de la fin de la scolarité obligatoire. La commission avait précédemment noté que le gouvernement avait l'intention de relever progressivement de 6 à 9 ans la durée de la scolarité obligatoire, ce qui permettrait de faire passer à 16 ans l'âge de la fin de la scolarité obligatoire. La commission avait demandé au gouvernement d'indiquer si le relèvement de la durée de la scolarité obligatoire de 6 à 9 ans était contenu dans la législation nationale.

La commission prend note de l'indication du gouvernement, à savoir que le relèvement progressif de la scolarité obligatoire de 6 à 9 ans est contenu dans la politique de juillet 2003 sur le secteur de l'éducation. De plus, la commission note, à la lecture du rapport que le gouvernement a soumis le 1er mars 2012 au Comité des droits de l'enfant, que depuis l'année scolaire 2009 le Rwanda a introduit un cycle scolaire de neuf ans de façon à ce que les enfants qui suivent normalement ce cycle le terminent à l'âge de 16 ans (CRC/C/RWA/3-4, paragr. 95). La commission note avec **intérêt** que cet âge de la fin de la scolarité obligatoire, à savoir 16 ans, est conforme au nouvel âge minimum d'admission à l'emploi qui a été fixé dans la loi de 2009 portant réglementation du travail.

Article 3, paragraphe 2. Détermination des travaux dangereux. La commission avait noté précédemment qu'un projet d'arrêté ministériel sur les pires formes de travail des enfants avait été élaboré. Elle avait demandé au gouvernement d'en communiquer copie dès qu'il serait adopté.

La commission prend note avec **satisfaction** de l'adoption de l'arrêté ministériel no 06 du 13 juillet 2010 déterminant la liste et nature des pires formes de travail des enfants, les catégories d'entreprises interdites aux enfants et les mécanismes de leur prévention. Cet arrêté contient une longue liste de types de travaux dangereux, entre autres: travaux qui s'effectuent sous terre; travaux dans les mines; travaux à des hauteurs dangereuses; travaux de drainage des marais; travaux dans un milieu malsain; travaux exposant à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à la santé des enfants; travaux de démolition; travaux qui s'effectuent avec des machines ou d'autres outils dangereux; travaux qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges; travaux de la pêche, à bord des bateaux; travaux domestiques en dehors du cercle familial; travaux de construction; travaux de conduite d'engins. L'arrêté contient aussi une liste des catégories d'entreprises interdites aux enfants, entre autres: entreprises d'abattage des animaux; entreprises de mines et carrières; entreprises de compression de gaz dangereux; entreprises de construction; entreprises de production et de vente des boissons alcoolisées; et entreprises de fabrication de briques et de tuiles.

Article 9, paragraphe 3. Registres de l'emploi. Dans ses commentaires précédents, la commission avait noté que l'article 165 de la loi de 2009 portant réglementation du travail dispose que les employeurs doivent tenir un registre des travailleurs et que l'article 166 prévoit que le ministre déterminera la nature d'un tel registre. La commission avait noté à ce propos qu'un arrêté ministériel avait été élaboré à ce sujet.

La commission prend note de l'adoption de l'arrêté ministériel no 10 du 28 juillet 2010 concernant la déclaration d'une entreprise et la nature des registres de l'employeur. La commission note avec **intérêt** que l'article 6 de cet arrêté dispose que chaque employeur doit tenir un registre d'emploi et que ce registre doit être conservé sur le lieu de travail. L'annexe II de l'arrêté contient un modèle de registre de l'employeur, où figurent notamment le nom du travailleur, sa date de naissance et la date de son contrat de travail. La commission note aussi que l'article 7 dispose que le registre de l'employeur doit être tenu à la disposition des inspecteurs du travail à leur demande.

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Tchad

(Ratification: 1998)

La commission note avec **regret** que le rapport du gouvernement n'a pas été reçu. Elle se voit donc obligée de renouveler son observation de 2009, qui était conçue dans les termes suivants:

Articles 2 et 5, paragraphe 1, de la convention. Mécanismes de consultation et consultations tripartites efficaces requises par la convention. La commission prend note du rapport du gouvernement reçu en octobre 2009. Le gouvernement se réfère à un haut comité pour le travail et la sécurité sociale, de composition tripartite. La commission note la déclaration du gouvernement selon laquelle aucune information sur les consultations intervenues pendant la période couverte par le rapport sur chacune des questions énoncées au *paragraphe 1* de l'article 5 n'est disponible. La commission se réfère aux commentaires qu'elle formule depuis l'examen du premier rapport et se dit convaincue que le gouvernement et les partenaires sociaux devraient s'efforcer de promouvoir et de renforcer le tripartisme et le dialogue social sur les questions couvertes par la convention. La commission se réfère à la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable où il est affirmé que «le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs aux plans national et international sont, aujourd'hui, encore plus pertinents pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion sociale et l'Etat de droit, entre autres moyens par le biais des normes internationales du travail». **En conséquence, la commission espère que le prochain rapport du gouvernement contiendra des informations détaillées sur les consultations requises sur toutes les matières couvertes par l'article 5, paragraphe 1, de la convention, ainsi que les autres points soulevés dans les précédentes observations concernant les articles 4 et 6 de la convention.**

La commission espère que le gouvernement fera tout son possible pour prendre les mesures nécessaires dans un proche avenir.

Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

Islande

(Ratification: 1990)

Promotion de l'emploi pour les personnes handicapées. La commission prend note des informations fournies par le gouvernement dans un rapport préparé en collaboration avec la Commission tripartite islandaise pour l'OIT et reçu en août 2012. Elle note que le rapport a été élaboré en réponse à la demande de la Commission de la Conférence en juin 2012. La commission note avec **intérêt** que la loi sur les personnes handicapées, qui a pris effet le 1er janvier 2011, énonce ses objectifs qui sont de garantir aux personnes handicapées l'égalité et une qualité de vie comparable à celle des autres citoyens, et de créer des conditions dans lesquelles celles-ci sont capables de mener une vie normale. Le gouvernement indique aussi que le programme d'action sur les personnes handicapées pour 2012-2014 définit les mesures visant à rendre accessibles les lieux de travail, à soutenir les personnes handicapées dans le secteur privé et à améliorer leur accès au marché du travail. L'objectif est que, fin 2014, 85 pour cent des personnes handicapées en âge de travailler soient employées ou soient encadrées par les mesures destinées à mieux les préparer à accéder à un emploi ou par des programmes d'études. La commission note avec **intérêt** l'adoption le 12 juin 2012 de la loi no 60/2012 sur la réadaptation professionnelle liée à l'emploi et le fonctionnement du Fonds de réadaptation professionnelle. Le gouvernement indique que le but de la loi est de veiller à ce que les personnes atteintes d'une capacité de travail réduite à la suite d'une maladie ou d'un accident aient accès à une réadaptation professionnelle dans le cadre d'un programme complet de réadaptation, dans lequel le Fonds de réadaptation professionnelle et les institutions administrées par les autorités centrales et locales collaborent dans la mesure du possible et s'efforcent de définir et de remplir leur rôle pour que le plus grand nombre possible de personnes puissent demeurer actives sur le marché du travail. La loi susmentionnée trouve son origine dans les conventions collectives de 2008 conclues entre les partenaires sociaux; le Fonds de réadaptation professionnelle (VIRK) a été créé pour donner effet aux conventions collectives, comme noté dans l'observation de 2010. **La commission voudrait continuer à recevoir des informations sur les mesures adoptées pour promouvoir des possibilités d'emploi aux personnes handicapées. Prière de transmettre aussi des informations pratiques, notamment des statistiques (ventilées dans la mesure du possible par âge, sexe et nature du handicap), des extraits des rapports, études et enquêtes sur les questions couvertes par la convention (Point V du formulaire de rapport).**

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

Ouzbékistan

(Ratification: 2008)

La commission prend note des rapports du gouvernement datés des 17 avril, 4 juin et 20 novembre 2012. Elle prend également note de la communication de la Confédération syndicale internationale (CSI) datée du 31 août 2012 et de la réponse du gouvernement à cette communication, datée du 24 octobre 2012, ainsi que de la communication de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) datée du 22 octobre 2012. En outre, la commission prend note de la communication du Conseil de la Fédération de syndicats datée du 11 octobre 2012, de la communication de la Chambre de commerce de l'Ouzbékistan en date du 17 octobre 2012 et, enfin, du rapport de la mission consultative technique effectuée par l'OIT à Tachkent, Ouzbékistan, du 2 au 5 mai 2012.

Article 3 a) et d) de la convention. Pires formes de travail des enfants. Travail forcé ou obligatoire dans la production de coton et travaux dangereux. La commission avait pris note des différentes dispositions juridiques de l'Ouzbékistan interdisant le travail forcé, notamment l'article 37 de la Constitution, l'article 7 du Code du travail et l'article 138 du Code pénal. Elle avait également noté que l'article 241 du Code du travail interdit l'emploi de personnes de moins de 18 ans dans des travaux dangereux et que la «liste des professions où les conditions de travail sont défavorables et dans lesquelles il est interdit d'employer des personnes de moins de 18 ans» interdit l'emploi d'enfants pour l'arrosage et la récolte manuelle du coton. La commission avait pris note, par ailleurs, de la déclaration du gouvernement selon laquelle la participation d'enfants de moins de 18 ans à des activités dans une ferme familiale ne constitue pas une violation de la convention. Le gouvernement avait en outre indiqué que l'Association des agriculteurs de l'Ouzbékistan, le Conseil de la Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan et le ministère du Travail et de la Protection sociale avaient adopté en mai 2011 la «Déclaration commune sur le caractère inadmissible de l'utilisation d'enfants comme main-d'œuvre forcée pour des travaux agricoles», selon laquelle la quasi-totalité du coton est récoltée par les propriétaires des exploitations agricoles, lesquels n'ont aucun intérêt à recourir largement au travail d'enfants pour la récolte du coton.

La commission avait cependant pris note des déclarations de l'OIE selon lesquelles, malgré l'existence d'un cadre légal interdisant le travail forcé, des enfants des écoles (dont le nombre se situe entre un demi-million et 1,5 million) sont contraints par le gouvernement de participer à la récolte nationale du coton pendant une période pouvant aller jusqu'à trois mois par an. La commission avait également pris note des déclarations de la CSI selon lesquelles le travail forcé des enfants organisé par l'Etat continue de faire partie intégrante de l'industrie cotonnière en Ouzbékistan. La CSI avait déclaré que, même si le gouvernement soutient que la quasi-totalité du coton est produit dans des fermes privées, la réalité est celle d'une mainmise rigoureuse de l'Etat sur tous les aspects de l'industrie cotonnière, où la mobilisation des enfants sous la contrainte est organisée et assurée par les autorités elles-mêmes. La CSI s'est référée à une étude de 2010 montrant que la mobilisation des enfants par le gouvernement central pendant la récolte du coton est systématique, qu'elle s'appuie sur le système scolaire et qu'elle ne laisse aucun choix, que ce soit aux enfants, aux parents, aux autorités scolaires ou même aux exploitants agricoles. La CSI avait déclaré en outre que près de la moitié de tout le coton récolté en Ouzbékistan est le fruit du travail forcé d'enfants et que l'on estime à plusieurs centaines de milliers le nombre de ceux qui sont contraints chaque année de ne pas aller en classe et de ramasser le coton pendant les heures d'école. La CSI avait déclaré que ces enfants sont tenus de travailler tous les jours, week-end compris, et que ce travail a des aspects dangereux, puisqu'il recouvre le transport de lourdes charges, l'application de pesticides et une exposition à des conditions météorologiques pénibles, et que les accidents sont fréquents, se traduisant par des lésions corporelles et même la perte de vies humaines.

La commission avait également pris note des conclusions de plusieurs organes des Nations Unies en ce qui concerne la poursuite de la pratique de la mobilisation des écoliers pour travailler à la récolte du coton. Elle avait noté à cet égard que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels s'était dit préoccupé par la situation des enfants d'âge scolaire obligés de participer à la récolte du coton au lieu d'aller à l'école pendant cette période (24 janvier 2006, E/C.12/UZB/CO/1, paragr. 20) et que le Comité des droits de l'enfant avait exprimé sa préoccupation quant aux graves problèmes de santé dont étaient victimes de nombreux écoliers du fait de cette participation (2 juin 2006, CRC/C/UZB/CO/2, paragr. 64 et 65). De plus, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'était déclaré préoccupé par les conséquences, sur le plan de l'éducation, du travail des jeunes filles et des jeunes garçons durant la saison de la récolte du coton (26 janvier 2010, CEDAW/C/UZB/CO/4, paragr. 30 et 31), et le Comité des droits de l'homme des Nations Unies avait déclaré qu'il restait préoccupé par les rapports selon lesquels des enfants continuent à être employés et soumis à des conditions de travail difficiles, en particulier pour la récolte du coton (7 avril 2010, CCPR/C/UZB/CO/3, paragr. 23).

En outre, la commission avait pris note des informations de l'UNICEF concernant la récolte du coton en automne 2011. L'UNICEF a effectué des visites d'observation dans 12 régions et a constaté que: i) des enfants de 11 à 17 ans travaillaient à plein temps dans les plantations de coton à travers le pays; ii) la mobilisation des enfants était organisée par voie d'instructions édictées par les *Khokimyats* (administrations locales) attribuant aux agriculteurs des quotas à réaliser et un contingent d'enfants mobilisés par l'entremise du système éducatif pour les aider à réaliser ces quotas; iii) dans certains cas, les agriculteurs avaient conclu un arrangement d'ordre privé avec des établissements scolaires pour faire récolter le coton, en échange de ressources matérielles ou d'incitations financières; iv) dans les champs, les enfants étaient supervisés principalement par des enseignants; v) dans plus du tiers des plantations visitées, les enfants ont déclaré ne pas percevoir d'argent eux-mêmes; vi) les quotas quantitatifs de coton à récolter étaient généralement compris entre 20 et 50 kilos par jour et par enfant; vii) l'écrasante majorité des enfants observés travaillaient la journée entière et, par conséquent, manquaient l'école; viii) les enfants faisaient de longues journées de travail, par des températures particulièrement élevées; ix) des pesticides avaient été répandus sur le coton que les enfants passaient des heures à récolter à la main; x) des enfants ont déclaré ne pas avoir été autorisés à bénéficier de soins médicaux alors qu'ils étaient malades; et xi) les seuls progrès tangibles dans le sens de l'abandon du recours au travail des enfants pour la récolte du coton ont été observés dans la région de Fergana.

De plus, la commission avait noté que la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail (Commission de la Conférence) avait fait écho en juin 2011 aux profondes préoccupations exprimées par les organes des Nations Unies, les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs et les organisations non gouvernementales devant la persistance de ce recours systématique au travail forcé de près de 1 million d'enfants dans la production de coton. La Commission de la Conférence avait souligné la gravité de ces violations et elle avait demandé instamment que le gouvernement prenne d'urgence les mesures nécessaires pour assurer que la législation nationale interdisant le travail obligatoire et l'emploi de personnes de moins de 18 ans à des travaux dangereux soit appliquée de manière effective.

La commission note que, dans ses plus récents commentaires, l'OIE déclare que le gouvernement ne tient pas compte du problème du travail forcé d'enfants dans le pays. L'OIE déclare que les informations et données provenant des médias nationaux et d'organismes agissant au niveau national ou international font ressortir que la récolte de coton de 2012 n'a pas différé, ou n'a différé que de façon minimale, de la précédente. L'OIE déclare que, bien que le Premier ministre de l'Ouzbékistan ait édicté en août 2012 une ordonnance annuelle interdisant le recours au travail forcé aussi bien qu'au travail bénévole d'enfants dans le cadre de la récolte annuelle du coton de 2012 et bien que cette ordonnance ait été largement diffusée dans les écoles du pays, on a constaté un recours généralisé à une main-d'œuvre constituée d'adolescents et de jeunes dans toutes les régions du pays, suivant les dispositions officielles du début de la récolte nationale.

La commission prend également note des commentaires de la CSI dénonçant le caractère grave, systématique et persistant de la mobilisation des enfants par l'Etat pour la récolte du coton, et soulignant que cette pratique se renouvelle d'année en année, malgré la dénégation du gouvernement. La CSI indique que, au cours de la récolte de l'automne 2011, les enfants ont été contraints de récolter le coton à la main pendant les heures d'école, sous la menace de sanctions telles que l'expulsion de l'école, de manière que les quotas fixés pour chaque région par le gouvernement central soient remplis. La CSI déclare que des observateurs indépendants qui ont suivi la récolte de 2011 ont signalé que dans certaines régions les plus densément peuplées, comme l'Andijan, certaines écoles ont envoyé les enfants sur place pour ramasser le coton pendant quinze à vingt jours tandis que d'autres ont envoyé les enfants ramasser le coton après les heures d'école. Cependant, la CSI affirme que la situation a été décrite comme étant bien pire dans les régions les moins densément peuplées, où les enfants sont contraints de faire des journées de travail particulièrement longues. La CSI réitère que la participation d'enfants à la récolte annuelle du coton n'est pas dictée par la pauvreté ou par les besoins de leurs familles, mais qu'elle est organisée et imposée par les autorités, qu'elle est mise à exécution par l'administration locale et qu'elle bénéficie directement au gouvernement. La CSI réaffirme que, pour la récolte, des quotas sont attribués à chaque région et que les gouverneurs régionaux (*Hokims*) sont chargés de veiller à ce que ces quotas soient remplis. Ces quotas font l'objet de subdivisions successives, suivant la hiérarchie des institutions de l'Etat, et c'est ainsi que le gouverneur régional assigne des quotas de récolte aux différents établissements scolaires. Les directeurs d'école et de collège risquent d'être licenciés si leur établissement ne remplit pas son quota, et les parents n'ont pas d'autre choix que d'autoriser leurs enfants à participer à la récolte. La CSI ajoute que les conditions semblent être pires pour les enfants ayant 16 ans révolus qui sont scolarisés dans les collèges, puisque ces enfants peuvent être envoyés pour travailler pendant deux mois et demi dans des fermes éloignées, dans des conditions particulièrement pénibles.

La commission note que la Chambre de commerce de l'Ouzbékistan déclare qu'elle ne considère pas que la question du travail forcé des enfants, ou la pratique consistant à employer des enfants pour la récolte du coton, soit un problème dans le pays. La commission note également que le Conseil de la Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan déclare que le rapport du gouvernement reflète authentiquement les mesures qu'il a prises pour appliquer la convention.

La commission note que le gouvernement déclare qu'une distinction doit être faite entre le travail légitime d'enfants et les activités interdites comme relevant des pires formes de travail des enfants. Il déclare également que la politisation croissante de ce qui est présenté comme une exploitation à grande échelle du travail forcé d'enfants dans le cadre de la récolte du coton est une méthode de concurrence déloyale sur le marché mondial du coton. La commission note en outre la déclaration du gouvernement selon laquelle l'ordonnance gouvernementale no 82 du 26 mars 2012 a approuvé le plan de mesures supplémentaires pour la mise en œuvre de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, pour l'exercice 2012-13 (plan de mesures supplémentaires). Notant que le document relatif à ce plan de mesures supplémentaires a été joint au rapport du gouvernement, la commission observe que le plan inclut des mesures de maintien d'une surveillance effective pour la prévention du travail forcé des enfants, des mesures de renforcement de l'observation de l'assiduité scolaire des enfants et des mesures instaurant la responsabilité personnelle des chefs d'établissement scolaire quant à l'assiduité effective et la sécurité des écoliers. Le gouvernement déclare également que, en vertu de la lettre no 01-523 du ministère de l'Education datée du 8 septembre 2012, le ministère de l'Education de la République autonome du Karakalpakstan et les conseils centraux de l'éducation des provinces ouzbèkes et de Tachkent ont reçu instruction de ne pas laisser les écoliers des établissements d'enseignement général être employés comme cueilleurs de coton. Le gouvernement se réfère également au rapport d'une organisation non gouvernementale, dans lequel une personne interrogée a déclaré que la récolte du coton dans la région de Khorzem a été différente cette année des années précédentes puisque les enfants n'y ont pas été employés mais ont continué d'aller à l'école. Le gouvernement déclare que cette différence résulte de l'interdiction de l'emploi d'enfants à la récolte du coton. La commission observe cependant que ce rapport contient aussi plusieurs déclarations selon lesquelles des enfants, notamment des collèges et des lycées, continuent d'être mobilisés pour travailler à la récolte du coton dans d'autres régions.

La commission observe donc que, si, selon plusieurs sources, il peut y avoir eu un recul du nombre des enfants n'ayant pas l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi qui sont contraints de travailler à la récolte du coton, des enfants d'un âge compris entre 16 et 18 ans qui fréquentent des collèges continuent d'être contraints de travailler pendant cette période au lieu d'aller en classe. La commission rappelle à cet égard que l'interdiction des pires formes de travail des enfants, notamment du travail forcé et du travail dangereux, s'applique à tous les enfants de *moins de 18 ans*. Par conséquent, vu la convergence des déclarations des organes des Nations Unies, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et des organisations non gouvernementales sur la persistance de la pratique de la mobilisation des scolaires pour le travail à la récolte du coton, souvent dans des conditions dangereuses, la commission est conduite à exprimer sa **profonde préoccupation** devant la persistance du gouvernement à affirmer que les enfants ne sont pas associés à la récolte du coton en Ouzbékistan. **La commission prie instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour éradiquer le travail forcé ou le travail dangereux effectué par les enfants de moins de 18 ans dans le cadre de la production de coton, et ce de toute urgence. Elle prie le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport, des informations sur les progrès réalisés à cet égard.**

Articles 5 et 6. Mécanismes de surveillance et programmes d'action visant à éliminer les pires formes de travail des enfants. La commission avait noté que le gouvernement avait signalé l'approbation d'un programme de surveillance sur le terrain visant à prévenir le recours au travail forcé des enfants d'âge scolaire pendant la récolte du coton. Le gouvernement avait également indiqué que la supervision de l'application de la législation et de la réglementation du travail (y compris de l'interdiction d'employer des enfants dans des conditions de travail néfastes) est assurée dans le cadre des inspections juridiques et techniques spécialement autorisées par le ministère du Travail et de la Protection sociale et par les dirigeants des syndicats. Le gouvernement avait indiqué que le ministère du Travail et de la Protection sociale organisait, en collaboration avec les partenaires sociaux, des séminaires visant à rendre les exploitants agricoles attentifs au caractère inadmissible du recours au travail des enfants pour les tâches agricoles et que l'inspection du travail d'Etat continue de contrôler les exploitations agricoles.

La commission avait également noté que, de l'avis de l'OIE, il était douteux que l'application des mesures adoptées suffise à résoudre le problème de cette pratique profondément enracinée de recours au travail des enfants dans les plantations de coton. Elle avait également noté que, de l'avis de la CSI, l'observation du travail forcé des enfants devrait être totalement indépendante. Elle avait observé en outre que la Commission de la Conférence avait déploré que, malgré l'indication du gouvernement selon laquelle des mesures concrètes avaient été prises par l'inspection du travail pour agir contre les violations de la législation du travail, aucune information n'était fournie quant au nombre des personnes poursuivies en justice pour avoir mobilisé des enfants pour la récolte du coton.

La CSI déclare que les faits démontrent que les mesures prises sur les plans législatif et politique ont eu peu d'impact sur l'éradication de la mobilisation forcée, massive, persistante et systématique d'enfants pour la récolte du coton. La CSI déclare qu'il existe un vaste décalage entre la situation telle qu'elle est présentée sur les plans légal et politique et la pratique persistante du recours au travail forcé organisé par l'Etat. La CSI affirme que le gouvernement n'applique pas les lois du pays ni la politique qu'il présente comme siennes.

La commission note que le gouvernement déclare que, dans le cadre du plan de mesures supplémentaires, le ministère du Travail et de la Protection sociale, le ministère des Affaires intérieures, le Conseil des ministres de la République autonome du Karakalpakstan et l'administration des régions de Tachkent assureront un suivi systématique visant à un contrôle effectif empêchant les entreprises, les établissements et les organisations de contraindre les enfants au travail et à assurer que la législation sur les conditions de travail des mineurs soit respectée. Le gouvernement déclare à cet égard que le Conseil de la Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan a conçu une structure propre à assurer une surveillance efficace de l'interdiction de contraindre des enfants à travailler et à assurer le respect de la législation pertinente concernant les conditions de travail applicables aux personnes mineures ainsi que de la convention. Cette structure est composée de groupes de travail établis par les dirigeants des associations syndicales locales. Le gouvernement déclare que ces groupes de travail ont observé des entreprises et organisations en Ouzbékistan pour surveiller le respect par celles-ci de l'âge minimum de l'accès à l'emploi et de l'interdiction des pires formes de travail des enfants, mais qu'ils n'ont constaté aucune situation relevant des pires formes de travail des enfants. Le gouvernement indique en outre que, le 27 juin 2012, l'Association des agriculteurs privés, le Comité des femmes de l'Ouzbékistan et le ministère du Travail et de la Protection sociale ont adopté une décision conjointe pour organiser des campagnes locales de sensibilisation auprès des exploitants agricoles et que des séminaires sur les conventions internationales de l'OIT à l'intention des exploitants agricoles privés ont eu lieu en août 2012 dans toutes les régions du pays. Le gouvernement indique en outre que des unités spéciales de ce groupe de travail ont été constituées en août 2012 lors d'une réunion spéciale sur l'organisation des campagnes de sensibilisation pour la prévention du recrutement des scolaires pour la récolte du coton. La commission note la déclaration du gouvernement selon laquelle l'inspection du travail, qui relève du ministère du Travail et de la Protection sociale, effectue des contrôles périodiques du respect de la législation du travail régissant les personnes mineures. Le gouvernement indique qu'en 2012 les contrôles effectués par l'inspection du travail d'Etat ont permis de déceler 37 818 cas d'infractions à la législation, d'émettre 1 273 injonctions et de déclencher 1 221 procédures administratives. Cependant, la commission note une fois de plus avec **préoccupation** qu'il n'est pas précisé si les infractions décelées à l'occasion de ces contrôles relevaient spécifiquement des pires formes de travail des enfants, en particulier du travail forcé ou de l'affectation à un travail dangereux d'enfants de moins de 18 ans engagés pour la récolte du coton.

La commission observe à nouveau que le gouvernement a déployé des mesures de sensibilisation et de prévention importantes contre la mobilisation des enfants dans le cadre de la récolte du coton. De l'avis de la commission, cette démarche correspond à une admission implicite et tacite de l'existence d'un tel travail des enfants dans le pays. La commission est donc conduite une fois de plus à noter **avec regret** que le gouvernement n'a pas donné d'informations sur l'impact concret, s'il en est, des activités de supervision menées en application du plan instaurant des mesures additionnelles déployé par le ministère du Travail et de la Protection sociale et les partenaires sociaux. **La commission prie donc le gouvernement de donner des informations sur l'impact concret des mesures prises pour surveiller l'application de l'interdiction du recours au travail forcé d'enfants et de l'affectation d'enfants à un travail dangereux dans le secteur agricole. Elle le prie également de donner des informations spécifiques sur le nombre et la nature des infractions concernant spécifiquement la mobilisation d'enfants de moins de 18 ans pour la récolte du coton. Dans la mesure du possible, cette information devrait être ventilée par âge et par sexe.**

Point V du formulaire de rapport. Application de la convention dans la pratique. Travail forcé ou obligatoire dans la production du coton et travaux dangereux. La commission avait noté précédemment que le gouvernement avait affirmé que les enfants ne sont pas associés à la récolte du coton. La commission avait fait valoir qu'il est essentiel que les observateurs indépendants bénéficient d'accès sans restrictions pour pouvoir apprécier la situation pendant la récolte du coton. Elle avait également pris note des déclarations faites en 2010 par la CSI, la Confédération européenne des syndicats, la Fédération syndicale européenne – textiles, habillement et cuir (FSE:TCL), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT), ainsi que de la communication conjointe de 2010 de la Confédération européenne de l'habillement et du textile (EURATEX) et de la FSE:TCL selon lesquelles il conviendrait d'effectuer une mission le plus tôt possible pour s'attaquer à la pratique du travail des enfants dans le secteur du coton et amorcer l'adoption de mesures pour son élimination. La commission avait en outre noté que la Commission de la Conférence s'était déclarée profondément préoccupée par l'absence de volonté politique du gouvernement et son manque de transparence sur la question du travail forcé des enfants dans la récolte du coton. Elle avait demandé instamment que le gouvernement accepte une mission d'observation tripartite de haut niveau de l'OIT, qui jouirait d'une entière liberté de mouvement et aurait accès en temps utile à toutes les situations et à toutes les parties concernées, y compris dans les plantations de coton, afin d'évaluer l'application de la convention no 182. La Commission de la Conférence avait instamment prié le gouvernement d'accueillir cette mission en temps utile pour qu'elle puisse faire rapport à la présente commission et elle l'avait vigoureusement encouragé à solliciter l'assistance technique du BIT et à s'engager à collaborer avec l'OIT/IPEC. La commission avait noté à cet égard l'indication du gouvernement selon laquelle une assistance technique ou une autre forme de coopération avec l'OIT/IPEC ne sauraient se limiter aux questions de travail forcé des enfants dans la récolte du coton. La commission avait noté en outre que l'UNICEF avait déclaré que les constatations qu'elle avait faites à l'occasion des visites effectuées dans 12 régions du pays ne constituaient que des vues partielles et ne sauraient se substituer à une surveillance indépendante et substantielle organisée sous les auspices de l'OIT, pour laquelle l'UNICEF continue de plaider.

La commission note que l'OIE déclare que le gouvernement n'a manifesté aucune volonté d'accepter la mission d'observation tripartite recommandée par la Commission de la Conférence. Elle note également que la CSI, dans sa communication, demande instamment que le gouvernement accueille dans le pays cette mission d'observation tripartite de haut niveau et qu'il accepte également l'assistance technique du BIT, y compris par le canal de l'OIT/IPEC, pour éradiquer le travail forcé des enfants dans l'industrie cotonnière. La CSI déclare en outre que, à nouveau pendant la récolte de 2011, la police et le personnel de sécurité ont effectué des patrouilles systématiques dans les plantations de coton pour tenter d'

empêcher l'exercice de cette surveillance indépendante et que les personnes chargées de ce contrôle ont eu à affronter un harcèlement et des intimidations constants.

La commission note que le gouvernement déclare avoir fait tous les efforts pour éradiquer les pires formes de travail des enfants dans le pays et que, pour cette raison, il n'y a pas lieu d'inviter une mission de haut niveau de l'OIT dans ce pays pour examiner la question de l'utilisation du travail des enfants. Le gouvernement déclare que cela ne doit pas être conçu comme un refus de coopérer avec l'OIT et que l'examen de l'application de la convention doit prendre en considération l'ensemble des pires formes de travail des enfants et ne pas se centrer uniquement sur la récolte du coton. Il indique en outre qu'un séminaire s'est tenu en mai 2012 sur le thème de l'application des conventions de l'OIT ratifiées par l'Ouzbékistan. Il déclare que ce séminaire a été organisé par le ministère du Travail et de la Protection sociale et qu'il a bénéficié de la participation de fonctionnaires de l'OIT venus tant du Siège que du bureau de Moscou et que, à cette occasion, les participants ont pu aborder des questions diverses ayant trait à l'accomplissement par l'Ouzbékistan des obligations découlant des conventions qu'il a ratifiées. A cet égard, la commission note qu'il est dit dans le rapport de la mission technique consultative que la délégation de l'OIT ayant participé au séminaire a souligné qu'elle ne devait pas être conçue comme se substituant à une mission de haut niveau telle que demandée par les organes de contrôle. Ce rapport de mission précise en outre que la délégation de l'OIT a dit au gouvernement que le Bureau était prêt à poursuivre dans la voie de l'assistance technique et qu'elle avait souligné que les missions tripartites de haut niveau ne sont pas des sanctions mais plutôt un moyen important de contribuer à vérifier des faits et résoudre les lacunes dans l'application de la convention.

Par conséquent, la commission est conduite une fois de plus à exprimer sa **profonde préoccupation** devant l'absence de réponse positive du gouvernement à la recommandation d'une mission d'observation tripartite de haut niveau. Les préoccupations de la commission se trouvent renforcées par les contradictions manifestes entre la position du gouvernement selon laquelle les enfants ne sont pas retirés de l'école pour travailler à la récolte du coton et les constats faits par de nombreux organismes des Nations Unies et partenaires sociaux selon lesquels cette pire forme de travail des enfants reste un problème grave dans le pays. Elle estime donc qu'une mission de l'OIT pour évaluer la situation concernant l'engagement des enfants dans le secteur du coton serait à la fois nécessaire et appropriée. **La commission prie donc instamment le gouvernement d'accepter une mission d'observation tripartite de haut niveau de l'OIT et elle exprime le ferme espoir qu'une telle mission pourra avoir lieu dans un très proche avenir. En outre, elle incite vivement le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau en ce qui concerne la situation en question.**

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 102e session et de répondre en détail aux présents commentaires en 2013.]

Sénégal

(Ratification: 2000)

La commission note le rapport du gouvernement ainsi que la communication de la Confédération syndicale internationale (CSI) du 31 août 2012.

Articles 3 a) et 7, paragraphe 1, de la convention. Vente et traite à des fins d'exploitation économique, travail forcé et sanctions. Mendicité. Dans ses commentaires précédents, la commission avait noté que le Comité des droits de l'enfant, dans ses observations finales d'octobre 2006 (CRC/C/SEN/CO/2, paragr. 60 et 61), s'était dit inquiet des pratiques dans les écoles coraniques dirigées par des *marabouts* qui consistent à utiliser à grande échelle les enfants *talibés* à des fins économiques en les envoyant travailler dans des champs agricoles ou mendier dans les rues ou effectuer d'autres travaux illégaux qui rapportent de l'argent, les empêchant ainsi d'avoir accès à la santé, à l'éducation et à de bonnes conditions de vie.

La commission avait constaté avec préoccupation que, bien que l'article 3 de la loi no 2005-06 interdise d'organiser la mendicité d'autrui en vue d'en tirer profit ou d'embaucher, d'entraîner ou de détourner une personne en vue de la livrer à la mendicité ou d'exercer sur elle une pression pour qu'elle mendie ou continue de le faire, l'article 245 du Code pénal dispose que «le fait de solliciter l'aumône aux jours, dans les lieux et dans les conditions consacrés par les traditions religieuses ne constitue pas un acte de mendicité». Elle avait ainsi fait observer que, à la lecture conjointe de ces deux dispositions, il semblerait que le fait d'organiser la mendicité des enfants *talibés* ne puisse être incriminé puisqu'il ne s'agit pas d'un acte de mendicité au sens de l'article 245 du Code pénal. La commission avait également observé que la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, dans son rapport du 28 décembre 2010 présenté au Conseil des droits de l'homme à la suite de sa mission au Sénégal (A/HRC/16/57/Add.3), a noté l'incohérence entre l'article 3 de la loi no 2005-06 et l'article 245 du Code pénal (paragr. 31). En outre, elle avait noté que le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, dans ses observations finales du 3 décembre 2010 (CMW/C/SEN/CO/1, paragr. 26), a noté avec préoccupation que plus de la moitié des enfants contraints à la mendicité dans la région de Dakar viennent de pays limitrophes, et que le gouvernement sénégalais n'a pas adopté de mesures concrètes pour mettre un terme à la traite régionale des enfants à des fins de mendicité.

La commission avait également pris note des observations de la CSI qui indiquaient que le nombre d'enfants *talibés* forcés à mendier – pour la plupart, des garçons âgés entre 4 et 12 ans – était estimé à 50 000 en 2010. La CSI a observé que la plupart de ces enfants viennent de zones rurales reculées du Sénégal ou ont fait l'objet de traite depuis les pays voisins, notamment le Mali et la Guinée-Bissau. Elle a insisté sur le fait que ces enfants reçoivent en réalité très peu d'éducation et sont extrêmement vulnérables car ils dépendent totalement de leur professeur coranique ou *marabout*. Ils vivent dans des conditions d'insalubrité et de pauvreté et font l'objet de sévices physiques et psychiques s'ils ne réussissent pas à rapporter leur quota financier en mendiant. En ce qui concerne les causes de ce phénomène, la CSI a expliqué que la pauvreté ne peut expliquer à elle seule cette forme d'exploitation, étant donné que des preuves tendent à montrer que certains *marabouts* gagnent davantage grâce à la mendicité des enfants que le revenu nécessaire à l'entretien de leur *daaras* (écoles coraniques). La CSI a affirmé en outre qu'il n'y a eu aucune trace d'arrestations, de poursuites ni de condamnations de *marabouts* pour avoir obligé des *talibés* à mendier jusqu'en août 2010, lorsque le Premier ministre a annoncé l'adoption d'un décret interdisant la mendicité dans les lieux publics. Suite à cet événement, sept maîtres coraniques ont été arrêtés et condamnés à des peines de prison en application de la loi no 2005-06 du 29 avril 2005 relative à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes. Néanmoins, ces jugements n'ont jamais été appliqués. En effet, la CSI a révélé que des filiales des associations des maîtres coraniques

auraient condamné l'application de la loi no 2005-06 et menacé de retirer leur soutien au Président lors des élections de février 2012. En octobre 2010, le Président est donc revenu sur la décision de son gouvernement.

La commission note les nouvelles allégations de la CSI selon lesquelles le Sénégal s'est montré largement défaillant sur le plan de l'application de la loi et de la répression de l'exploitation des *talibés* et des mauvais traitements infligés à ces enfants. La CSI rapporte que, depuis la condamnation et la remise en liberté des *marabouts* qui ont été arrêtés en 2010, aucun *marabout* n'a été poursuivi et encore moins condamné. En outre, la CSI rapporte qu'il serait utile de modifier le Code pénal de manière à lever tout doute quant à l'idée que forcer un enfant à mendier est interdit dans tous les lieux et en toutes circonstances, y compris dans les *daaras*, de manière à le rendre parfaitement conforme aux engagements pris par le Sénégal par rapport à la convention.

La commission note les informations communiquées par le gouvernement dans son rapport en ce qui concerne la mendicité des enfants. Le gouvernement indique notamment qu'il est d'avis qu'il n'existe aucune ambiguïté entre les dispositions de l'article 245 du Code pénal et de l'article 3 de la loi no 2005-06. Selon le gouvernement, en précisant que le fait de solliciter l'aumône dans les conditions consacrées par les traditions religieuses ne constitue pas de la mendicité, l'article 3 de la loi no 2005-06 ne fait que distinguer entre les formes de mendicité interdites et tolérées. Le gouvernement indique également que la mendicité permanente dans les artères de la ville constitue une infraction pénale au regard de la loi sénégalaise, tandis que le fait de solliciter l'aumône, par exemple le vendredi dans les mosquées et les jours de messe dans les églises, est toléré du fait des croyances socioculturelles.

La commission observe que le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, dans l'examen des rapports présentés par le Sénégal du 31 août 2012, note avec préoccupation la persistance et l'ampleur du phénomène des enfants *talibés* (CERD/C/SEN/CO/16-18, paragr. 14). En outre, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale exprime son regret que l'incohérence entre l'article 3 de la loi no 2005-06 et l'article 245 du Code pénal persiste malgré les recommandations de la Rapporteuse spéciale sur la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants. A cet égard, bien que la commission note les informations du gouvernement relatives aux poursuites engagées et condamnations prononcées en matière de traite entre 2008 et 2010, force est de constater que le gouvernement ne communique aucune information en ce qui concerne la poursuite, l'arrêt ou la condamnation de *marabouts* pour exploitation de la mendicité d'enfants *talibés*.

Se référant à l'étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail de 2012 (paragr. 483), la commission rappelle au gouvernement que, bien que la question de la quête de l'aumône utilisée comme outil pédagogique ne relève pas du mandat de la commission, il est clair que l'utilisation d'enfants pour la mendicité à des fins purement économiques ne peut être acceptée en vertu de la convention. Cette situation constitue une dérive par rapport aux objectifs légitimes de ce système d'éducation traditionnel et ses méthodes. Souvent astreints à des conditions de servitude, les enfants *talibés* sont obligés de travailler tous les jours, généralement comme mendiants, et de remettre les aumônes reçues à leur *marabout*.

La commission se doit donc à nouveau d'exprimer sa **profonde préoccupation** devant le grand nombre d'enfants *talibés* instrumentalisés à des fins purement économiques et face au défaut d'application de la loi no 2005-06 à l'égard des maîtres coraniques qui utilisent la mendicité des enfants *talibés* à des fins exclusivement économiques. La commission rappelle au gouvernement que, en vertu de l'article 1 de la convention, des mesures immédiates et efficaces doivent être prises de toute urgence pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et que, en vertu de l'article 7, paragraphe 1, de la convention, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre effective et le respect des dispositions donnant effet à la convention, y compris par l'établissement et l'application de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives. **Par conséquent, la commission prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces, en droit et dans la pratique, afin de garantir que les personnes qui se livrent à la vente et à la traite des enfants talibés de moins de 18 ans à des fins d'exploitation économique ou qui utilisent ces enfants pour la mendicité à des fins purement économiques, soient effectivement poursuivies et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives leur soient imposées. A cet égard, la commission prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour harmoniser sa législation nationale de manière à garantir que l'utilisation de la mendicité des enfants talibés à des fins d'exploitation économique puisse être incriminée au titre de l'article 245 du Code pénal et de la loi no 2005-06. Elle le prie de communiquer des informations sur les mesures prises à cet égard, ainsi que sur le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées, de condamnations prononcées et de sanctions imposées à l'égard de ces personnes.**

Article 7, paragraphe 2. Mesures efficaces prises dans un délai déterminé. Alinéa d). Enfants particulièrement exposés à des risques. Enfants talibés. Dans ses commentaires précédents, la commission avait noté qu'un partenariat pour le retrait et la réinsertion des enfants des rues (PARRER) a été créé en février 2007, lequel regroupe à la fois des membres de l'administration sénégalaise, d'ONG, du secteur privé, des partenaires au développement, d'organisations religieuses, de la société civile et des médias. La commission avait noté les commentaires de la CSI qui indiquaient que le gouvernement a adopté des mesures en faveur d'un programme de *daaras* modernes gérés ou régulés par l'Etat. Elle avait noté que le gouvernement a instauré l'inspection des *daaras* en 2008 pour mener à bien le programme de modernisation des *daaras* et d'intégration des *daaras* modernes dans l'enseignement public. Elle avait également noté que le ministère de l'Education a signé un accord avec le PARRER afin d'élaborer un programme scolaire harmonisé pour les écoles coraniques, lancé en janvier 2011. Dans sa réponse aux observations de la CSI, le gouvernement a affirmé être engagé à mieux gérer et encadrer le système de l'enseignement au niveau des *daaras*. Il envisageait également d'intégrer certaines actions dans sa stratégie de prévention de la mendicité des enfants, comme la mise en place de mesures de protection sociale dans les zones d'origine des enfants migrants, la mise en place de programmes de transfert conditionnel pour les familles vulnérables, l'appui à la création d'activités génératrices de revenus des *marabouts* ainsi que l'élargissement du contenu enseigné dans les écoles coraniques afin de faciliter l'insertion des jeunes *talibés* dans la vie active. En outre, la commission avait noté que, selon les informations contenues dans le rapport de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies du 28 décembre 2010, le Centre d'accueil, d'information et d'orientation des enfants en situation difficile (centre GINDDI), rattaché au ministère de l'Education, a pour mission, depuis 2003, d'assurer le retrait et la réinsertion des enfants des rues et de fournir un accompagnement psychologique et une assistance sociale aux filles et garçons victimes de la traite (paragr. 68).

La commission note que, selon la CSI, le programme scolaire harmonisé pour les écoles coraniques du PARRER est actuellement appliqué à titre pilote dans 20 *daaras* de quatre régions du Sénégal (Dakar, Thiès, Fatick et Kaolack). Le programme pilote doit s'étaler sur trois ans (2011-2014) et doit être progressivement étendu à l'ensemble de la nation à partir de 2012-13. Les enfants des *daaras* affectées ne seront pas tenus de mendier. En outre, la CSI rapporte que, alors que l'ancien gouvernement omettait de faire respecter les lois en vigueur, le nouveau Président, élu en avril 2012, a

déclaré son attachement à la modernisation des *daaras* et devrait adopter ce programme, lui conférer un caractère prioritaire et en accélérer le déroulement au niveau national, notamment dans les zones rurales d'où sont originaires la plupart des enfants *talibés*.

La commission note les informations du gouvernement concernant les mesures mises en place pour protéger ou retirer les enfants vulnérables ou victimes de la traite et de l'exploitation. Parmi celles-ci, la commission note que le projet «Education à la vie familiale (EVF)» dans les *daaras* prévoit un certain nombre d'activités, dont la formation de maîtres coraniques et des enfants *talibés* sur les droits de l'enfant et leur protection et l'amélioration des conditions de vie et d'apprentissage des enfants *talibés* dans les *daaras*. La commission note également que, pour prévenir la mobilité des enfants dans la région de Kolda (région frontalière), supposée être la plus grande zone pourvoyeuse d'enfants mendiants, un projet pilote d'allocation monétaire aux familles a été mis en place.

En outre, le gouvernement indique que, dans le cadre du PARRER, un nombre d'activités ont été menées, dont des visites de plaidoyer auprès de grands chefs religieux et maîtres coraniques, des actions de prévention et de retrait des enfants des rues, et le développement de larges campagnes de sensibilisation. Ces différentes activités ont permis d'obtenir un certain nombre de résultats, tels que l'identification de 1 129 familles à risque dans les régions de Ziguinchor, Kolda et Kaolack, la mise en place de 146 comités de protection des enfants *talibés*, et l'élaboration et la diffusion d'une argumentation islamique contre la mendicité des enfants. La commission constate cependant que le gouvernement n'offre pas de statistiques récentes en ce qui concerne le nombre d'enfants *talibés* qui ont pu bénéficier de la protection accordée par le centre GINDDI. **La commission prie le gouvernement de poursuivre ses efforts pour protéger les enfants talibés de moins de 18 ans contre le travail forcé ou obligatoire, tel que la mendicité. Elle le prie de continuer à communiquer des informations sur les mesures prises, notamment dans le cadre du programme financé par le PARRER, et les résultats obtenus, en précisant notamment le nombre d'enfants talibés qui auront été retirés des pires formes de travail des enfants et qui auront bénéficié de mesures de réinsertion et d'intégration sociale dans le centre GINDDI. Elle le prie également de continuer à communiquer des informations sur les mesures prises ou envisagées dans le cadre du processus de modernisation du système des daaras, ainsi que les progrès réalisés dans le cadre du programme scolaire harmonisé pour les écoles coraniques.**

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

RAPPORT DE LA COMMISSION
DE L'APPLICATION DES NORMES

OBSERVATIONS ET INFORMATIONS
CONCERNANT CERTAINS PAYS



**Troisième question à l'ordre du jour:
Informations et rapports sur l'application
des conventions et recommandations**

**Rapport de la Commission
de l'application des normes**

DEUXIÈME PARTIE

OBSERVATIONS ET INFORMATIONS CONCERNANT CERTAINS PAYS

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Observations et informations concernant les rapports sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution)	5
A. Discussion sur les cas de manquements graves des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes	5
a) Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées	5
b) Manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées	5
c) Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts	5
d) Informations écrites reçues jusqu'à la fin de la réunion de la Commission de l'application des normes	6
B. Observations et informations sur l'application des conventions	7
Convention n° 29	
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	7
MALAISIE (ratification: 1957)	7
PARAGUAY (ratification: 1967)	11
Convention n° 81	
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	16
MAURITANIE (ratification: 1963)	16
PAKISTAN (ratification: 1953)	18

Convention n° 87	
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	25
BANGLADESH (ratification: 1972)	25
BÉLARUS (ratification: 1956)	33
CAMBODGE (ratification: 1999)	40
CANADA (ratification: 1972)	44
ÉGYPTE (ratification: 1957)	49
FIDJI (ratification: 2002)	54
GUATEMALA (ratification: 1952)	62
SWAZILAND (ratification: 1978)	69
ZIMBABWE (ratification: 2003)	77
Convention n° 98	
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	82
GRÈCE (ratification: 1962)	82
HONDURAS (ratification: 1956)	87
TURQUIE (ratification: 1952)	92
Convention n° 111	
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	98
ARABIE SAOUDITE (ratification: 1978)	98
RÉPUBLIQUE DE CORÉE (ratification: 1998)	102
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (ratification: 1964)	108
RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN (ratification: 1964)	113
Convention n° 122	
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	118
ESPAGNE (ratification: 1970)	118
Convention n° 138	
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	125
KENYA (ratification: 1979)	125
Convention n° 144	
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	130
TCHAD (ratification: 1998)	130
Convention n° 159	
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	133
ISLANDE (ratification: 1990)	133
Convention n° 182	
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	134
OUZBÉKISTAN (ratification: 2008)	134
SÉNÉGAL (ratification: 2000)	143

II. Soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail (article 19 de la Constitution)	149
Observations et informations	149
a) Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes	149
b) Informations reçues	149
III. Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations (article 19 de la Constitution).....	150
a) Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations.....	150
b) Informations reçues	150
c) Rapports reçus sur les conventions n ^{os} 151 et 154 et les recommandations n ^{os} 159 et 163.....	150
Annexe I. Tableau des rapports reçus sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution) (depuis le 20 juin 2013).....	151
Annexe II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées (article 22 de la Constitution) (depuis le 20 juin 2013).....	155
Index par pays des observations et informations contenues dans le rapport.....	157

Index par pays

	<i>Page</i>
ARABIE SAOUDITE	98
BANGLADESH	25
BÉLARUS	33
CAMBODGE	40
CANADA	44
EGYPTE	49
ESPAGNE	118
FIDJI	54
GRÈCE	82
GUATEMALA	62
HONDURAS	87
ISLANDE	133
KENYA	125
MALAISIE	7
MAURITANIE	16
OUZBÉKISTAN	134
PAKISTAN	18
PARAGUAY	11
RÉPUBLIQUE DE CORÉE	102
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE.....	108
RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	113
SÉNÉGAL	143
SWAZILAND.....	69
TCHAD.....	130
TURQUIE.....	92
ZIMBABWE	77

**I. OBSERVATIONS ET INFORMATIONS CONCERNANT LES RAPPORTS SUR LES CONVENTIONS RATIFIÉES
(ARTICLES 22 ET 35 DE LA CONSTITUTION)**

**A. Discussion sur les cas de manquements graves des Etats Membres à leurs obligations
de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes**

Les membres travailleurs ont indiqué que les manquements des Etats à leurs obligations de faire rapport étaient déplorables et constituaient une défaillance grave. Les gouvernements cités doivent se conformer à leurs obligations le plus vite possible et le Bureau doit les accompagner sur cette voie.

Les membres employeurs ont souligné que le non-respect des obligations de faire rapport entrave le fonctionnement du système de contrôle. Une majorité de rapports ont été reçus: 69,53 pour cent pour les rapports demandés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT et 89,78 pour cent pour les rapports demandés au titre de l'article 35. Toutefois, dix pays n'ont pas communiqué les rapports dus depuis deux ans. Pour un bon fonctionnement du système, les rapports doivent être présentés régulièrement et contenir des informations de qualité. Les pays doivent par conséquent examiner attentivement l'opportunité de ratifier une convention dans la mesure où la responsabilité de fournir des informations sur son application leur incombe. Pour cette raison, le Bureau doit continuer à offrir une assistance technique aux gouvernements en ce qui concerne leurs obligations de faire rapport et ainsi alléger leur charge de travail.

a) Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées

La commission a pris note des informations communiquées.

La commission a rappelé que l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale pour le système de contrôle. La commission a souligné l'importance que revêt l'envoi des rapports non seulement en ce qui concerne l'envoi en lui-même, mais également le respect des délais prescrits. A cet égard, la commission a rappelé que le BIT peut apporter son assistance technique pour contribuer au respect de cette obligation.

Dans ces circonstances, la commission a exprimé le ferme espoir que les gouvernements du Burundi, de la Guinée équatoriale, de Saint-Marin, de la Sierra Leone et de la Somalie, qui n'ont pas soumis à la date prévue les rapports sur l'application des conventions ratifiées, le feront le plus tôt possible, et elle a décidé de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

b) Manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées

Une représentante gouvernementale des Seychelles a expliqué que les deux premiers rapports sur l'application de la convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976, et de la convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, sont en cours d'élaboration et seront soumis durant la présente session de la Conférence internationale du Travail. La compilation de ces rapports a été possible grâce à la formation à distance sur les normes internationales du travail et sur la présentation de rapports dont a bénéficié le nouveau fonctionnaire chargé de la coopération au sein du ministère du Travail et du Développement

des ressources humaines. Les rapports sont préparés en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et d'autres parties prenantes, tandis qu'un consultant est chargé de la révision de la loi sur la marine marchande, 1992, et de la rédaction du règlement relatif à l'incorporation de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), en droit interne. Ainsi, lorsque ces deux rapports auront été soumis, il ne restera au gouvernement plus aucun premier rapport à soumettre sur les conventions ratifiées.

La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par la représentante gouvernementale qui a pris la parole.

La commission a rappelé la grande importance que revêt l'envoi des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. A cet égard, la commission a rappelé que le Bureau peut apporter son assistance technique en vue de contribuer au respect de cette obligation.

La commission a décidé de mentionner, au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général, les cas suivants:

- **Bahamas**
 - depuis 2010: convention n° 185;
- **Guinée équatoriale**
 - depuis 1998: conventions n°s 68, 92;
- **Kazakhstan**
 - depuis 2010: convention n° 167;
 - depuis 2011: convention n° 185;
- **Kirghizistan**
 - depuis 2006: convention n° 184;
 - depuis 2010: convention n° 157;
- **Sao Tomé-et-Principe**
 - depuis 2007: convention n° 184;
- **Seychelles**
 - depuis 2007: conventions n°s 147, 180;
- **Vanuatu**
 - depuis 2008: conventions n°s 87, 98, 100, 111, 182;
 - depuis 2010: convention n° 185.

c) Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts

Un représentant gouvernemental de la Mauritanie a rappelé que son gouvernement veille à traduire les conventions ratifiées dans la législation nationale et à présenter les rapports sur leur application. L'absence de réponse aux commentaires formulés par la commission d'experts pour la convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, la convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, résulte d'un problème de capacité technique en matière de rédaction des rapports. Ce problème a été signalé au Bureau de l'OIT à Dakar, et une assistance technique devrait être apportée au ministère du Travail. En outre, cette question a été inscrite dans le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) signé avec le BIT en 2012, et aucun effort ne sera ménagé pour répondre aux commentaires de la commission d'experts et envoyer les rapports dans les délais.

Une représentante gouvernementale de la République démocratique du Congo a souligné que les commentaires de la commission d'experts sont considérés à leur juste valeur. Soixante-dix pour cent des rapports demandés ont été préparés et ils pourront être déposés d'ici la fin de la session de cette commission puisqu'ils sont désormais complets. Le gouvernement s'engage en outre à fournir les rapports restants avant le 1^{er} septembre 2013.

Un représentant gouvernemental de l'Algérie a informé que son gouvernement avait examiné cette question avec le service compétent du Bureau et que trois rapports avaient été déposés. Le rapport concernant l'application de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, sera transmis au plus vite.

La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole.

La commission a insisté sur l'importance que revêt, pour pouvoir poursuivre le dialogue, la transmission d'informations claires et complètes, en réponse aux commentaires de la commission d'experts. La commission a exprimé à cet égard sa profonde préoccupation face au nombre élevé de cas de manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts. La commission a rappelé que les gouvernements peuvent solliciter l'assistance technique du Bureau en vue de surmonter toute difficulté à laquelle ils seraient confrontés pour répondre aux commentaires de la commission d'experts.

La commission a instamment prié les gouvernements du Burundi, des Comores, de Djibouti, de la Dominique, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, du Guyana, des Iles Salomon, de Kiribati, de la Lybie, du Mali, de la Mauritanie, de la Mongolie, de la République démocratique du Congo, de Saint-Marin, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, de la République arabe syrienne, de la Thaïlande, du Tadjikistan et de la Zambie de ne ménager aucun effort pour transmettre les informations demandées dans les plus brefs délais. La commission a décidé de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

*d) Informations écrites reçues jusqu'à la fin de la réunion de la Commission de l'application des normes*¹

Algérie. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Angola. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Barbade. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

République centrafricaine. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Djibouti. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni certains rapports dus concernant l'application des conventions ratifiées.

Equateur. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à tous les commentaires de la commission.

France (Nouvelle-Calédonie). Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à tous les commentaires de la commission.

Ghana. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Kiribati. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni les premiers rapports concernant l'application des conventions n°s 100, 111, 138 et 182 dus depuis 2011.

République démocratique populaire lao. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Lesotho. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à tous les commentaires de la commission.

Liban. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Libye. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni certains rapports dus concernant l'application des conventions ratifiées.

Malawi. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Malte. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Niger. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à tous les commentaires de la commission.

Nigéria. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni le premier rapport concernant l'application de la convention n° 185 dû depuis 2010.

Ouganda. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Sao Tomé-et-Principe. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni certains rapports dus concernant l'application des conventions ratifiées.

Soudan. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Tchad. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni certains rapports dus concernant l'application des conventions ratifiées et des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Turquie. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni des réponses à tous les commentaires de la commission.

¹ La liste des rapports reçus figure à l'annexe I.

B. Observations et informations sur l'application des conventions

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

MALAISIE (ratification: 1957)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Le gouvernement a indiqué que le Plan national d'action contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants (2010-2015) est en place. Le plan d'action couvre les huit domaines fondamentaux suivants: i) mise en place d'un Conseil de lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants (le conseil); ii) renforcement de la législation existante sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants; iii) établissement de centres d'accueil; iv) collaboration avec des groupes de la société civile; v) renforcement des capacités des organes chargés de faire appliquer la loi; vi) élaboration de documents sur les procédures normalisées relatives à la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants; vii) coopération internationale/bilatérale; et viii) sensibilisation. Le Conseil de lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants, mis en place en 2008 et présidé par le secrétaire général du ministère de l'Intérieur, a pour objet de formuler le Plan national d'action pour la prévention et la suppression de la traite des personnes, et d'en superviser la mise en œuvre, y compris d'appuyer et de protéger les personnes victimes de la traite.

En 2010, la loi de 2007 contre la traite des personnes (loi n° 670) a été modifiée pour y inclure les éléments suivants: i) définition de la traite des personnes, consistant en toute action visant à obtenir d'une personne le travail ou des services et à les maintenir par la coercition à des fins d'exploitation. Les profits de la traite des personnes n'émanent pas de la circulation des personnes mais de la vente de leurs services ou de leur travail dans le pays de destination; et ii) trafic illicite de migrants, qui signifie mettre au point, faciliter ou organiser directement ou indirectement l'entrée ou la sortie illégale d'une personne de tout pays dont la personne n'a pas la nationalité ou dans lequel elle n'est pas résidente permanente. Il y a actuellement six centres d'accueil officiels pour les victimes de la traite à des fins de travail. Chaque centre peut accueillir 200 personnes en même temps et fonctionne depuis le 15 août 2010. Outre les centres d'accueil gérés par le gouvernement, ce dernier coopère aussi activement à des groupes de la société civile pour mettre en place d'autres centres d'accueil et fournir des conseils et une formation aux victimes de la traite. Le renforcement des capacités constitue également un élément essentiel des efforts déployés pour accroître les opérations d'enquête et de renseignement des organes chargés de l'application de la loi. Pour ce faire, les organes directement impliqués tels que le Département de l'immigration, la Police royale malaisienne, la garde côtière malaisienne, les douanes royales malaisiennes et le Département du travail suivent activement des cours de formation au niveau local ou en coopération avec d'autres pays, tels l'Australie et le Brésil.

La paix, la prospérité et le développement rapide du pays ont attiré des étrangers dont la majorité est à la recherche de possibilités d'emploi, en particulier ceux qui viennent de pays connaissant une instabilité politique et économique. Dans le même temps, la Malaisie a besoin de travailleurs étrangers dans certains secteurs d'activités, notamment les services, les plantations, l'industrie, le bâtiment et l'industrie manufacturière. L'existence d'une législation contre la traite complétée par la loi sur l'emploi de 1955 et d'autres lois relatives au travail répond au problème de l'exploitation au travail. Afin de

réglementer le recrutement de main-d'œuvre étrangère, le gouvernement a signé des mémorandums d'accord avec au moins 13 pays d'origine, y compris un mémorandum d'accord spécifique sur le recrutement et le placement des travailleurs domestiques. Tous les mémorandums d'accord visent à bénéficier également aux travailleurs et aux employeurs. Une illustration est le mémorandum d'accord sur le recrutement de travailleurs indonésiens étrangers, signé en 2003, et les négociations qui s'ensuivirent pour renforcer davantage la coopération bilatérale entre la Malaisie et l'Indonésie. Le gouvernement ne tolère aucune transgression de la loi contre la traite des personnes. En avril 2013, 442 cas de cette nature avaient été portés devant les tribunaux et 174 cas étaient en attente de jugement en vertu de la loi contre la traite des personnes de 2007. En conclusion, la mise en application de celle-ci restera au cœur de l'engagement du gouvernement en matière de traitement des aspects relatifs au travail forcé.

En outre, devant la commission, un **représentant gouvernemental**, se référant, en les complétant, aux informations écrites fournies à la commission, a insisté sur le fait que son gouvernement a pris diverses mesures, dans le cadre de ses efforts constants pour contrôler, prévenir et supprimer le problème de la traite des personnes. Parmi ces mesures, il convient de citer la ratification de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et son protocole additionnel, visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (Protocole sur la traite). De plus, 30 procureurs d'Etat spécialisés ont été nommés, et des directives ont été publiées sur la gestion des cas de traite des personnes. Diverses mesures ont été prises pour éviter que les crimes de traite des personnes soient confondus avec ceux de trafic illicite de migrants. Le renforcement des capacités est indispensable pour garantir que le personnel de toutes les institutions et les organisations non gouvernementales (ONG) qui prennent part aux efforts de lutte contre la traite des personnes aient les connaissances et les compétences requises, en particulier dans les domaines de la politique à suivre, de la prévention, de la protection, de la réinsertion et des poursuites. A cet égard, il est très important de veiller au partage des connaissances et des expériences avec les partenaires étrangers. Des procédures opérationnelles standardisées ont également été mises au point pour les comités du Conseil de lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants, tandis qu'un système d'orientation nationale été élaboré pour filtrer les cas et les rapports de traite de personnes et de transfert illicite de migrants. Parmi les actions menées par le gouvernement dans le domaine du renforcement des capacités, on citera le séminaire organisé en 2011 par les services du procureur général à l'intention des participants d'ONG, d'institutions privées, d'universités et d'institutions publiques sur les droits des travailleurs et les rôles et responsabilités des employeurs.

Il a insisté sur le fait que la traite des personnes est un crime complexe qui implique souvent des syndicats du crime opérant en réseaux organisés, structurés et bien établis. Il convient donc de prévoir une réponse complète et coordonnée, accompagnée d'une coopération et d'une collaboration aux échelles nationale, régionale et internationale. Le problème de la traite des personnes étant relativement nouveau dans le pays, il a fallu se concentrer sur la diffusion constante et vaste de l'information et investir dans le renforcement des capacités et l'obtention du soutien des chefs de communauté afin de forger l'opinion publique. Des efforts sont déployés afin d'assurer une collaboration et une coordination étroites entre les organes chargés de faire respecter les lois, les ministères et

les agences concernés, y compris les gouvernements d'Etat et les autorités locales, pour assurer le partage de l'information, le contrôle des points d'entrée, la prévention, les enquêtes et les poursuites, le but étant de garantir la protection en temps utile des victimes et la condamnation des coupables. Le gouvernement met également l'accent sur la mise en place d'un système de gestion de l'information qui soit systématique et effectif afin d'améliorer la coordination entre les institutions et de sensibiliser le public grâce à la diffusion des informations pertinentes.

Les membres employeurs ont souligné leur soutien inconditionnel à la convention et leur détermination à éliminer le travail forcé, dont la traite des personnes à des fins de travail forcé. Ils ont également exprimé leur soutien à l'initiative visant à fixer de nouvelles normes pour compléter la convention. La Malaisie est, pour l'essentiel, un pays de destination pour les travailleurs migrants et, comme d'autres pays dans ce cas-là, un certain nombre de problèmes semblent se poser en ce qui concerne les travailleurs migrants. Certaines informations font état de travailleurs migrants victimes de pratiques telles que la confiscation de leur passeport par leur employeur, le non-paiement des salaires et la privation de liberté, ce qui n'est pas conforme à la convention et au droit en général. Deux gouvernements, Indonésie et Cambodge, avaient suspendu l'envoi de leurs citoyens en Malaisie afin d'y occuper un emploi. Le gouvernement de l'Indonésie vient de lever cette suspension après la conclusion d'un accord avec le gouvernement de la Malaisie, en vertu duquel les travailleurs migrants indonésiens peuvent conserver leur passeport, toucher des salaires correspondant aux cours du marché du travail et bénéficier d'une journée de repos par semaine. De l'avis des membres employeurs, des progrès auraient donc été accomplis dans ce domaine, notamment dans le cadre de l'accord conclu avec le gouvernement de l'Indonésie. Il convient également de noter l'adoption de la loi de 2007 contre la traite des personnes, qui prévoit des sanctions pénales contre toute personne reconnue coupable de traite à des fins de travail forcé. Le gouvernement semble prendre des mesures concrètes pour lutter contre les violations de la loi et appliquer les sanctions prévues. Les membres employeurs ont exprimé l'espoir que les condamnations prononcées soient assorties des sanctions adéquates et souhaitent recevoir des données statistiques à ce sujet. Les nombreuses autres mesures mentionnées par le représentant gouvernemental sont également source d'intérêt.

Les membres travailleurs ont rappelé que le travail forcé est interdit par la Constitution et la législation du pays. En 2007, une loi contre la traite des personnes a été adoptée pour lutter contre un phénomène qualifié déjà en 2001 comme un fléau grandissant et évoluant rapidement avec les avancées technologiques en matière de transport et celles de la criminalité organisée. La Malaisie est un pays de destination et, dans une moindre mesure, d'origine et de transit pour les hommes, les femmes et les enfants victimes de la traite, en particulier à des fins de prostitution et de travail forcé. Bien que la nouvelle législation prévoit des sanctions sévères, force est de constater que le gouvernement ne donne pas d'informations sur les sanctions prononcées en la matière. Un rapport d'Interpol met d'ailleurs l'accent sur la prostitution forcée des femmes ougandaises en Malaisie, dont certaines ont été détournées durant leur voyage vers la Chine ou la Thaïlande où elles ont été contraintes de se livrer à la prostitution. Les chiffres exacts demeurent cependant inconnus. La majorité écrasante des victimes de la traite de personnes font partie des 2 millions de travailleurs en situation régulière et des quelque 1,9 million de travailleurs en situation irrégulière en provenance essentiellement d'Indonésie, du Népal, d'Inde, de Thaïlande, de Chine, des Philippines, de

Birmanie, du Cambodge, du Bangladesh, du Pakistan et du Viet Nam. Des enfants sont même souvent exploités en tant que main-d'œuvre très bon marché, pour l'exploitation sexuelle, à des fins de mariages forcés, pour leur faire exécuter des activités criminelles, participer à des conflits armés ou se livrer à la mendicité. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) attire pour sa part l'attention sur le fait que la traite des enfants est considérée comme chose normale dans le pays. Les cas de tromperie et de fraude salariale, de confiscation de passeports, de servitude pour dettes ou encore l'aménagement de logements dans des entrepôts sont fréquents. La traite des personnes à des fins de travail forcé représente en effet l'une des industries les plus rentables au monde. Or le gouvernement ne fait état que de 844 personnes victimes de la traite bénéficiant d'une protection judiciaire, accordée en vertu de l'article 51 de la loi de 2007, et de 2 289 autres ayant bénéficié d'une protection temporaire de quatorze jours en vertu de l'article 44 de la même loi. Dès lors, soit le gouvernement ne dispose pas d'informations statistiques correctes en la matière, soit il fait une présentation trop optimiste des faits. Dans tous les cas, il y a un fossé entre les informations qu'il a fournies et celles provenant d'ONG et d'institutions internationales.

Rappelant que la convention exige de sanctionner pénalement par le biais de sanctions réellement efficaces et strictement appliquées l'imposition de travail forcé ou obligatoire, les membres travailleurs ont regretté de ne trouver aucune information dans le rapport du gouvernement sur les sanctions prononcées dans la pratique. Cela démontre que le gouvernement ne fait pas assez d'efforts pour combattre le problème et n'essaie pas d'éradiquer véritablement le travail forcé, qui a des effets traumatisants tant moraux que physiques sur les individus, dont un grand nombre éprouve de grandes difficultés à se réinsérer par la suite. Pourtant, en tant qu'Etat partie depuis 2009 au Protocole sur la traite, le gouvernement devrait connaître les dispositions de l'article 6 de ce texte adopté en 2000. Les membres travailleurs ont considéré qu'il apparaît clairement que le gouvernement ne respecte ni la lettre ni l'esprit de la convention et que davantage d'efforts sont nécessaires pour mettre en œuvre les observations de la commission d'experts. Il s'agit d'un cas grave, qui ne représente probablement à ce stade que la pointe de l'iceberg.

Le membre travailleur de la Malaisie a insisté sur le fait que les quelque 2,2 millions de travailleurs migrants en situation régulière en Malaisie et les quelque 2 millions de travailleurs en situation irrégulière travaillent non seulement dans les plantations, qui étaient auparavant leur principal secteur d'emploi, mais aussi dans l'industrie manufacturière, les services et les travaux domestiques. Les migrants sont originaires des pays voisins et sont arrivés par le biais des agences de recrutement. Toutefois, il n'existe pas de mécanisme de suivi adéquat pour les travailleurs migrants, il n'y a jamais eu de politique globale concernant la main-d'œuvre étrangère, et le gouvernement ignore le nombre exact de travailleurs concernés. Même si, dans la plupart des cas, il n'existe aucun accord entre le gouvernement de la Malaisie et les gouvernements des pays d'origine des migrants, en 2011, un accord a été signé avec le gouvernement de l'Indonésie en vertu duquel les travailleurs migrants indonésiens ont le droit de conserver leur passeport, de toucher des salaires au niveau du marché du travail et de bénéficier d'un jour de congé par semaine. Même si le gouvernement a semblé considérer que l'accord conclu avec le gouvernement de l'Indonésie répondait aux problèmes rencontrés par les travailleurs migrants, la réalité est tout autre. On ne parle toujours pas ni honnêtement ni ouvertement du caractère institutionnalisé des abus dont ces travailleurs sont vic-

times, alors que les discussions entre les gouvernements concernés sont généralement axées sur la maximisation des profits, la réduction des coûts au minimum et le maintien des taux du marché à des niveaux compétitifs. Et pourtant les travailleurs migrants domestiques indonésiens subissent diverses formes de violence. Plus de la moitié d'entre eux ont été victimes de violences physiques, 15 pour cent ont été victimes de violences sexuelles, et leurs conditions de travail sont mauvaises, notamment pour les raisons suivantes: aucun jour de repos hebdomadaire rémunéré n'est prévu, les salaires ne sont pas payés, des déductions injustifiées sont faites sur les salaires, les logements ne sont pas adaptés, l'horaire de travail quotidien est élevé, les travailleurs ont plusieurs emplois et ils sont sous-alimentés. Les enquêtes effectuées par les ONG montrent que près de la moitié des travailleurs domestiques migrants ont moins de 21 ans, âge minimum légal pour le travail domestique en Malaisie. Les agences de recrutement soumettent les travailleurs domestiques migrants à de mauvais traitements: elles leur confisquent leurs passeports, les fouillent et leur confisquent les coordonnées de leur ambassade et des ONG qui pourraient les protéger, entre autres abus. L'accord conclu avec le gouvernement de l'Indonésie serait sans doute plus efficace s'il existait un véritable mécanisme de suivi de sa mise en œuvre.

Les travailleurs migrants originaires du Bangladesh sont également victimes de graves maltraitances. Après la levée du gel de leur recrutement au bout de dix ans par le gouvernement de la Malaisie en 2006, des milliers de travailleurs bangladais ont été recrutés et trompés par des sociétés d'externalisation agréées, qui leur ont confisqué leur passeport et qui n'ont pas fait renouveler leur permis de travail, les plaçant ainsi en situation irrégulière. Dans le cadre d'un programme lancé en 2011, le gouvernement a habilité 340 agents à enregistrer et à légaliser les travailleurs migrants, notamment en leur délivrant de nouveaux passeports et des permis de travail. Cependant, de nombreux agents sont en réalité ces mêmes sociétés d'externalisation qui les maltraitent. Un an et demi après le lancement du programme et six mois après la dernière date limite pour la fin du processus de régularisation, des milliers de travailleurs sont toujours dans une situation irrégulière. Ils ont non seulement perdu une année de salaire, mais également leurs passeports; ils vivent dans la crainte des arrestations et des détentions, subissent souvent des menaces de la part des agents. Même si des plaintes ont été déposées, aucun agent n'a été arrêté. Parmi ces derniers figure le cas d'un agent qui, d'après les informations fournies par les travailleurs concernés, a procédé à l'enregistrement de plus de 5 000 travailleurs, recueilli des fonds auprès d'eux et confisqué leurs passeports et continué de les menacer. Rien n'a été fait malgré les nombreuses plaintes déposées auprès des autorités bangladaises. Il conviendrait donc de demander aux autorités malaisiennes et bangladaises d'enquêter immédiatement sur la situation, de récupérer les passeports des travailleurs et de les leur rendre. L'orateur a demandé au gouvernement d'établir une feuille de route claire garantissant les droits de tous les travailleurs domestiques et migrants dans le pays, d'améliorer les moyens d'identifier les victimes de violences et de traite et d'offrir aux victimes une assistance juridique, des conseils et d'autres formes d'assistance. Le gouvernement doit avoir la volonté politique d'imposer des sanctions sévères en vertu de la loi sur la lutte contre la traite des personnes afin de dissuader les trafiquants, les agents et les employeurs de commettre des abus. La discussion du cas par la commission est dans ce contexte particulièrement bienvenue et donne espoir aux travailleurs concernés.

Le membre employeur de la Malaisie, déclarant que le travail forcé ne saurait être admis, a entièrement soutenu

les initiatives et les actions positives prises par le gouvernement dans la lutte contre le travail forcé et son éradication, notamment la traite des personnes. Il convient de rechercher de toute urgence les raisons profondes pour lesquelles les travailleurs étrangers ont des dettes très importantes avant même de quitter leur pays. Par conséquent, le BIT et les agences des Nations Unies concernées devraient travailler étroitement avec les pays d'origine pour étudier la situation des recruteurs informels qui imposent des frais élevés aux travailleurs étrangers. Les gouvernements des pays d'origine devraient veiller à ce que des frais exorbitants ne soient pas imposés à leurs ressortissants à la recherche d'un emploi à l'étranger, dans la mesure où ces travailleurs apportent déjà une très forte contribution à leur pays par les fonds qu'ils envoient. Son organisation a demandé des politiques plus claires et plus cohérentes en matière de recrutement des travailleurs étrangers en vue de réduire le rôle des recruteurs informels. A cet égard, il a mentionné deux initiatives menées dans le cadre du projet TRIANGLE de l'OIT auxquelles la Fédération des employeurs de Malaisie a participé, à savoir l'étude commandée par la Confédération des employeurs (ACE) de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) en vue d'élaborer un recueil des meilleures pratiques à l'usage des pays d'origine et de destination pour ce qui est de la phase préalable au départ, l'emploi proprement dit et la phase post-emploi des travailleurs étrangers, et les «lignes directrices à destination des employeurs malaisiens relatives à la gestion de l'emploi des travailleurs étrangers»; l'orateur a dit espérer que des collaborations similaires à celle entreprise avec le Bureau régional de l'OIT à Bangkok seraient reproduites dans d'autres pays de la région. Il a exprimé le sincère espoir que, grâce aux initiatives en place, les questions relatives au travail forcé, en particulier celles concernant l'emploi des travailleurs étrangers, seraient mieux gérées et finalement éliminées une fois pour toutes.

La membre travailleuse de l'Indonésie a souligné que la Malaisie est un des principaux pays de destination des travailleurs migrants en Asie du Sud-Est et qu'elle compte près de 2 millions de travailleurs migrants indonésiens. Du fait des taux d'intérêt exorbitants des emprunts, la plupart n'ont pas les moyens de rentrer dans leur pays d'origine et certains sont en situation de servitude pour dettes. Beaucoup de travailleurs migrants travaillent dans des conditions dangereuses, notamment du fait des très longs horaires de travail, et sont victimes d'abus physiques et sexuels. Evoquant plus particulièrement la situation des travailleuses domestiques et leur vulnérabilité face à des abus tels que le harcèlement et le viol, elle a rappelé que le gouvernement de l'Indonésie avait interdit l'envoi de travailleurs domestiques indonésiens en Malaisie. Cette interdiction a été levée en 2011, après la signature par les gouvernements malaisien et indonésien d'un mémorandum d'accord sur l'âge minimum, les périodes de repos et la conservation des pièces d'identité. Cependant, dans la pratique, des employeurs et des recruteurs privés continuent à enlever leurs passeports aux travailleurs domestiques, le mémorandum d'accord n'étant donc pas correctement appliqué. En outre, il permet à l'employeur de compenser la journée de repos sous forme d'heures supplémentaires, sans qu'existe un mécanisme adéquat de contrôle du paiement desdites heures. Ces carences dans l'application du mémorandum d'accord pourraient encourager des pratiques assimilables à l'esclavage, et l'oratrice a considéré que le gouvernement doit encore faire la preuve de sa détermination à protéger les travailleurs domestiques contre le travail forcé.

Le membre travailleur du Cambodge a attiré l'attention sur le travail forcé que subissent des femmes et des jeunes filles qui émigrent en Malaisie pour y être employées

comme travailleuses domestiques. Le manque de possibilités d'emploi pousse de nombreuses femmes à émigrer en Malaisie et, sur les 20 909 travailleurs y ayant émigré en 2010, 18 038 étaient des travailleurs domestiques. Il a souligné les situations de travail forcé, imputables à des employeurs ou à des recruteurs de main-d'œuvre informels basés tant en Malaisie qu'au Cambodge, et qui prennent la forme de prélèvements illégaux sur les salaires, de non-paiement des salaires et de confiscation de passeports. La protection offerte par la loi contre des durées de travail excessives, les mauvais traitements psychologiques, physiques et sexuels subis par les travailleurs domestiques est elle aussi insuffisante dans la mesure où les travailleurs domestiques sont exclus du bénéfice d'importantes dispositions protectrices de la législation du travail. Les travailleurs qui veulent quitter un employeur qui abuse d'eux perdent leur statut juridique et s'exposent souvent à des sanctions au titre de la loi sur l'immigration. Cette situation les dissuade souvent de mettre fin à ces relations de travail abusives, ce qui les rend vulnérables à des pratiques de travail forcé. Notant par ailleurs l'annonce par le gouvernement du Cambodge du gel de l'envoi de travailleurs migrants en Malaisie en réaction aux violations précitées, l'orateur a espéré aussi que le gouvernement de la Malaisie ne tolérera plus à l'avenir les pratiques de travail forcé imposées aux travailleurs domestiques migrants.

Le membre travailleur des Philippines a souligné que la Malaisie était devenue à la fois un pays d'origine, de destination et de transit de la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. La majorité des victimes de la traite sont des travailleurs migrants originaires d'Indonésie, du Népal, de l'Inde, de Thaïlande, de Chine, des Philippines, de Birmanie, du Cambodge, du Bangladesh, du Pakistan et du Viet Nam. En 2009, il y avait environ 2 millions de travailleurs migrants en situation régulière dans le pays et presque autant de travailleurs migrants en situation irrégulière dans le pays. Les travailleurs migrants dans les plantations, sur les chantiers de construction et dans les usines textiles, ainsi que les travailleurs migrants domestiques subissent des restrictions à la liberté de mouvement, sont victimes de fraude en matière de salaire, leurs passeports sont confisqués et ils sont soumis à la servitude pour dettes. Un nombre important de jeunes femmes sont recrutées dans des restaurants et hôtels puis forcées à travailler dans l'industrie du sexe; de nombreuses sociétés de sous-traitance recrutent des travailleurs qui sont ensuite soumis à des conditions de travail forcé. L'orateur a attiré l'attention sur le très faible nombre de poursuites engagées en application de la loi contre la traite des personnes et sur l'absence d'informations sur les sanctions spécifiques appliquées ainsi que sur l'expulsion de certaines victimes de traite qui avaient dans un premier temps bénéficié d'une ordonnance de protection. L'orateur a exhorté le gouvernement à redoubler d'efforts pour: i) enquêter sur les infractions de traite de main-d'œuvre et engager des poursuites contre leurs auteurs; ii) repérer les victimes de la traite de main-d'œuvre; iii) engager des poursuites en cas de corruption des agents du gouvernement liée à la traite; et iv) améliorer la collaboration avec les syndicats, les organisations non gouvernementales et les organisations internationales afin d'améliorer les services aux victimes dans les centres d'accueil.

Le représentant gouvernemental a affirmé une nouvelle fois que son gouvernement a la volonté ferme de régulariser et d'accroître sa collaboration avec les partenaires sociaux dans le pays, et de collaborer avec les gouvernements et la communauté internationale afin de réduire, voire éliminer, la traite des personnes transfrontalière. Comme indiqué dans le Plan national d'action contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants (2010-

2015), le gouvernement a établi des politiques destinées à réduire les possibilités de traite des personnes, en collaboration avec les partenaires sociaux et la société civile, et par le biais d'un dialogue constructif. La collaboration régionale avec les pays d'Asie destinée à régir la migration transfrontalière des travailleurs, en particulier ceux qui ont des documents d'identité appropriés, est également importante dans le cadre des efforts de lutte contre la traite des personnes. Par le biais du Conseil de lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants, le gouvernement a mis en place au cours des trois dernières années un nouveau mécanisme et de nouvelles méthodes appropriés et viables pour faire face au problème et le gérer. Si le gouvernement partage les préoccupations exposées à la commission, il ne peut porter seul la responsabilité de régler la question de la traite des personnes. Il faut plutôt que toutes les parties concernées, y compris les partenaires sociaux, fassent des efforts en commun. Insistant sur l'importance du respect de la loi, l'orateur a assuré que les organes qui en ont la charge collaboreront pleinement avec les parties concernées pour traiter et résoudre ce problème dans les meilleurs délais.

Les membres employeurs ont déclaré que c'est la première fois que ce cas est discuté au sein de la commission et qu'ils ne partagent pas l'avis des membres travailleurs selon lequel l'observation de la commission d'experts ne ferait que décrire «la pointe de l'iceberg». Le gouvernement ne nie pas le fait que des problèmes de travail forcé se posent dans le pays. Il a d'ailleurs fourni des informations sur les mesures constructives qu'il a prises pour faire face à ces problèmes. Les membres employeurs ont encouragé le gouvernement à collaborer avec les partenaires sociaux et avec d'autres pays de la région, en particulier les pays d'origine des travailleurs concernés, pour traiter la question du travail forcé. A cet égard, il convient d'attacher plus d'importance aux mémorandums d'accord tels que celui qui a été signé avec le gouvernement de l'Indonésie en vue d'assurer la protection des droits des travailleurs provenant des pays avec lesquels ils ont été signés, en termes d'heures de repos, de congés et de salaires, et pour que les travailleurs puissent garder leur passeport. Ils ont demandé au gouvernement de présenter en 2014 un rapport à la commission d'experts sur les progrès accomplis.

Les membres travailleurs, après avoir rappelé que la Malaisie a ratifié la convention en novembre 1957, ont constaté que la traite des personnes à des fins de travail forcé s'est fortement accrue en Malaisie. Ce phénomène, lié à la mondialisation, est visible dans de nombreux pays de la planète. En 2007, la Malaisie a adopté la loi contre la traite des personnes qui prévoit des sanctions pénales allant jusqu'à vingt ans d'emprisonnement. Cependant, aucune information n'est disponible sur les sanctions spécifiques qui auraient été prononcées en application de cette loi. Dans leur très grande majorité, les victimes de la traite des personnes en Malaisie appartiennent aux 4 millions de travailleurs étrangers présents dans le pays, qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière, essentiellement en provenance de pays d'Asie du Sud-Est et d'Asie du Sud. Ils sont très nombreux à être trompés sur le type de travail qu'ils seront amenés à faire, sur le montant de leurs salaires ainsi que sur les traitements qu'ils devront subir tels que l'exploitation sexuelle, la servitude pour dettes ou plus grave encore. Les victimes de travail forcé sont souvent traitées comme des criminelles lorsqu'elles se trouvent en situation irrégulière.

Les membres travailleurs ont considéré que le gouvernement de la Malaisie ne respecte ni la lettre ni l'esprit de la convention, que ce cas devrait être suivi de très près par la commission et que le gouvernement doit sans délai mettre en œuvre les observations de la commission d'experts. Ils ont prié le gouvernement de poursuivre ses

efforts de lutte contre la traite, notamment dans le cadre de son Plan national d'action contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants (2010-2015) et de fournir des informations sur les mesures prises à cet égard et sur les résultats obtenus. Rappelant que l'article 25 de la convention oblige les Etats à appliquer de manière stricte des sanctions pénales efficaces en cas d'imposition de travail forcé, ils ont prié le gouvernement de fournir des informations sur les sanctions spécifiques prononcées contre les personnes condamnées en vertu de la loi contre la traite des personnes. Les membres travailleurs ont signalé qu'en juin 2009 le gouvernement indonésien avait instauré un moratoire sur le placement des travailleurs domestiques en Malaisie afin de protéger ses ressortissants et que, depuis lors, un mémorandum d'accord révisé sur l'emploi des travailleurs domestiques indonésiens a été signé entre les deux pays. A la différence de l'accord antérieur, l'accord révisé prévoit que les travailleurs domestiques indonésiens ont le droit de conserver leur passeport en Malaisie. Ils ont de plus le droit de bénéficier d'une journée de repos par semaine et de percevoir des salaires correspondants aux cours du marché du travail. Relevant toutefois que le contenu de l'accord ne semble pas du tout respecté, les membres travailleurs ont insisté pour que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour l'application du mémorandum, tant en droit que dans la pratique. Ils ont invité le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT à ce sujet.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales et écrites communiquées par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi en ce qui concerne la traite des personnes et la vulnérabilité des travailleurs migrants à l'imposition du travail forcé.

La commission a noté les informations fournies par le représentant gouvernemental énumérant les diverses mesures prises pour lutter contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants, notamment la mise en œuvre du Plan national d'action contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants (2010-2015) qui comprend des activités de renforcement des capacités des agents chargés du contrôle de l'application de la loi et de sensibilisation, et des mesures pour mettre en place des centres d'accueil pour les victimes de la traite. Elle a également noté l'information du gouvernement selon laquelle, considérant le nombre élevé de travailleurs migrants dans certains secteurs, tels que les services, les plantations, la construction, l'industrie manufacturière et le travail domestique, le gouvernement a signé des mémorandums d'accord avec 13 pays d'origine, y compris un mémorandum d'accord spécifique sur les travailleurs migrants domestiques.

Tout en prenant note des politiques et programmes adoptés par le gouvernement pour lutter contre la traite des personnes, et d'un certain nombre de procédures engagées en vertu de la loi contre la traite des personnes, la commission a noté la préoccupation exprimée par plusieurs orateurs en ce qui concerne l'ampleur de ce phénomène. La commission a donc prié instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts pour lutter contre la traite des personnes. A cet égard, elle a prié le gouvernement de poursuivre ses efforts en vue de renforcer les capacités des autorités publiques pertinentes, notamment l'inspection du travail, afin de leur permettre d'identifier les victimes et de traiter efficacement les plaintes reçues. En outre, elle a prié le gouvernement de continuer à prendre des mesures pour assurer aux victimes de la traite une protection adéquate et une indemnisation. Notant l'absence d'information à cet égard, la commission a également prié le gouvernement de fournir des informations sur les sanctions spécifiques infligées aux personnes condamnées en vertu de la loi contre la traite des personnes.

Tout en prenant note des accords bilatéraux conclus entre le gouvernement de la Malaisie et d'autres pays en vue de réglementer les conditions d'emploi des travailleurs migrants, la commission a noté avec regret l'absence d'information de la part du gouvernement concernant toute mesure supplémentaire visant à protéger les nombreux travailleurs migrants dans le pays. A cet égard, la commission a pris note des informations fournies par plusieurs orateurs selon lesquelles les travailleurs, qui sont volontairement entrés en Malaisie en quête d'opportunités économiques, avaient par la suite été soumis au travail forcé par les employeurs ou agents de recrutement informels qui utilisaient certaines méthodes telles que la restriction de mouvement, le non-paiement des salaires, le retrait des passeports et la privation de liberté. La commission a rappelé l'importance de prendre des mesures efficaces afin d'assurer que le système d'emploi des travailleurs migrants ne place pas les travailleurs concernés dans une situation de vulnérabilité accrue, en particulier quand ils sont soumis à des pratiques abusives de la part de leur employeur, ce qui pourrait transformer leur relation d'emploi en une situation relevant du travail forcé. La commission a donc prié instamment le gouvernement de prendre des mesures appropriées pour assurer que, dans la pratique, les victimes ne soient pas traitées comme des criminels et soient en mesure de s'adresser aux autorités judiciaires compétentes en vue d'obtenir réparation en cas d'abus et d'exploitation. En outre, notant l'absence d'information sur le nombre de poursuites judiciaires concernant les conditions de travail des travailleurs migrants relevant de l'exploitation, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces afin de s'assurer que les auteurs soient poursuivis et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées. La commission a encouragé le gouvernement à continuer à négocier des accords bilatéraux avec des pays d'origine, à assurer leur mise en œuvre pleine et efficace, pour que les travailleurs migrants soient protégés contre les pratiques abusives et les situations relevant du travail forcé une fois dans le pays, et à collaborer avec les pays d'origine afin que des mesures soient prises pour les protéger avant leur départ.

La commission a demandé au gouvernement d'accepter une mission d'assistance technique pour assurer pleinement l'application effective de cette convention fondamentale. Elle a prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé à la commission d'experts traitant de toutes les questions soulevées par cette commission et la commission d'experts, pour examen à sa prochaine session. La commission a exprimé l'espoir qu'elle sera en mesure de constater, dans un très proche avenir, des progrès tangibles dans l'application de la convention.

PARAGUAY (ratification: 1967)

Une représentante gouvernementale s'est déclarée satisfaite que l'on ait noté avec intérêt les mesures adoptées dans le cadre de la mise en application de la convention n° 29 et de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et qu'ait été reconnu le processus d'élaboration d'une Stratégie nationale de prévention du travail forcé. Le travail forcé est considéré comme un crime dans le droit national; pour autant, pour en terminer avec ce fléau, les Etats doivent favoriser l'autonomisation des groupes vulnérables, notamment celle des peuples indigènes. Les particularités géographiques du Chaco paraguayen entravent les initiatives publiques, cette région représentant 60 pour cent du territoire national et à peine 2 pour cent de la population, qui se compose de plus d'une douzaine de peuples indigènes, de grandes colonies mennonites et de petits et grands producteurs, entre autres. Les progrès accomplis depuis la dernière réunion de la commission d'experts: la loi contre la traite des personnes (n° 4788 du 13 décembre 2012) qui comprennent

des définitions spécifiques de la traite des personnes, du travail forcé, de l'exploitation économique et des situations de servitude; la Stratégie nationale de prévention du travail forcé qui est en cours d'élaboration avec la participation active de syndicats, d'organisations d'employeurs et avec l'appui du programme d'action spécial de l'OIT pour combattre le travail forcé (SAP-FL); l'inscription et l'octroi de documents d'identité à plus de 6 000 autochtones dans le cadre du programme d'inscription au registre civil; la tenue d'ateliers de sensibilisation et de diffusion des normes relatives au travail forcé dans diverses localités de l'intérieur du pays, y compris dans la région du Chaco; la formation de 898 autochtones par le Service national de promotion professionnelle et de 325 autochtones par le Système national de formation professionnelle; et la formation de plus de 200 femmes à la pêche et au travail domestique par la Direction de la promotion sociale de la travailleuse. Ont été effectuées 78 inspections du travail dans la région du Chaco qui ont touché 62 entreprises et 808 travailleurs; dans ce cadre, les fonctionnaires qui sont intervenus n'ont décelé aucune situation relevant du travail forcé ni de la servitude pour dettes. Un processus de renforcement et de modernisation des services d'inspection du travail a été engagé avec l'appui du BIT. En ce qui concerne l'adoption de mesures législatives, une loi portant création d'un ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale est actuellement à l'étude à la Chambre des députés du Congrès national. Une loi organique pénitentiaire a été en partie adoptée par la Chambre des députés et est actuellement devant le Sénat.

Certaines des questions abordées par la commission d'experts dans son observation sur la convention n° 29 ont été traitées par le gouvernement dans les rapports transmis en 2012, notamment dans le rapport relatif à la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et à la convention n° 169. Les observations formulées à propos du travail forcé ont été traitées par le gouvernement, avec la participation d'un grand nombre d'institutions publiques, de partenaires sociaux et d'organisations non gouvernementales (ONG). L'oratrice a précisé certains aspects mentionnés dans le rapport de la commission d'experts, à savoir: le fait d'avoir pris note de la plainte de la Centrale unitaire des travailleurs-Authentique (CUT-A) et de la Confédération syndicale internationale (CSI), en dépit du fait que le gouvernement n'a reçu qu'une plainte de la CUT-A; les réunions ordinaires tenues par la Commission nationale des droits fondamentaux au travail et de la prévention du travail forcé, établie par la résolution n° 230 de 2009; la création de la Commission technique pour la modernisation des processus administratifs d'inspection du travail; la création future d'une unité spécialisée d'inspecteurs pour la détection du travail forcé; les activités de diffusion et de sensibilisation sur les droits des travailleurs réalisées par la Direction régionale du travail du Chaco; la signature d'un accord de collaboration générale entre le ministère de la Justice et du Travail (MJT) et l'Association rurale du Paraguay (ARP), pour l'inscription et la délivrance de documents d'identité aux citoyens ainsi que la régularisation des travailleurs. Il est par ailleurs envisagé de créer une direction du travail indigène au sein du ministère, qui sera chargée de la coordination du système de médiation, des services d'inspection et de la formation des travailleurs, en tenant compte de la nécessité de consulter de manière préalable, libre et éclairée les peuples indigènes en ce qui concerne toutes les mesures en cours d'exécution et celles qui doivent être mises à exécution. L'oratrice a également réitéré la demande adressée aux centrales syndicales et aux ONG en vue d'identifier les établissements et les localités où auraient été décelées des situations de travail forcé, et ce afin de procéder aux vérifications qui s'imposent.

Les membres employeurs ont indiqué que nombre d'éléments contenus dans le rapport de la commission d'experts étaient des sujets de longue date qui avaient même fait que cette commission avait examiné ce cas au cours des années précédentes. Différents thèmes figurent dans les informations contenues dans le rapport, en particulier la situation au cours des années précédentes au Chaco. Même si des informations détaillées figurent dans le dernier rapport, en particulier sur le Programme national pour les peuples indigènes (PRONAPI) et les activités menées dans le cadre des visites d'inspection – au cours desquelles, comme l'a dit la représentante gouvernementale, aucune situation de travail forcé n'a été constatée –, il est évident que des amendes sont infligées en cas d'infraction à la législation du travail et que des infractions à cette législation sont commises. Il existe également un rapport d'une source externe, dont le BIT a eu connaissance, dans lequel il est indiqué que le travail forcé a cours au Paraguay. De même, les membres employeurs ont estimé que, même si le gouvernement a présenté des informations relativement complètes dans son dernier rapport, il existe des sujets sur lesquels le rapport de la commission d'experts appelle des explications complémentaires. En ce qui concerne les sanctions, des ajustements sont nécessaires aux niveaux administratif et pénal ainsi qu'en ce qui concerne le projet de loi pénitentiaire transmis au Congrès. Le gouvernement déploie des efforts pour se conformer à la demande de la commission d'experts ainsi que pour aligner sa législation avec l'esprit et la lettre de la convention. Toutefois, il est nécessaire d'approfondir les activités décrites dans les commentaires et, pour ce faire, l'offre d'assistance technique du BIT dans le cadre des programmes mis en œuvre peut constituer une mesure adéquate.

Les membres travailleurs ont indiqué que, depuis 1997, la commission d'experts formule régulièrement des commentaires concernant la servitude pour dettes dans les communautés indigènes du Chaco. Lors de l'examen de ce cas en 2008, la présente commission avait souligné la situation ingérable des paysans sans terre et leur grande vulnérabilité à la mendicité et à la prostitution, lorsqu'ils doivent quitter leurs terres en raison de la culture intensive du soja pour aller vivre en ville. La commission avait également souligné la situation des enfants exerçant des activités dangereuses, telles que la production de briques et de chaux ou la maçonnerie, et des activités dans l'économie informelle ainsi que les violences commises envers l'Organisation nationale des paysans (ONAC). La commission avait exprimé le ferme espoir que des mesures utiles seraient prises d'urgence, et le gouvernement avait sollicité l'assistance technique du BIT. L'élection du nouveau Président, qui avait annoncé une réforme agraire, une réforme de l'éducation et de la santé ainsi qu'un développement de la production pour mettre fin à la pauvreté et aux migrations forcées, avait en effet suscité l'espoir de voir la législation mise en conformité avec les normes de l'OIT. Une politique d'investissements étrangers transparents avait également été annoncée. Pourtant, la situation n'a pas évolué favorablement: les violations constatées pourraient relever tant de la convention n° 29 que de la convention n° 169 ou même de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ou encore d'autres conventions puisqu'il s'agit aussi de situations de discrimination. Soulignant les particularités du Paraguay en matière de migration, les membres travailleurs se sont référés au rapport du Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (avril 2012), attestant de nombreuses violations, et à celui du Comité contre la torture (novembre 2011) qui continuait à exprimer sa préoccupation quant à la persistance de situations d'exploitation au travail des peuples indigènes vivant au Paraguay. En

outre, l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones a conclu, au terme d'une mission au Paraguay en 2009, qu'il existe un système de travail forcé dans la région du Chaco et émis des recommandations concernant notamment la servitude pour dettes et la question de la restitution des titres fonciers, qui est à l'origine de l'appauvrissement des communautés indigènes et de leur endettement. Les membres des communautés indigènes ont perdu leurs terres au profit de grandes entreprises agro-industrielles, et l'écosystème caractéristique de leurs terres ancestrales a quasiment disparu.

Les membres travailleurs ont toutefois indiqué que la Constitution du Paraguay reconnaît les droits des peuples autochtones de jouir de systèmes politiques, sociaux, économiques, culturels et religieux qui leur sont propres et que les langues indigènes sont protégées. De plus, une politique nationale des peuples indigènes a été adoptée, et l'Institut des peuples indigènes du Chaco a été créé. S'agissant de la pratique, l'orateur a décrit le système de travail auquel les membres des communautés indigènes sont soumis: transport vers des lieux de travail éloignés de leur communauté d'origine, absence de tout document établissant leurs conditions de travail, menaces de représailles en cas de dénonciation, absence de salaire dans certains cas, etc. Se référant au commentaire de la commission d'experts, les membres travailleurs ont rappelé les observations formulées par la CUT-A et la Centrale nationale des travailleurs (CNT) relatives au travail forcé dans les exploitations agricoles et les usines du Chaco et à l'absence de mesures de la part du gouvernement pour mettre fin à ces pratiques, et ont souligné que l'application de sanctions efficaces est un élément essentiel de la lutte contre le travail forcé. S'agissant du travail pénitentiaire, les membres travailleurs ont souligné que le gouvernement s'était engagé à modifier la loi pénitentiaire (loi n° 210 de 1970), en vertu de laquelle les personnes soumises à des mesures de sûreté dans un établissement pénitentiaire ont l'obligation de travailler, dans le cadre de l'adoption d'un Code pénitentiaire puis d'un nouveau Code de procédure pénale. Il n'a fourni cependant aucune information sur l'état d'avancement de ces réformes. Une simple assistance technique ne suffira pas à dépasser la méfiance qui n'a pas manqué de s'installer entre les peuples du Chaco et le gouvernement; il faudra prévoir des mesures associant tous les acteurs sur le terrain. Les membres travailleurs ont déclaré que des mesures sévères devraient être envisagées.

Un membre travailleur du Paraguay a déclaré que les autorités sont parfaitement au courant des violations de la convention sur le travail forcé ainsi que de la convention relative aux peuples indigènes et tribaux. Quatre-vingt-quinze pour cent des terres du Paraguay appartiennent à de grandes exploitations, et le modèle de développement du pays, fondé sur les exportations de produits agricoles, s'est intensifié ces dernières années au détriment des peuples originaires. Le gouvernement a fourni peu, voire pas du tout, d'informations sur la question de la servitude pour dettes des communautés indigènes. Le membre travailleur a attiré l'attention sur le manque de volonté politique de l'Etat de prendre des mesures efficaces pour éradiquer le travail forcé. Le problème le plus grave du moment est l'expulsion des indigènes de la région du Chaco et le fait que les travailleurs s'endettent pour pouvoir se nourrir parce que ce sont les employeurs qui fixent les prix des denrées alimentaires. Le membre travailleur a souligné la situation particulièrement grave des femmes employées comme domestiques ainsi qu'une situation d'extrême pauvreté et d'indigence, en particulier dans les populations ethniques du Chaco, et il a insisté sur la nécessité d'un accord pour éradiquer le travail forcé dans le pays.

Le membre employeur du Paraguay a souligné que la délégation des employeurs partage le point de vue exposé par le représentant gouvernemental et a souligné l'engagement des employeurs à éliminer définitivement le travail forcé. Il a fait valoir que ce problème touche le Chaco paraguayen, une région importante et difficilement accessible qui compte peu d'habitants, dans laquelle les inspections et les contrôles sont rares, compte tenu du manque de ressources et de personnel. Les employeurs du pays soutiennent le projet de loi portant création d'un ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale dans l'objectif de régler ces problèmes et participent au travail tripartite fondé sur la loi n° 4788 de décembre 2012 contre la traite des personnes. Il a indiqué que sur les 78 inspections réalisées aucune situation de travail forcé n'a été constatée, et a insisté sur le rôle de la formation technique du BIT pour parvenir à éliminer complètement cette pratique. Il a fait état des progrès réalisés dans l'application de politiques publiques grâce à la création du bureau régional dans la localité d'Irala Fernández, région du Chaco, mais il est d'avis qu'il faudrait créer d'autres bureaux encore. Il a aussi fait état du travail de sensibilisation portant sur la législation du travail et sur les questions de sécurité sociale, réalisé auprès de la Fédération de la production, de l'industrie et du commerce, en mettant en exergue les programmes de lutte contre le travail des enfants dans les plantations de canne à sucre et les usines de montage de matériel de construction mis en œuvre par l'Union industrielle paraguayenne (UIP) – membre de la fédération susmentionnée –, ainsi que de sa participation au groupe pour l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'emploi, avec l'appui du ministère de la Justice et du Travail. Il a aussi mentionné les programmes de responsabilité sociale de nombreuses entreprises et la sécurité juridique qui prévaut dans le pays et a exhorté les membres de la commission d'experts à constater par eux-mêmes les réalités du pays. Il a également réaffirmé la volonté des employeurs de collaborer avec les syndicats et les autorités nationales en vue de respecter pleinement les droits fondamentaux.

La membre gouvernementale de la Colombie, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux de la commission qui sont membres du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a souligné que la commission d'experts a pris note des différentes mesures prises par le gouvernement pour prévenir le travail forcé, notamment la création en 2009 d'une Commission des droits fondamentaux au travail et de la prévention du travail forcé, dans le cadre de laquelle un plan d'action a été élaboré, qui comprend des mesures de sensibilisation, la formation des inspecteurs du travail et la mise en place d'un bureau de la Direction du travail dans la localité du Chaco central. Elle a réaffirmé l'engagement des pays du GRULAC à éliminer le travail forcé dans toute la région et a encouragé le gouvernement à poursuivre ses efforts en ce sens. Elle a aussi exprimé l'espoir que le BIT continuerait de fournir son assistance afin de donner pleinement effet à la convention.

Le membre travailleur du Brésil a rappelé que le problème du travail forcé n'est pas nouveau au Paraguay. Le phénomène de la servitude pour dettes dans la région du Chaco est évoqué dans les discussions de la commission d'experts depuis 1998. La plupart des indigènes travaillant dans la région du Chaco n'ont que des emplois temporaires, sont embauchés par des intermédiaires et transportés vers des lieux de travail éloignés de leurs communautés. Leurs contrats de travail sont des engagements verbaux, ce qui veut dire qu'en cas de rupture de contrat ils n'ont aucun moyen de recours adéquat et ne peuvent défendre leurs droits. Parmi les cas les plus graves figurent ceux constatés dans des fermes d'élevage où des travailleurs ont travaillé toute leur vie sans autre rémunéra-

tion que le fait d'être nourris. Ces fermes utilisent aussi comme travailleuses domestiques des femmes dont la rémunération ne suffit pas à payer le transport les amenant de leur communauté. Ces fermes pratiquent aussi le travail des enfants. Le fait de ne disposer d'aucune terre est à la base de la vulnérabilité de ces peuples indigènes car 82 pour cent des terres du pays sont aux mains de 2 pour cent de propriétaires terriens. Le gouvernement a adopté des mesures de sensibilisation mais il est nécessaire de prendre des mesures pour combattre le travail forcé et protéger les victimes.

La membre travailleuse de la République bolivarienne du Venezuela a indiqué que son pays est vivement préoccupé par la situation des indigènes de la région du Chaco parce que le fait d'endetter une personne pour ensuite la contraindre à travailler contre sa volonté constitue une violation non seulement de la convention, mais aussi des droits humains les plus fondamentaux. Elle a ajouté que ce cas est d'autant plus grave qu'il s'agit de peuples indigènes du continent américain et qu'il constitue un grand retour en arrière du point de vue de la justice sociale inscrite dans le Préambule de la Constitution de l'OIT. Elle s'est demandé ce qui différencie l'esclavage de l'époque coloniale des pratiques inhumaines auxquelles sont soumis les travailleurs de la région du Chaco et leurs familles qui, souvent, travaillent exclusivement pour le gîte et le couvert. Elle a indiqué que la concentration des terres entre les mains des grands propriétaires accroît la vulnérabilité des peuples autochtones de la région et que la corruption empêche les pouvoirs publics de jouer correctement leur rôle et de restituer les terres ancestrales, ce qui favorise les violations à la convention. Les politiques font preuve de complaisance envers les propriétaires terriens et exploitants agricoles, une situation qui s'est encore aggravée avec le coup d'Etat et qui affecte en particulier les indigènes, les paysans, les ouvriers et les familles pauvres et vulnérables. L'oratrice a exhorté, au nom des travailleurs vénézuéliens, cette commission à prendre les mesures adéquates pour rétablir les droits des indigènes du Chaco soumis à des conditions de travail inhumaines.

Le membre travailleur des Etats-Unis a souligné que les entretiens menés par la Confédération syndicale internationale (CSI) au Paraguay en 2012 ont montré que de grands propriétaires terriens, en particulier de la communauté mennonite, ont été impliqués dans des cas de travail forcé, ce qu'ont confirmé des rapports émanant de l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones. La communauté mennonite est l'un des principaux entrepreneurs agricoles et a acquis de grands domaines fonciers dans le centre du Chaco. Cela a forcé les populations indigènes à vivre dans des zones de plus en plus restreintes et ne leur a laissé d'autre choix que celui de travailler comme ouvriers agricoles dans des exploitations appartenant aux communautés mennonites. Ces travailleurs, dont des femmes et des enfants, sont assujettis à des conditions de travail forcé. Le gouvernement a indiqué à l'OIT que les inspections effectuées dans de petites ou grandes exploitations agricoles n'ont pas permis d'identifier des situations de travail forcé. Toutefois, le gouvernement n'a jamais fourni de statistiques sur le nombre des cas dans lesquels des infractions au Code du travail ont été relevées, sur les amendes infligées à des employeurs ou sur les indemnités versées à des travailleurs. Les institutions publiques, y compris les services d'inspection du travail et de santé, ne sont pas présentes dans plusieurs zones du centre du Chaco. Malgré plusieurs recommandations visant à ce que le gouvernement adopte un plan régional d'action pour lutter contre le travail forcé, rien n'a été fait à cet égard. Ce plan doit porter aussi sur la participation de la communauté mennonite. De plus, il faut une aide internationale pour la société civile paraguayenne et pour le gouvernement.

Un autre membre travailleur du Paraguay a indiqué que la situation des travailleurs au Paraguay a toujours fait l'objet d'observations de la commission d'experts et que le cas examiné aujourd'hui concerne l'une des pires formes de travail et d'exploitation. Il a fait état de la solidarité pleine et entière de la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) avec les travailleurs soumis au travail forcé et a demandé instamment au gouvernement de prendre des mesures plus radicales et plus efficaces pour que les services du ministère de la Justice et du Travail se rapprochent des zones les plus reculées du pays, où des compatriotes et des étrangers pourraient être victimes de cette pratique. Il a demandé l'appui des employeurs pour élaborer une feuille de route tripartite, qui permettra de prévenir et d'éliminer le travail forcé au Paraguay, et a souligné l'importance de la collaboration de tous les partenaires sociaux et du BIT. Le travail forcé touche non seulement les indigènes du Chaco mais aussi les populations de la zone de Caaguazú, Alto Paraná et Canindeyú.

La représentante gouvernementale a indiqué que son gouvernement a placé parmi 100 priorités la création d'un ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Cet organisme doit dépasser le caractère passager d'un gouvernement et s'inscrire dans la durée, d'autant plus que la commission d'experts et les centrales syndicales en ont recommandé la création. De plus, on a considéré nécessaire de créer la Direction du travail indigène et l'Unité spécialisée des inspecteurs chargés de détecter les cas de travail forcé, dans le cadre du ministère de la Justice et du Travail, une fois que les peuples indigènes auront été informés puis consultés librement. En ce qui concerne la lutte contre le travail forcé, l'oratrice a fait mention d'activités menées en collaboration avec le bureau local de l'OIT au Paraguay: i) une étude sur la législation en vigueur qui porte sur le travail forcé, en la comparant à la législation sur le travail des enfants; ii) des ateliers régionaux pour réunir des informations en vue de la stratégie nationale de prévention du travail forcé, l'accent étant mis sur la consultation préalable des peuples indigènes afin que ceux-ci puissent proposer la feuille de route la plus appropriée et la plus cohérente pour traiter cette question; à cette fin, des consultations auront lieu dans le Chaco central, dans le département de Itapúa, dans la localité de Juan Caballero et dans la capitale. Se tiendront aussi des ateliers spécifiques avec des représentants d'organisations indigènes, d'employeurs, de syndicats et de la société civile; iii) des réunions avec la directrice du Département des normes internationales du travail du BIT et avec les spécialistes du Bureau responsables des questions du travail forcé et des peuples indigènes et tribaux. L'oratrice a souligné certains résultats de son gouvernement, par exemple l'approbation par le pouvoir exécutif du décret portant sur le plan national des droits de l'homme, avec la participation de la société civile et en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Ont été organisés aussi divers cours de perfectionnement et de formation professionnelle afin que les intéressés, en particulier les jeunes en âge de travailler et les membres des communautés natives du Chaco et de la région orientale, puissent acquérir des capacités et des qualifications pour accéder à un travail décent. En outre a été réorganisée la commission chargée de faire appliquer les décisions de la Cour interaméricaine des droits de l'homme et de donner suite aux recommandations de la Commission interinstitutionnelle chargée d'appliquer les mesures nécessaires pour le respect des sentences internationales (CICSI); ainsi, la législation nationale sera adaptée de façon à trouver une solution effective pour que les terres ancestrales soient restituées aux communautés indigènes. Actuellement, la législation nationale ne prévoit pas de moyens de procédure permettant de restituer ces terres. Le gouvernement dis-

pose de projets mais aussi d'instruments pour défendre les droits des travailleurs et prévenir le travail forcé, par exemple la loi n° 4788 contre la traite des personnes et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui a été ratifiée. L'oratrice a réaffirmé l'engagement du gouvernement dans la lutte contre le travail forcé, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et l'OIT, et a demandé que l'OIT institue un bureau permanent au Paraguay afin de combattre fermement le travail forcé et d'améliorer les conditions de travail.

Les membres employeurs ont pris note de la bonne volonté du gouvernement pour surmonter les difficultés actuelles, en particulier l'adoption récente de mesures visant à éviter la traite, la poursuite du programme tripartite de prévention du travail forcé, les ateliers de sensibilisation des fonctionnaires et des peuples indigènes et le renforcement des capacités des travailleurs des secteurs de la pêche et des services domestiques. Ils ont également pris note du renforcement de l'inspection du travail dans la région du Chaco, en particulier dans la localité de *Teniente Irala Fernández*, et de la disposition – qui sera bientôt adoptée – relative à la création du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, qui comportera une division spéciale pour les peuples autochtones. Ils ont également pris note de la demande des travailleurs du Paraguay qui souhaitent que davantage de mesures visant à éviter le travail forcé soient adoptées et que l'on accorde un appui aux communautés autochtones, en particulier dans le secteur sucrier, en matière de travail domestique et dans l'élevage. Le gouvernement devrait appliquer un plan régional d'action pour renforcer la structure institutionnelle et s'appuyer sur les interlocuteurs sociaux afin d'offrir des possibilités aux peuples indigènes en vue d'éviter le travail forcé et le travail des enfants. Le gouvernement récemment élu devra continuer à recevoir l'assistance technique du BIT afin d'harmoniser pleinement la législation et la pratique nationales avec la convention. Les membres employeurs ont espéré que, dans son prochain rapport, le gouvernement pourra faire part des avancées réalisées. De même, ils ont demandé au Bureau de faire figurer des informations sur le Paraguay dans son rapport général sur la coopération technique dans le monde.

Les membres travailleurs ont indiqué qu'il y avait pour eux deux problèmes majeurs: la question de la servitude pour dettes et, plus largement, les problèmes qui touchent aux droits des peuples indigènes de la région du Chaco; ainsi que la question du travail des détenus et de la conformité de la loi n° 210 avec la convention. En ce qui concerne ces deux points, ils ont déploré les manquements récurrents au respect des dispositions de la convention n° 29 et l'inertie du gouvernement qui perdure. Les membres travailleurs ont demandé que l'assistance technique soit renforcée et élargie, en incluant toutes les parties intéressées, y compris les peuples indigènes qui forment une alliance avec les organisations syndicales. Cette assistance technique pourrait être utilement axée autour des quatre points suivants: élaborer un plan d'action régional tripartite en vue de renforcer les actions déjà entreprises mais qui sont insuffisantes du point de vue de la prévention, de la répression et de la protection des victimes du travail forcé et de servitude pour dettes; accroître les moyens de l'inspection du travail, particulièrement en relation avec le travail dans les exploitations agricoles; permettre que les autorités compétentes disposent des ressources matérielles et humaines suffisantes pour recevoir les plaintes des travailleurs et les dénonciations relatives au travail forcé; garantir, en relation avec l'application de la convention n° 169, des consultations des peuples indigènes sur les mesures administratives et législatives qui les affectent, en particulier à propos des questions territoriales et de sécurité sociale. Les membres

travailleurs ont fait part de leur accord avec les membres employeurs pour inviter le gouvernement à préparer un rapport sur l'application de la convention et à le communiquer le plus vite possible.

Conclusions

La commission a pris note de la déclaration de la représentante gouvernementale ainsi que de la discussion qui a suivi. La commission a rappelé qu'elle avait discuté ce cas en 2008 et, en particulier, la situation des travailleurs indigènes du Chaco paraguayen qui sont piégés dans des situations de servitude pour dettes. La commission a noté que les questions en suspens portent sur la nécessité de prendre des mesures pour renforcer l'action des différentes entités engagées dans la lutte contre la servitude pour dettes dans la région du Chaco.

La commission a pris note des informations complètes fournies par la représentante gouvernementale qui décrivent les nombreuses mesures prises pour combattre la servitude pour dettes dans la région du Chaco, notamment la formulation d'une stratégie nationale de prévention du travail forcé et le développement d'activités de sensibilisation et de formation. Concernant la situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvent les travailleurs indigènes, la commission a pris note des informations fournies par la représentante gouvernementale au sujet des mesures prises pour lutter contre la pauvreté, y compris les cours de perfectionnement et de formation professionnels et le programme d'inscription au registre civil. Enfin, la commission a noté que le gouvernement s'emploierait à trouver une solution effective pour que les terres ancestrales soient restituées aux communautés indigènes.

La commission a également noté les sérieuses préoccupations exprimées par plusieurs orateurs au sujet de l'exploitation économique à laquelle continuent d'être soumis les travailleurs indigènes dans certains secteurs et, en particulier, dans l'agriculture. Par conséquent, la commission a exprimé le ferme espoir que le gouvernement prendra des mesures immédiates et efficaces dans le cadre d'une action coordonnée et systématique pour protéger les communautés indigènes du Chaco de l'imposition de travail forcé. La commission a souligné l'importance d'adopter un plan d'action régional tripartite qui définisse des priorités et des objectifs précis en ce qui concerne les mesures de prévention et de protection des victimes et qui identifie les entités responsables de la mise en œuvre de ces mesures.

Tout en estimant que les mesures adoptées pour lutter contre la pauvreté sont importantes, la commission a exprimé l'espoir que le gouvernement tiendra compte du fait que les programmes mis en œuvre doivent se fixer pour objectif de garantir l'indépendance économique des victimes de la servitude pour dettes et prévoir des mesures d'assistance et de réinsertion. La commission a prié le gouvernement de prendre des mesures pour améliorer la situation économique des catégories les plus vulnérables de la population, de manière à ce qu'elles puissent sortir du cercle vicieux de la dépendance.

En ce qui concerne la question des poursuites judiciaires engagées à l'encontre des personnes qui imposent du travail forcé, la commission a exprimé sa profonde préoccupation face au manque d'information au sujet des affaires soumises à la justice. La commission a instamment prié le gouvernement de prendre les mesures appropriées pour s'assurer que, dans la pratique, les victimes sont en mesure de recourir aux autorités judiciaires compétentes. A cet égard, la commission a rappelé qu'il est essentiel que la législation nationale contienne des dispositions suffisamment précises pour permettre aux autorités compétentes de poursuivre pénalement et punir les auteurs de ces pratiques. La commission a également exhorté le gouvernement à prendre des mesures pour renforcer la capacité des autorités publiques compétentes, en particulier l'inspection du travail, de ma-

nière à leur permettre de donner efficacement suite aux plaintes reçues, d'identifier les victimes et les réinstaurer dans leurs droits afin que ces dernières ne se retrouvent plus prises au piège de situations de travail forcé. A cet égard, la commission a souligné que, compte tenu des particularités géographiques de la région du Chaco, il est important de s'assurer que l'inspection du travail dispose des ressources adéquates pour atteindre les travailleurs dans les zones isolées.

En ce qui concerne la nécessité de mettre la loi pénitentiaire (loi n° 210 de 1970) en conformité avec la convention, en garantissant que les prisonniers en attente de jugement et les personnes détenues sans avoir été jugées ne soient pas soumis à l'obligation de travailler en prison, la commission a exprimé le ferme espoir que le gouvernement prendra les mesures nécessaires afin de s'assurer que, dans le cadre de l'adoption du nouveau code de procédure pénale, la législation nationale sera mise en conformité avec la convention.

Notant que le gouvernement a réaffirmé son engagement à mettre un terme à la servitude pour dettes dans les communautés indigènes du Chaco paraguayen ainsi que dans d'autres régions du pays susceptibles d'être touchées, la commission a exprimé l'espoir que la commission d'experts serait en mesure de constater les progrès tangibles accomplis lors de sa prochaine session en 2013. Elle a également demandé au Bureau de fournir une assistance technique renforcée et étendue qui inclut toutes les parties concernées, y compris les peuples indigènes.

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

MAURITANIE (ratification: 1963)

Un représentant gouvernemental a souligné que depuis 2009, l'administration du travail, auparavant délaissée, a bénéficié d'une attention toute particulière du Président de la République et de la précieuse assistance technique du BIT et du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Il a ensuite affirmé que les allégations de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) concernant l'absence d'indépendance des inspecteurs du travail et le manque de moyens pour exercer leurs fonctions sont inexacts et relèvent de la désinformation. Les 40 inspecteurs et contrôleurs du travail récemment recrutés l'ont été sur la base d'un concours hautement sélectif. Ils ont ensuite bénéficié d'une formation théorique et pratique de plus de deux ans de grande qualité. Grâce au projet de renforcement des capacités de l'administration et services publics, administré par le PNUD, les inspections régionales du travail disposent maintenant d'équipements et de moyens de travail conséquents. De plus, les inspecteurs qui jouissent déjà d'un statut particulier garantissant leur protection juridique bénéficieront sous peu d'un statut renforcé leur offrant des avantages financiers de nature à garantir leur indépendance et leur impartialité. D'un point de vue technique, le représentant gouvernemental a signalé l'importance de l'appui du BIT concrétisé par la publication d'un Guide méthodologique de l'inspection du travail. Concernant la publication du rapport annuel d'activités de l'inspection, il a indiqué que celui-ci est sur le point d'être finalisé et qu'il sera, à l'avenir, envoyé de manière régulière. Toutefois, les statistiques qui parviennent des différentes inspections régionales du travail peinent à être convenablement exploitées du fait de l'absence de statisticiens du travail. Il a demandé l'assistance technique du BIT pour renforcer les capacités de l'administration du travail en la matière. Au sujet des allégations de la CGTM relatives aux maladies professionnelles, le représentant gouvernemental a affirmé qu'elles étaient infondées et que ni la Caisse nationale de sécurité sociale ni l'Office national de médecine du travail

n'avaient eu à signaler de maladies professionnelles dans les entreprises mentionnées par la CGTM. Il a indiqué que son pays a pour objectif de mettre en place un système d'inspection du travail compétent, bien équipé et travaillant en harmonie avec les partenaires sociaux, et que les conclusions de cette commission serviront de catalyseur pour atteindre cet objectif.

Les membres travailleurs ont déploré que le gouvernement persiste, depuis plus de trois décennies, et ce malgré l'insistance de la Commission d'experts, dans son refus de respecter l'esprit et la lettre de la convention. Ils ont considéré que le gouvernement n'avait pris aucune mesure efficace pour instituer un système d'inspection au sens de l'article 1 de la convention et qu'il ne s'était pas non plus acquitté de ses obligations découlant de l'article 6 concernant l'existence de statuts garantissant l'indépendance et l'impartialité des inspecteurs. Illustration du peu de cas fait à l'inspection, le décret de 2007 portant statut particulier de l'administration du travail n'attribue pas aux fonctionnaires concernés une indemnité par contre reconnue pour les autres corps administratifs. Par ailleurs, ils se sont référés à un cas où un inspecteur du travail a été expulsé de son lieu de travail en toute impunité. Ils ont en outre rappelé que, selon le paragraphe 2 de l'article 3 de la convention, les inspecteurs du travail devraient consacrer la majeure partie de leur temps de travail à des contrôles sur les lieux de travail. Toutefois, le véritable problème réside dans le fait que les inspecteurs du travail ne disposent ni de crédit de fonctionnement ni de moyens de transport, ni de locaux adéquats pour pouvoir s'acquitter de leurs tâches. Quant aux moyens humains, seuls 70 inspecteurs et contrôleurs opèrent sur l'ensemble du territoire. Les membres travailleurs ont salué l'importance du Guide méthodologique de l'inspection du travail préparé par le BIT. Ils ont souligné toutefois que le guide requiert d'étendre le périmètre d'action de l'inspection aux entreprises informelles dont le nombre ne cesse de croître, accentuant ainsi l'inadéquation des moyens mis à la disposition de l'inspection. Ils ont réaffirmé le caractère impératif du principe de la stabilité de l'emploi, ainsi que de l'indépendance des inspecteurs du travail à l'égard des changements de gouvernement et de toute influence extérieure. Ils ont regretté également que le gouvernement ait refusé de reconnaître le syndicat professionnel dont voulaient se doter les inspecteurs. Ils ont souligné que le gouvernement doit encore comprendre que la publication d'un rapport annuel sur les activités des services d'inspection constitue une obligation en vertu de l'article 20 de la convention ainsi qu'un instrument privilégié pour évaluer et améliorer l'efficacité de l'inspection. Après avoir évoqué une série d'autres problèmes tels que les difficultés dans le recrutement ou les carences dans l'organisation de l'administration du travail, les membres travailleurs ont souligné que la question des fonds mis à disposition par le gouvernement reste l'élément clé pour que l'Etat soit en mesure de s'acquitter de ses obligations en vertu de la convention. La commission doit identifier toutes les carences et manquements signalés afin de demander au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour donner pleine application à une convention dont l'importance ne peut être sous-estimée.

Les membres employeurs ont retracé l'historique de ce cas qui a fait l'objet d'une double note de bas de page en 2012. Bien que la convention ait été ratifiée en 1963 et que le gouvernement ait rédigé peu après des textes d'application avec l'assistance du BIT, la commission d'experts a formulé 14 observations attirant l'attention sur des problèmes de mise en œuvre. En 2000, les employeurs ont noté avec regret que, compte tenu du temps écoulé depuis cette ratification et la rédaction de ces textes, les choses n'avaient guère progressé. Le manque

d'inspecteurs du travail présents sur le terrain a pour conséquence que le gouvernement n'a pas été en mesure de soumettre de rapports pour examen par la commission d'experts, tandis que cette absence de rapports dénote une carence de fonctionnement du système de l'inspection du travail. Le gouvernement a indiqué que son service d'inspection se compose de huit bureaux régionaux dont la coordination est assurée par un service central; toutefois, il n'a pu fournir de détails ou de statistiques pour étayer ses affirmations. Malgré l'adoption, en 2007, d'un règlement propre à l'administration du travail définissant le statut des inspecteurs et contrôleurs, la commission n'en constate pas moins que les inspecteurs du travail n'ont toujours pas l'indépendance nécessaire pour s'acquitter normalement de leurs fonctions. Les membres employeurs ont pris note des commentaires de la CGTM soulignant que les conditions de travail des inspecteurs du travail sont loin d'être satisfaisantes et qu'ils manquent de moyens financiers et matériels. Cette année, le représentant gouvernemental a annoncé que 40 inspecteurs du travail ont été recrutés depuis 2009 et ont suivi une formation de deux ans, mais cette information ne figurait pas dans les rapports que le gouvernement a transmis entre 2009 et 2012. Il a également indiqué que plusieurs cours de formation de l'OIT ont été dispensés depuis 2008, que les inspecteurs du travail ont reçu un manuel de méthodologie et qu'une «boîte à outils» a été conçue à l'intention des inspecteurs qui devraient la recevoir dans le courant de 2013, et que l'équipement des inspecteurs a été amélioré grâce à l'aide de la Banque mondiale. Or aucune information n'a été reçue quant à connaître la nature de cet équipement, s'il a été distribué et si les inspecteurs ont été formés à son utilisation. Les membres employeurs ont prié le gouvernement de fournir sans délai des informations sur ses projets et initiatives, et de mettre en œuvre, avec l'assistance technique du BIT, le programme par pays de promotion du travail décent actuellement en voie d'achèvement. Le gouvernement devrait être instamment prié de s'assurer de la mise en œuvre des mesures décrites dans de précédents commentaires de la commission d'experts qui avaient trait, notamment, à la nécessité d'une coopération effective entre l'inspection du travail et le pouvoir judiciaire, à la disponibilité de statistiques sur les lieux de travail sujets à inspection et à la nécessité de publier un rapport annuel sur le fonctionnement du système d'inspection du travail.

Un membre travailleur de la Mauritanie a souligné que le rôle des inspecteurs du travail est d'autant plus essentiel en Mauritanie que la législation est constamment violée et qu'il n'y a pas de culture de dialogue social et de négociation collective. De plus, le territoire est très étendu et les infrastructures routières sont déficientes, de nombreuses entreprises multinationales se sont installées sur le territoire avec une augmentation de la sous-traitance et du travail précaire, et le travail forcé est largement répandu. Malgré ce tableau et les multiples interpellations des organes de contrôle et des organisations syndicales, le gouvernement reste inflexible et refuse de prendre les mesures nécessaires afin que l'inspection du travail soit en mesure de couvrir de manière appropriée l'ensemble du territoire national et ainsi garantir la protection juridique des travailleurs. Pour cela, l'inspection doit être dotée de personnel suffisant et formé, de moyens matériels et logistiques adéquats et avoir le pouvoir de verbaliser et sanctionner les entreprises qui ne respectent pas la législation du travail. Sur 13 régions, des bureaux d'inspection existent dans sept d'entre elles, mais trois de ces bureaux sont inadaptés. Certains ne disposent pas de véhicules, ce qui empêche les inspecteurs de répondre aux demandes et plaintes des travailleurs en conflits dans les zones reculées. Par conséquent, et tenant compte du fait que la situation n'a pas évolué, il devrait être demandé au gouverne-

ment de prendre rapidement des mesures pour créer des conditions de travail propices aux inspecteurs, recruter un nombre suffisant d'inspecteurs, leur garantir une formation continue, ouvrir des bureaux dotés d'équipement convenable dans les régions où il n'en existe pas, et renforcer les attributions des inspecteurs en matière de sanctions.

Un autre membre travailleur de la Mauritanie a reconnu que l'inspection du travail est confrontée à certains problèmes qui pourront être résolus avec l'assistance de tous. Le gouvernement a fait des efforts, notamment avec le recrutement d'un certain nombre d'inspecteurs du travail, mais beaucoup reste à faire, en particulier en matière de formation. L'orateur a cependant tenu à souligner que les intérêts politiques nationaux ne devraient pas être portés devant cette instance internationale où certains pourraient être tentés d'amplifier les problèmes pour des raisons d'opportunité politique.

La membre travailleuse de la France a souligné que toute législation doit être accompagnée d'un système d'inspection du travail chargé d'en contrôler l'application en droit comme en pratique. Depuis plusieurs années, la commission d'experts demande au gouvernement de faire des efforts afin de donner effet aux dispositions de la convention. La tâche des services d'inspection est d'autant plus difficile que ceux-ci doivent couvrir un territoire immense avec très peu de moyens ce qui rend les activités de contrôle quasi impossible. De plus, ils doivent disposer de la liberté de contrôler et faire état dans la grande transparence des infractions qu'ils ont constatées. Le gouvernement se contente de réitérer ses déclarations de 2009 concernant le recrutement de 40 inspecteurs du travail. Le gouvernement avait pourtant été prié de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les inspecteurs du travail disposent d'une formation adéquate, des pouvoirs et des moyens nécessaires pour agir efficacement. Le gouvernement n'a fait aucun progrès dans ce domaine. C'est pourquoi, il convient de demander à nouveau au gouvernement de prendre rapidement des mesures afin de permettre aux inspecteurs du travail de remplir leur mission de contrôle et de conseil, en leur fournissant des moyens matériels, et de se consacrer au contrôle permettant d'éradiquer le travail des enfants dont l'utilisation comme main-d'œuvre continue de s'élargir.

Le membre travailleur du Danemark, s'exprimant au nom des membres travailleurs d'autres syndicats nordiques, s'est dit profondément préoccupé par l'absence totale de système d'inspection du travail en Mauritanie. Il a rappelé que le pays compte au total 80 inspecteurs, et qu'un seul inspecteur a été désigné pour couvrir cinq régions où il n'y a pas accès aux moyens de transport et de communication indispensables. Faute d'un nombre suffisant d'inspecteurs, il est devenu impossible de garantir la confidentialité des inspections et d'assurer une collaboration effective entre les inspecteurs, les employeurs et les travailleurs. En outre, les inspecteurs du travail sont les seuls agents publics à ne pas percevoir l'indemnité accordée par décret de 2007 à tous les autres départements administratifs. L'insuffisance de l'inspection du travail a un impact particulièrement fort sur le travail des enfants dans le pays. Alors que le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et le Comité des droits de l'enfant des Nations Unies font part du nombre élevé d'enfants qui travaillent, en particulier dans le secteur agricole, et de l'existence de l'esclavage fondé sur le système de castes, aucune enquête sur le travail des enfants n'a eu lieu l'an dernier. Depuis des années, le gouvernement ne donne aucun signe de sa volonté de remplir ses obligations en vertu de la convention. La commission devrait par conséquent prier instamment le gouvernement de mettre en place un système d'inspection du travail en état de fonctionnement.

Le représentant gouvernemental a souhaité lever une confusion qui s'est installée au cours du débat concernant la question de la superficie du territoire. La Mauritanie est certes un vaste territoire de 1,3 million de km² mais seul un tiers est habité. Le nombre d'employés dans le pays s'élève à 90 000 personnes concentrées dans quatre pôles urbains. Les bureaux d'inspection sont situés dans les zones où il y a une concentration d'entreprises, et il ne serait pas raisonnable d'ouvrir des bureaux d'inspection dans les zones où il n'y a pas de travailleurs. Par ailleurs, il convient de rappeler que la situation a changé en Mauritanie depuis l'examen de ce cas en 2000 par cette commission. Désormais, les services d'inspection disposent tous de véhicules et de bureaux correctement équipés, notamment en matériel informatique, en téléphones, etc. S'agissant de la question de l'indemnité qui n'a pas été accordée aux inspecteurs du travail, il y a lieu de signaler que le décret les prévoyant est en phase de finalisation. Enfin, l'orateur a reconnu que l'absence des rapports annuels constitue un problème puisque ces rapports permettent d'évaluer l'état des services d'inspection. L'assistance du BIT sera très utile à cet égard, de même que pour aider la Mauritanie à disposer de statistiques du travail fiables.

Les membres travailleurs ont souligné que ce cas constitue un cas grave, comme en témoigne la note de bas de page dans l'observation de la commission d'experts. La question essentielle est de savoir si les inspecteurs sont en mesure d'assurer leur mission ou non. Il convient donc que le gouvernement prenne les mesures suivantes: mettre en place un système d'inspection du travail qui intègre les objectifs socio-économiques prévus dans la convention, établir un dispositif d'évaluation de l'application de la convention, renforcer les ressources humaines des services d'inspection en procédant au recrutement d'inspecteurs du travail en nombre suffisant, mettre à disposition des services d'inspection des locaux fonctionnels, doter les inspections de moyens financiers et matériels, fournir au Bureau les rapports annuels concernant les activités de services d'inspection ainsi qu'un rapport sur les progrès réalisés qui sera examiné par la commission d'experts à sa prochaine session.

Les membres employeurs ont rappelé que l'inspection du travail est cruciale pour le bon fonctionnement d'un système de relations professionnelles. Il est certainement vrai, comme le gouvernement l'a affirmé, que le nombre des inspecteurs du travail a augmenté et que les services d'inspection du travail sont concentrés dans les zones urbaines et non répartis sur le territoire. Cependant, le gouvernement n'a fourni aucune information démontrant que ces services sont efficaces. En matière de relations professionnelles, l'inspection du travail incarne la responsabilité dans un pays et, par conséquent, les inspecteurs du travail doivent être professionnels, indépendants, avoir l'autorité suffisante, et leur travail doit être assorti de sanctions efficaces.

Conclusions

La commission a pris note de la déclaration du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi concernant diverses questions, notamment le fonctionnement efficace du système d'inspection du travail sur l'ensemble du territoire du pays, le manque de ressources humaines et matérielles, y compris les moyens de transport, les salaires et prestations insuffisants et le manque d'indépendance et de stabilité dans l'emploi des inspecteurs du travail.

La commission a pris note des indications du gouvernement relatives aux efforts qu'il a déployés pour établir un système d'inspection du travail efficace et bien structuré doté des ressources matérielles et humaines nécessaires. Elle a pris note des informations concernant le recrutement récent de 40 inspecteurs et contrôleurs du travail supplémen-

taires et leur formation ultérieure de deux ans à l'École nationale de l'administration (ENA), en plus de leur formation pratique, et a noté les indications selon lesquelles les inspecteurs du travail disposaient de meilleurs équipements et de moyens matériels améliorés et avaient également à leur disposition un guide méthodologique et une «trousse d'outillage» élaborés avec l'assistance du BIT. La commission a également pris note des informations selon lesquelles les inspecteurs du travail bénéficieraient bientôt d'un statut particulier comprenant des avantages financiers de nature à permettre leur indépendance et leur impartialité, et du fait que le gouvernement était en train de finaliser le rapport annuel à communiquer au BIT. La commission a pris note de la demande d'assistance technique du gouvernement.

Tout en prenant note des informations sur les progrès réalisés, la commission a également noté que les questions relatives aux salaires et prestations insuffisants des inspecteurs, au manque d'indépendance et de stabilité dans l'emploi des inspecteurs du travail ainsi qu'à l'absence de communication au BIT des rapports annuels sur les activités des services d'inspection du travail étaient autant de questions qui avaient déjà été soulevées lors de la discussion de ce cas en 2000 et dans les rapports de la commission d'experts des trente dernières années. La commission a profondément regretté l'absence de progrès accomplis depuis tout ce temps.

En ce qui concerne le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail et le recrutement d'inspecteurs uniquement sur la base de leurs aptitudes et qualifications, la commission a souligné que le fait de ne pas octroyer aux inspecteurs du travail un salaire en adéquation avec leurs responsabilités était susceptible de donner lieu à des situations dans lesquelles ceux-ci pourraient être traités avec un manque de respect, ce qui pourrait porter atteinte à leur autorité. Soulignant que ces questions étaient en suspens depuis des décennies, la commission a exprimé le ferme espoir que le gouvernement ferait bientôt le nécessaire, conformément à l'article 6 de la convention, pour prendre les mesures annoncées et ainsi permettre aux inspecteurs du travail de bénéficier de stabilité dans leur emploi et d'indépendance par rapport aux changements de gouvernement et aux influences extérieures indues. Elle a également souligné qu'il est important de procéder à la publication des rapports annuels d'inspection contenant les informations statistiques requises en vertu de l'article 21 de la convention afin de permettre une évaluation objective des progrès dont le gouvernement a fait état.

La commission a souligné l'importance du fonctionnement d'un système d'inspection du travail efficace dans le pays et de la nécessité de renforcer les moyens matériels, humains, et financiers à la disposition des services d'inspection du travail pour leur permettre de couvrir tous les établissements assujettis à l'inspection. Elle a exprimé le ferme espoir que les inspecteurs du travail pourraient disposer de bureaux convenablement équipés et seraient en mesure de procéder à des inspections efficaces, et de préparer et d'envoyer les rapports annuels d'inspection au BIT. La commission a également demandé au gouvernement de fournir un rapport détaillé à la commission d'experts sur toutes les questions soulevées par cette commission et la commission d'experts pour examen à sa prochaine session. La commission a demandé au BIT de fournir l'assistance technique demandée par le gouvernement afin de renforcer l'inspection du travail. Elle a demandé au gouvernement de mettre en place un mécanisme national de suivi de l'application de la convention dans le pays.

PAKISTAN (ratification: 1953)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Dans l'observation qu'elle a formulée à sa dernière session en date (novembre-décembre 2012), la commission

d'experts demandait au gouvernement de préciser dans quelle mesure les provinces sont toujours soumises, suite aux amendements constitutionnels de 2010, aux directives juridiquement contraignantes qui leur sont données au niveau fédéral dans le domaine du travail, notamment en ce qui concerne l'inspection du travail, et dans quelle mesure le niveau fédéral restera investi à cet égard de compétences dans le domaine du travail. En réponse à cette demande, le gouvernement indique que, à la suite du dix-huitième amendement à la Constitution, les compétences en matière de travail ont été transférées aux gouvernements provinciaux qui ont maintenant totalement en charge la législation du travail et son administration. Depuis la promulgation de la loi sur les relations professionnelles de 2012, c'est le gouvernement fédéral qui est compétent en matière d'enregistrement des organisations syndicales interprovinciales, de conciliation et de règlement en cas de conflits du travail, ainsi que pour d'autres matières connexes. L'ancien ministère du Développement des ressources humaines, qui est maintenant intégré au ministère des Pakistanais à l'étranger et du Développement des ressources humaines, conserve des fonctions de coordination avec les services provinciaux du travail pour ce qui est de la mise en œuvre des normes internationales du travail et de la présentation des rapports dans le cadre du mécanisme de contrôle des conventions de l'OIT ratifiées.

La commission d'experts avait aussi demandé au gouvernement d'indiquer si des mesures d'application ont été prises à l'échelle des provinces et, dans l'affirmative, lesquelles, pour ce qui est des sujets et des points qu'elle a soulevés précédemment à propos des documents de 2006 et 2010 concernant la politique d'inspection du travail. Le gouvernement indique à ce sujet que, aux termes du dix-huitième amendement à la Constitution, tous les textes de lois et de règlements antérieurs portant sur les droits au travail sont protégés par le nouvel article 270 AA, tant qu'ils ne sont pas annulés, amendés ou abrogés par l'autorité compétente, à savoir les gouvernements des provinces. Le texte de l'article 270 se présente comme suit: «Sauf dérogation de la Liste législative concurrente établie par la Loi constitutionnelle (dix-huitième amendement) de 2010, toutes les lois portant sur l'une des matières énumérées dans ladite liste (y compris les ordonnances, arrêtés, règles, règlements, statuts et notifications, et les autres instruments légaux en vigueur au Pakistan ou dans l'une ou l'autre partie du pays, ou étant d'application extraterritoriale) immédiatement avant l'entrée en vigueur de la Loi constitutionnelle (dix-huitième amendement) de 2010, resteront d'application jusqu'à ce qu'elles soient modifiées, abrogées ou amendées par l'autorité compétente.» Les provinces sont également responsables de la mise en œuvre de toutes les mesures liées à la politique du travail de 2010, à la politique de 2006 relative à l'inspection et aux plans d'action nationaux, englobant en cela le Conseil tripartite de la santé et la sécurité au travail. Des efforts sont en cours au niveau des provinces, et en concertation avec les partenaires sociaux, afin de rationaliser les législations sur le travail dans le cadre du Programme national pour le travail décent. La loi sur l'interdiction de l'emploi des enfants a déjà été élaborée par toutes les provinces. Celles-ci ont aussi promulgué les lois provinciales sur les relations professionnelles.

La commission d'experts avait aussi demandé au gouvernement de fournir copie de la législation du travail, une fois qu'elle aura été adoptée dans les provinces, et de spécifier toute autre loi qui, conformément aux Points I et II du formulaire de rapport, applique les dispositions de la convention à l'échelle de la province. Enfin, elle demande au gouvernement de fournir des informations sur le mandat et le fonctionnement du mécanisme de coordination à l'échelle fédérale et sur les dispositions institutionnelles prévues et/ou établies à ce sujet. Le gouvernement indi-

que à ce propos que, les provinces n'ayant pas encore achevé la rédaction de leurs textes, les copies des lois qui auront été modifiées ou adoptées seront transmises dès que leur rédaction sera complètement terminée. Les lois qui sont encore d'application sont les suivantes: la loi de 1934 sur les usines, l'ordonnance de 1968 sur les magasins et les établissements, la loi de 1936 sur le paiement des salaires, la loi de 1926 sur l'indemnisation des travailleurs, la loi de 1991 sur l'emploi des enfants, l'ordonnance de 1969 sur l'emploi des travailleurs du transport routier, l'ordonnance de 1961 sur le salaire minimum et l'ordonnance de 1969 sur le salaire minimum des travailleurs non qualifiés. Avec le nouveau système, les provinces auront un rôle beaucoup plus proactif dans la mise en œuvre des normes internationales du travail ainsi que dans la présentation des rapports, par le biais du gouvernement fédéral. Cela nécessiterait un renforcement des capacités du ministère en charge du développement des ressources humaines afin d'assurer la coordination avec les départements des provinces et de faire rapport aux organes de contrôle de l'OIT. Cela nécessiterait aussi de la docilité de la part de l'administration du travail ainsi qu'une participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs. A cet égard, le gouvernement a mis un projet en route avec l'assistance et les conseils du BIT, et le gouvernement apprécie au plus haut point le rôle joué par le BIT et se réjouit de voir au plus vite l'aboutissement et le fonctionnement de ce projet capital.

De plus, la commission d'experts a prié le gouvernement de préciser si la province de Sindh et/ou d'autres provinces renonçaient elles aussi à leur politique d'inspection restrictive interdisant les inspections du travail et, si tel n'est pas le cas, d'indiquer les mesures prises à l'échelon approprié pour que la politique de l'inspection du travail soit conforme aux prescriptions de la convention, de sorte que les inspecteurs du travail puissent exécuter leurs tâches, conformément aux dispositions de la convention. Le gouvernement a répondu qu'il n'y a de restrictions à l'inspection ni dans la province de Sindh ni dans d'autres provinces. Il a communiqué des données sur les mesures prises de 2008 à 2012 par le Département du travail de Sindh: i) nombre d'inspections: 2 540 en 2008, 2 628 en 2009, 1 836 en 2010, 2 259 en 2011 et 2 086 en 2012; ii) nombre de poursuites: 1 296 en 2008, 508 en 2009, 445 en 2010, 2 833 en 2011 et 398 en 2012; et iii) nombre de décisions à ce sujet: 732 en 2008, 299 en 2009, 342 en 2010, 335 en 2011 et 176 en 2012.

Notant qu'un amendement à la Constitution apportera certainement des modifications dans l'organisation et dans le cadre juridique appliqué au système de l'inspection du travail dans les provinces, la commission d'experts a aussi exprimé le souhait de recevoir plus d'informations, conformément aux Points I et II du formulaire de rapport, notamment, mais non exclusivement, sur les points suivants: i) structure organisationnelle (si possible avec un organigramme) et dispositions administratives; autorité centrale compétente, au niveau provincial, en matière d'inspection du travail, pour chacune des provinces; ii) cadre législatif de l'inspection du travail au niveau provincial, notamment les lois sur l'inspection du travail, concernant le statut, les pouvoirs et les obligations de l'inspecteur du travail, adoptées dans chacune des provinces; iii) statistiques sur le nombre des inspecteurs du travail par bureau dans chacune des provinces; et iv) moyens matériels disponibles, tels que les installations de bureau, les moyens de transport et les règles de remboursement applicables. Le gouvernement a indiqué à cet égard qu'il incombe aux provinces de faire appliquer la législation du travail dans les établissements industriels et commerciaux. La direction provinciale de la protection de la main-d'œuvre, au moyen de ses équipes sur le terrain,

procède dans les établissements à des inspections, conformément à divers textes de la législation du travail. Ces équipes comprennent inspecteurs du travail, fonctionnaires du travail, directeurs adjoints, sous-directeurs et directeurs/codirecteurs. Les inspecteurs du travail réalisent des inspections dans les ateliers et les établissements, tandis que les fonctionnaires du travail en sont chargés dans les unités industrielles, comme le prévoit la législation du travail applicable. Les directeurs adjoints, sous-directeurs et directeurs/codirecteurs supervisent les inspections effectuées par les inspecteurs du travail et les fonctionnaires du travail. En cas d'infractions à la législation du travail, les responsables sont poursuivis par les inspecteurs compétents. En vertu du dix-huitième amendement constitutionnel, un mécanisme de coordination existe à l'échelle fédérale. Au Balouchistan, le personnel d'inspection dispose de moyens de transport. Dans d'autres provinces, ce sont les directeurs adjoints et leurs supérieurs hiérarchiques qui en disposent.

Enfin, la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que les rapports annuels d'inspection soient publiés au niveau de chacune des provinces, et qu'ils contiennent des informations détaillées et actualisées sur les sujets traités à l'article 21 de la convention. Le gouvernement a répondu que le rapport a été publié jusqu'en 2007 et qu'il a été pris note de l'observation de la commission pour y donner suite.

En outre, devant la commission, un représentant gouvernemental a déclaré que son gouvernement attache une grande importance aux travaux de cette commission et a considéré que l'expertise fournie par le système de contrôle de l'OIT et les partenaires sociaux permet aux gouvernements d'appliquer les conventions de l'OIT plus efficacement. Depuis trois mois, le Pakistan est entré dans un processus de transition démocratique et un gouvernement provisoire a été mis en place pour mener les élections nationales et provinciales. Il a demandé aux partenaires sociaux de faire preuve de compréhension à l'égard du gouvernement provisoire qui n'a pas pu préparer de manière adéquate la participation de la délégation à la Conférence et du gouvernement nouvellement élu qui n'a été que récemment en mesure de finaliser les délégations des travailleurs et des employeurs qui arriveront à Genève le 11 juin 2013. Il a souligné que le gouvernement déplore profondément l'accident tragique qui s'est produit dans une usine à Karachi et qui a coûté la vie à de nombreux innocents. Il a assuré la commission de son ferme engagement de procéder à une enquête approfondie sur cet accident par le biais d'un tribunal judiciaire et de faire le nécessaire, de toute urgence, en consultation avec les fédérations de travailleurs et d'employeurs et l'OIT afin d'éviter que de tels accidents ne se reproduisent. Des mesures ont également été prises par le gouvernement pour indemniser les victimes et familles.

Il a ajouté que le gouvernement a signé une déclaration d'engagement conjointe avec l'OIT et les partenaires sociaux sur la base de laquelle un plan d'action sur la question de l'inspection du travail et de la sécurité des travailleurs dans son ensemble sera bientôt finalisé. S'agissant des commentaires spécifiques de la commission d'experts, le Pakistan a ratifié la convention en 1953. Depuis lors, le gouvernement a promulgué plusieurs lois et adopté plusieurs politiques pour donner effet aux mesures prévues par cette convention et a également mis en place un système d'inspection chargé de contrôler l'application de ces lois. En conclusion, en donnant aux autorités provinciales des compétences législatives et techniques, le système d'inspection serait renforcé. Le gouvernement continuera de tout mettre en œuvre pour améliorer l'environnement de travail. Le système d'inspection dans le pays sera axé sur la prévention, la protection et

l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre sur tous les lieux de travail, y compris les personnes employées dans de petites et moyennes entreprises ou qui déploient des activités économiques dans l'économie informelle, des sanctions étant prévues en cas d'infractions.

Les membres travailleurs ont souhaité faire une déclaration préalable concernant la désignation tardive des délégués travailleurs et employeurs du Pakistan à la Conférence. Bien que l'invitation à la Conférence ait été envoyée au gouvernement en février 2013, ce n'est qu'en mai qu'a été constituée et approuvée une délégation très restreinte pour une durée limitée de dix jours (du 11 au 21 juin). Cette décision a été prise alors même que le gouvernement savait que le cas du Pakistan figurait sur la longue liste des cas de la présente commission. Il convient de souligner qu'il s'agit là d'une situation injustifiable et, par conséquent, inacceptable, les travailleurs du Pakistan étant dans l'impossibilité absolue de faire part de leur situation au sein de cette commission. Une telle situation ne doit pas avoir pour effet d'affaiblir les conclusions que cette commission adoptera.

Les membres travailleurs ont déclaré que, depuis très longtemps, le gouvernement du Pakistan ne fournit aucun rapport ni aucune information dus au titre des articles 20 et 21 de la convention ou, s'il en fournit, ceux-ci sont incomplets et ne permettent pas d'évaluer si cette convention est bien mise en œuvre. De plus, les informations succinctes fournies par le gouvernement en 2008 n'apportaient aucune réponse à l'observation de la commission d'experts ni aux points soulevés en 2006 et 2007 par la Fédération des travailleurs du Pakistan (PWF), et le rapport communiqué par le gouvernement en 2010 ne faisait que reprendre les informations qui avaient été précédemment fournies en 2007. En 2011, la commission d'experts relevait que le rapport dû n'avait pas été reçu. Il convient toutefois de constater que le gouvernement a répondu aux observations formulées par la Confédération des travailleurs du Pakistan (PWC) en mars 2012 sur la mise en œuvre de la politique de l'inspection du travail, et qu'il a indiqué que la politique qui avait été envisagée (mise en place de registres informatisés, approche «un inspecteur, une entreprise», formation des inspecteurs, etc.) s'était heurtée à des problèmes institutionnels relatifs à la répartition des pouvoirs législatifs entre les provinces et le niveau central. Ils ont regretté que cette réforme ait été bloquée même si, selon le dernier rapport du gouvernement, les provinces sont en train d'élaborer de nouvelles législations du travail, y compris en matière de sécurité et de santé au travail, dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT. Le gouvernement n'a fourni aucune information sur la question spécifique de la mise en place d'une nouvelle inspection du travail. De plus, il ne peut utiliser l'argument relatif à la répartition des compétences entre provinces et niveau central pour échapper à ses obligations au titre de la convention. En effet, la teneur de l'article 19 7) b) de la Constitution de l'OIT qui traite de l'application des normes par les Etats fédératifs montre clairement que cet argument est irrecevable. Par ailleurs, les membres travailleurs ont rappelé que la PWC et la Fédération nationale des syndicats du Pakistan (APFTU) avaient indiqué que le système d'inspection du travail des provinces du Pendjab et du Sind était devenu inefficace suite à l'adoption de politiques restrictives obligeant les inspecteurs du travail à obtenir l'autorisation de l'employeur avant de procéder à une inspection. Ces organisations avaient également insisté sur la suppression des visites d'inspection et leur remplacement par un système d'autodéclaration volontaire ainsi que sur les restrictions au niveau fédéral qui ont eu pour conséquence une augmentation du travail des enfants. A cet égard, il convient

de souligner que le gouvernement a indiqué en mars 2012 que le gouvernement du Pendjab a supprimé le système critiqué.

Les membres travailleurs ont déclaré qu'il serait intéressant de recevoir de la part du gouvernement fédéral des informations complètes sur la situation de l'inspection du travail dans toutes les provinces, notamment sur le nombre d'entreprises par province, le nombre exact de travailleurs et de visites d'inspection réalisées ainsi que sur les questions traitées au cours des inspections. Ces informations ne doivent toutefois pas remplacer les rapports annuels d'inspection qui doivent être fournis en vertu de la convention. L'initiative prise par le gouvernement de dresser un tableau sommaire de la situation pour quatre mois de 2012, qui montre d'ailleurs un manque total d'efficacité, devrait être poursuivie et approfondie, et les rapports annuels d'inspection doivent être publiés comme la commission d'experts le demande. Rappelant le rôle central des conventions prioritaires, et particulièrement de la convention n° 81, les membres travailleurs ont souligné qu'il faut non seulement poursuivre l'approche stratégique prévue par le Conseil d'administration, mais aussi privilégier une approche réaliste pour faire comprendre au gouvernement que la convention n° 81 n'est pas créatrice de charges administratives mais qu'elle constitue un outil au service des employeurs, des travailleurs et du gouvernement lui-même.

Les membres employeurs ont fait part de leur regret devant le fait que les délégués travailleurs et employeurs ont reçu seulement ce jour l'autorisation de participer à la conférence. Cet état de fait nuit à la nature tripartite de la commission ainsi qu'à la capacité d'instaurer un dialogue constructif, en particulier compte tenu du fait que c'est la première fois que ce cas est examiné. Le présent cas porte sur la convention n° 81, qui est l'une des quatre conventions de gouvernance. Elle a trait à l'inspection du travail qui, en termes d'organisation et de durabilité, concerne surtout les gouvernements. Toutefois, son application a un impact sur les employeurs et sur la perception générale que peuvent avoir les investisseurs dans le pays sur une série d'aspects tels que le respect du droit et la facilité de faire des affaires. L'inspection du travail doit faire preuve de souplesse et être en mesure de faire face aux défis du monde du travail, grâce à une utilisation appropriée des ressources. Celles-ci devraient servir également à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ce qui serait bénéfique pour les employeurs comme pour les travailleurs. Un système d'inspection du travail de qualité est un élément essentiel à une administration du travail effective: l'inspection du travail est au service des employeurs comme des travailleurs, et les uns et les autres devraient pouvoir tirer profit des informations qu'elle permet d'obtenir, des services assurés et d'une meilleure compréhension des rôles et responsabilités de chacun.

D'une manière générale, les membres employeurs ont noté que, suite à l'adoption de politiques restrictives dans les provinces, la commission d'experts a fait part de ses préoccupations quant au système d'inspection du travail. Il s'agit de la 14^e observation que la commission d'experts formule à propos de l'application de cette convention par le Pakistan. Alors que les membres travailleurs ont souligné les restrictions contenues dans la législation, les membres employeurs, plus positivement, ont souhaité insister sur le fait que le gouvernement a aussi indiqué que certaines stratégies utilisées dans la province du Pendjab n'avaient pas eu l'effet souhaité, ce qui a donné lieu à une réflexion critique sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Les informations demandées par la commission d'experts sur la façon dont l'inspection du travail est structurée et sur son fonctionnement sont importantes pour s'assurer de ce qu'il n'y aura pas de vide juridique. Il est également important de déterminer les

mécanismes prioritaires pour l'inspection et les ressources disponibles (personnes et matériel) afin que des ressources puissent être allouées à la publication et à la distribution des rapports annuels d'inspection. Les membres employeurs ont pris note de la déclaration selon laquelle l'augmentation du nombre d'enfants qui travaillent est due au caractère inadapté de l'inspection du travail et ont considéré ce point préoccupant, même si ces informations n'ont pas été accompagnées de données de référence et qu'elles doivent être soigneusement examinées. Ils ont souligné que la convention n° 81 est un instrument souple car elle permet d'exclure certains secteurs de son champ d'application (par exemple le secteur minier ou le secteur des transports) et de définir les secteurs soumis à inspection (par une déclaration jointe en annexe à la ratification de la convention). La principale difficulté liée à cette convention est l'absence de ressources garantissant un fonctionnement adéquat de l'inspection du travail. Par conséquent, certains pays, notamment les pays en développement, sont obligés d'accorder une priorité à certains types d'inspection. Le marché du travail au Pakistan se caractérise par un niveau d'informalité élevé (environ 80 pour cent), et il est important que des priorités particulières soient établies pour garantir un fonctionnement efficace de l'inspection du travail, dont on peut penser qu'elle est aux premiers stades de développement. Ils se sont référés à leurs commentaires au cours de la discussion sur l'étude d'ensemble concernant l'inspection du travail selon lesquels il convient d'être réaliste, par exemple en définissant des priorités qui peuvent être satisfaites avec les ressources existantes, et de trouver de nouvelles façons d'utiliser plus efficacement les ressources, en particulier en employant les nouvelles technologies et en élaborant des stratégies visant à étendre progressivement les services d'inspection du travail. A cet égard, ils ont encouragé le gouvernement à adopter une démarche stratégique pour résoudre les problèmes existants, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives afin d'éviter de graves problèmes, telle l'augmentation du travail des enfants due au caractère inapproprié des systèmes d'inspection du travail.

Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran a souligné les récentes élections démocratiques qui ont eu lieu au Pakistan et le transfert de pouvoirs qui s'est fait pacifiquement. Quoique tardivement, l'orateur a souhaité exprimer les condoléances de son gouvernement aux familles des travailleurs qui ont perdu la vie dans l'incendie de Karachi, en septembre 2012, décrit comme l'accident industriel le plus meurtrier de l'histoire du pays. Le Pakistan a ratifié 34 conventions de l'OIT, dont toutes les conventions fondamentales et prioritaires, et le gouvernement et les partenaires sociaux ont la volonté politique de se conformer intégralement aux obligations résultant des conventions correspondantes par une collaboration active entre eux et avec l'OIT. Le 18^e amendement à la Constitution du Pakistan tend à assurer un maximum de décentralisation et d'autonomie aux provinces. L'initiative qu'a prise le gouvernement en déléguant plusieurs matières importantes, dont les relations du travail et l'inspection du travail, aux échelons provinciaux implique une restructuration radicale de l'administration fédérale et provinciale. L'orateur a déclaré attendre de l'OIT qu'elle prenne la mesure de la gravité de cette phase de transition complexe et apportera l'assistance technique nécessaire au gouvernement et a formulé l'espoir que les partenaires sociaux seront compréhensifs envers le gouvernement pakistanais pendant le processus de transition. L'orateur a aussi déclaré attendre du BIT qu'il alloue des ressources supplémentaires à la promotion des conventions prioritaires de l'OIT dans la région de l'Asie et du Pacifique, et plus particulièrement dans des pays densément peuplés, tels que le Pakistan, où

la mise en œuvre intégrale de ces conventions reste une priorité.

La membre travailleuse du Japon a souligné qu'une inspection du travail efficace est essentielle pour garantir la protection des droits des travailleurs prévus par la législation nationale. Comme au Bangladesh, l'absence d'inspection du travail efficace au Pakistan a eu des conséquences tragiques depuis la dernière session de la Conférence internationale du Travail. Le 11 septembre 2012, un incendie s'est déclaré au sous-sol d'une usine à Karachi et s'est rapidement étendu aux trois étages supérieurs du bâtiment. Toutes les sorties étant fermées ou bloquées au moment de l'incendie et des barres en fer ayant été posées sur de nombreuses fenêtres, plus de 300 travailleurs, dont beaucoup étaient la seule source de revenus de leurs familles, ont été condamnés à mort. Pourtant, l'usine avait reçu la certification SA8000 attestant de sa conformité aux normes internationales dans des domaines tels que la santé et la sécurité, le travail des enfants et les salaires minima. Des rapports ultérieurs ont montré que les audits de l'usine, effectués par un cabinet d'audit privé, présentaient d'importantes lacunes. Les travailleurs survivants ont expliqué qu'on les avait prévenus de la visite d'inspecteurs et qu'on leur avait demandé de mentir sur leurs conditions de travail, sous peine de licenciement. Il existe environ 10 000 unités industrielles et cinq zones industrielles à Karachi qui emploient des centaines de milliers de travailleurs. La seule différence avec l'usine qui a brûlé est qu'elles n'ont pas encore pris feu. Les mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité au travail sont complètement absentes des unités industrielles, et le gouvernement ne s'efforce guère de veiller à ce que des mesures de ce type soient prises. La province du Sind, où se trouve Karachi, ne dispose d'aucun système d'inspection du travail opérationnel, et aucune inspection régulière des industries n'y est donc effectuée. Malgré l'obligation juridique faite aux employeurs de veiller à ce que les risques sur le lieu de travail soient réduits au minimum ou éliminés, ils sont peu incités à assumer les coûts nécessaires pour s'acquitter de cette obligation puisqu'ils savent que le gouvernement ne leur demandera jamais de comptes. Jusqu'à la fin des années quatre-vingt-dix, les autorités du Pendjab et du Sind, sous la pression du lobby de l'industrie, ont empêché les inspecteurs du travail d'entrer dans les usines. La province du Pendjab a récemment annulé cette interdiction. Dans la province du Sind, les inspecteurs doivent prévenir la direction de leur visite, ce qui transforme l'inspection en une véritable mascarade. L'un des principaux problèmes est que la question des relations professionnelles a été entièrement confiée aux autorités provinciales. Avant la modification de la Constitution en 2010, toutes les lois du travail étaient promulguées par le gouvernement fédéral et mises en œuvre par les provinces. Depuis la modification, le gouvernement fédéral n'a plus la possibilité de légiférer sur les questions relatives au travail, y compris l'inspection du travail. Les autorités provinciales ont élaboré des lois sur les relations professionnelles qui, en l'absence de coordination, forment une mosaïque de lois et de réglementations relatives au travail qui contreviennent aux normes internationales du travail et qui reproduisent souvent les incohérences de la loi de 2012 sur les relations professionnelles. Les provinces n'ont pas encore promulgué de législation sur l'inspection du travail et n'ont pas l'obligation de respecter la politique sur l'inspection du travail adoptée par le gouvernement fédéral en 2006.

Le membre gouvernemental de la Turquie a indiqué qu'il avait pris note des efforts déployés par le gouvernement du Pakistan dans le cadre du processus du 18^e amendement à la Constitution qui assure une autonomie provinciale maximale en déléguant un nombre de

questions importantes de l'Etat central aux provinces, y compris les questions concernant les relations de travail. Cette évolution marque une étape cruciale vers l'amélioration de la vie active ainsi que le renforcement et l'institutionnalisation du fédéralisme démocratique au Pakistan. Tout en prenant note des récentes élections qui ont eu lieu dans le pays, qui pourraient être à l'origine de quelques problèmes d'agenda pour les partenaires sociaux, l'orateur s'est félicité de l'engagement du gouvernement à l'égard du travail effectué dans le cadre de l'OIT. Il convient de souligner la volonté du gouvernement de mettre pleinement en œuvre ses obligations internationales concernant les questions relatives au travail.

La membre travailleuse de Singapour a indiqué que le pays manque cruellement d'inspecteurs du travail. La province du Baloutchistan, qui abrite des centaines de mines de charbon où de nombreux travailleurs ont été tués ou blessés, ne compte que 59 inspecteurs (43 travailleurs ont été tués en 2011 après une série d'explosions dans la mine de charbon de Sorang, près de Quetta; des travailleurs ont indiqué qu'ils travaillent presque sans équipement de protection et que les propriétaires de la mine ne prennent que peu ou pas de précautions en matière de sécurité). La province du Khyber Pakhtunkhwa ne compte que 62 inspecteurs, et celle du Sind n'en compte que 130. S'agissant de l'exigence relative à la formation appropriée, la plupart des inspecteurs reçoivent une formation des plus rudimentaires, et rares sont ceux qui bénéficient d'une formation spécialisée pour identifier les problèmes qui peuvent se poser dans certains secteurs. Concernant la prescription relative aux facilités de transport, la plupart du temps, les inspecteurs doivent utiliser leur véhicule privé et assumer les frais de déplacement, ce qui limite grandement l'efficacité de l'inspection du travail. S'agissant de la prescription relative aux sanctions appropriées en cas de violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions, cette dernière n'est pas appliquée au Pakistan. Même si les inspecteurs du travail ont légalement le droit de consulter les registres des entreprises, cela se produit rarement dans la pratique car la direction en refuse l'accès ou en présente de faux. Même si un inspecteur peut s'adresser à un tribunal pour avoir accès aux registres, ce processus peut prendre plusieurs mois et n'aboutir qu'à une infime amende. Les amendes pour violation du droit du travail sont extrêmement peu élevées (5 000 roupies (PKR)), soit environ 50 dollars E.-U.) et ne dissuadent pas les employeurs de contrevenir à la loi. Depuis 2007, aucun rapport sur l'inspection du travail n'a été publié car il n'existe aucune autorité en mesure de recueillir des informations sur ce sujet. La crise de l'inspection du travail au Pakistan se mesure à l'aune du nombre de travailleurs tués et blessés chaque année parce que l'Etat n'a pas fait respecter la loi. L'oratrice a recommandé que: des lois et procédures relatives à l'inspection du travail soient immédiatement promulguées, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs; les gouvernements provinciaux constituent un groupe d'inspecteurs bien formés chargés des inspections; les inspecteurs puissent effectuer une inspection sans en avertir la direction au préalable; lorsqu'un inspecteur a un motif raisonnable de penser qu'une situation constitue une menace pour la santé ou la sécurité des travailleurs, les inspecteurs puissent agir sur-le-champ; des lois relatives à la sécurité et à la santé au travail soient adoptées à un niveau qui couvre tous les établissements industriels, commerciaux et d'autre nature, qu'elles soient strictement appliquées et qu'elles contiennent des peines dissuasives pour les contrevenants et des réparations pour les victimes; et un mécanisme soit mis en place pour superviser les inspections de près grâce à une

commission tripartite afin de mettre un terme aux violations flagrantes de la loi.

Le membre gouvernemental de la Chine a souligné que le 18^e amendement de la Constitution garantit la pleine autonomie des provinces et que, en matière d'inspection du travail, de nombreux pouvoirs ont été transférés aux provinces. Il est nécessaire de donner au gouvernement, qui est actuellement dans une phase de transition, davantage de temps afin qu'il puisse mettre en œuvre la législation du travail et, à cet égard, le gouvernement doit pouvoir bénéficier de l'assistance technique du BIT.

La membre travailleuse des Etats-Unis a évoqué l'accident survenu dans une manufacture textile à Karachi et l'incendie d'une manufacture de chaussures à Lahore, qui se sont soldés par le décès de 300 et de 25 travailleurs respectivement. Les nombreuses défaillances du gouvernement ont été pour beaucoup dans ce bilan. Certaines provinces ont interdit les inspections du travail; alors que la province du Pendjab a mis un terme à cette interdiction, l'application de la législation sur la sécurité reste insuffisante. Au lieu de consacrer des ressources pour disposer d'une inspection du travail efficace, le gouvernement s'en est remis à un système volontaire d'audit axé sur le secteur privé, ce qui a mis en évidence de graves problèmes. Par exemple, trois semaines avant l'incendie à Karachi, la manufacture avait été certifiée conforme à la norme SA8000, la plus exigeante norme soi-disant en matière de sécurité. Une entité liée à l'organisation qui a élaboré cette homologation a habilité une entreprise italienne à certifier la qualité de cette manufacture. Sans inspecter réellement la manufacture – elle ne s'y est d'ailleurs pas rendue –, l'entreprise chargée de la certification a alors sous-traité l'inspection à une entité pakistanaise contestée en raison de son fort taux de certification. L'oratrice a dit douter du fait que le secteur des audits sociaux, qui représente désormais une activité de plusieurs milliards de dollars par an, protège efficacement les droits des travailleurs. Des inspections privées sont en général prévues d'avance, laissant le temps aux usines de se préparer. Les inspecteurs de l'entreprise de Karachi avaient reçu des formulaires prétendument signés par des employés déclarant qu'ils avaient bénéficié d'une formation en matière de sécurité et d'évacuation, mais cela n'était pas le cas. L'oratrice s'est dite stupéfaite que l'entreprise chargée de la certification ait refusé de publier le rapport d'inspection sur l'usine en invoquant des raisons de confidentialité. Les informations recueillies durant ces inspections privées demeurent souvent la propriété de l'usine, et les employés, les syndicats et même les gouvernements ne reçoivent jamais aucune information sur les constats effectués. Conformément aux prescriptions de la convention, l'essentiel du travail des inspections en matière de conditions de travail et de sécurité au travail ne doit pas être réalisé par des sociétés d'audit privées. A cet égard, le gouvernement doit adopter une législation qui met en place un système d'inspection du travail efficace qui est compatible avec la convention. L'oratrice a demandé instamment au gouvernement de fournir toutes les informations requises par la commission d'experts et a suggéré que le BIT envoie une mission d'assistance technique au Pakistan pour faciliter la mise en place d'un système d'inspection du travail efficace.

La membre gouvernementale de Sri Lanka a souligné que le Pakistan est un Membre important de l'OIT et que sa population est énorme, et son expansion industrielle projetée réaffirme cette importance. Elle s'est félicitée de l'engagement actif du Pakistan vis-à-vis de l'OIT et de ses efforts déployés de longue date afin de respecter pleinement ses obligations internationales dans le domaine du travail. Le 18^e amendement à la Constitution assure une autonomie provinciale maximale. Si l'on considère qu'une telle délégation du pouvoir au niveau provincial

permet de renforcer et d'institutionnaliser le fédéralisme démocratique au Pakistan, ce processus implique une transition complexe, y compris la restructuration de l'administration fédérale et provinciale, ce dont la Conférence devrait tenir compte. Tout en se félicitant des récentes élections au Pakistan et du transfert pacifique du pouvoir, l'oratrice a fait remarquer le chevauchement de dates entre la Conférence et la formation et la prestation de serment du nouveau gouvernement. Il faut souligner la volonté du gouvernement de mettre pleinement en œuvre ses obligations internationales concernant les questions relatives au travail.

Le membre gouvernemental de l'Inde a indiqué que l'existence d'un cadre législatif solide appuyé par un système d'inspection du travail efficace est cruciale pour assurer le bien-être des travailleurs. Conformément à la convention, l'inspection du travail est une fonction régalienne que les gouvernements s'efforcent d'acquitter efficacement. Le rôle du BIT est particulièrement important pour aider les Etats Membres, en particulier les pays en développement, à renforcer leur système de réglementation. Ayant entendu la déclaration du représentant gouvernemental du Pakistan, l'orateur a pris note des diverses mesures prises par le gouvernement en vue de renforcer ses institutions et ses mécanismes législatifs. Le BIT devrait fournir toute l'assistance technique nécessaire aux Etats Membres dans le cadre des efforts qu'ils déploient pour améliorer les conditions de travail.

Le représentant gouvernemental a pris note des commentaires formulés par les travailleurs et les employeurs et a demandé de faire preuve de compréhension en ce qui concerne les circonstances exceptionnelles qui ont retardé la participation des partenaires sociaux nationaux. A la lumière des précieux conseils de la commission, le gouvernement est résolu à mettre tout en œuvre pour traiter les questions importantes qui ont été soulignées, de façon à mieux respecter les obligations internationales, à maintenir un niveau élevé de sûreté et de sécurité sur le lieu de travail et à améliorer le système d'inspection du travail. L'orateur a réaffirmé que son gouvernement déplore le tragique accident survenu dans une manufacture à Karachi et qu'il est fermement déterminé à faire le nécessaire pour corriger la situation. A ce sujet, le gouvernement a pris immédiatement des mesures pour indemniser les victimes de l'accident: les familles de 214 des 259 travailleurs décédés ont reçu une indemnisation d'un montant de 900 000 PKR par personne; en sus, 400 000 PKR doivent être versés aux héritiers, conformément à la loi sur l'indemnisation des travailleurs. Toutes les personnes ayant subi des lésions ont reçu une indemnisation de 150 000 PKR par personne, et les associations d'employeurs se sont efforcées de trouver des solutions d'emploi pour les personnes qui se sont retrouvées au chômage en raison de l'accident. Il s'est à nouveau référé à la déclaration conjointe d'engagement avec l'OIT et les partenaires sociaux. Pour ce qui est de l'inspection du travail, le gouvernement prendra des mesures conformes aux normes internationales, en consultation avec les partenaires sociaux. Le nouveau mécanisme de coordination entre le niveau central et les provinces est en place et fonctionnera bientôt. Il permettra de résoudre les problèmes institutionnels, et les provinces partageront leur charge de travail avec le niveau central, contribueront à s'occuper de la question de la capacité des inspecteurs, suivront une approche préventive au lieu de se concentrer seulement sur l'application d'amendes et de sanctions en étendant leur action à l'économie informelle et fourniront des informations que la société civile et les partenaires sociaux pourront examiner de manière approfondie. Il a été tenu dûment compte des commentaires visant à prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction à la loi, à fournir des moyens de transport suffisants et à supporter

d'autres coûts aux fins de l'inspection, à recueillir efficacement des données et à publier régulièrement des rapports. Les inspections ne sont pas interdites au Pakistan, et le gouvernement fera en sorte d'éliminer les entraves à la réalisation d'inspections dans toutes les provinces. Les inspecteurs sont 83 au Pendjab, 81 au Sind, 68 au Khyber Pakhtunkhwa et 59 au Baloutchistan. Le gouvernement est déterminé à améliorer la situation, en tenant compte des ressources disponibles. Tout en insistant sur les difficultés que comporte la nouvelle répartition des pouvoirs législatifs en faveur des provinces, l'orateur a souligné que le gouvernement fédéral continuera d'assumer ses responsabilités – présentation de rapports sur les conventions pertinentes de l'OIT et respect de ces normes. Il a demandé l'assistance technique du BIT pour aider à améliorer le système d'inspection du travail au Pakistan.

Les membres travailleurs ont déclaré que les conclusions de la commission doivent aborder trois points. Tout d'abord, le gouvernement doit s'assurer, en tant qu'Etat fédératif, que les provinces mettent en place les conditions nécessaires à l'application de la convention sur l'ensemble du territoire, sans exception. Ensuite, il devra compléter les informations fournies en 2012 afin de dresser un tableau complet de la situation de l'inspection du travail dans toutes les provinces, précisant notamment, pour chaque province, le nombre exact de travailleurs, quel que soit leur statut, et de visites effectuées par les inspecteurs ainsi que les questions traitées lors des inspections. Enfin, il est nécessaire de veiller à ce que le gouvernement accepte, d'une part, de collaborer avec l'OIT afin non seulement d'appliquer la convention mais également de contrôler les progrès accomplis sur le terrain en matière de travail décent et, d'autre part, de recevoir l'assistance technique du BIT pour parvenir à l'application pleine et entière de la convention et ainsi permettre l'application des autres conventions, notamment celles concernant la santé et la sécurité au travail. L'assistance technique devra également porter sur les obligations en matière de rapports d'inspection prévues par les articles 20 et 21 de la convention. En outre, les premiers résultats des réformes législatives devront être reflétés dans le rapport dû en 2013. Les membres travailleurs ont également souligné que, compte tenu de l'ancienneté de cas et de l'impossibilité pour les travailleurs pakistanais de s'exprimer en raison de l'attitude du gouvernement, ils auraient pu demander l'inscription de ce cas dans un paragraphe spécial. Ils ont toutefois demandé à ce que les protestations des travailleurs et des employeurs à cet égard soient clairement reflétées dans le rapport et ont indiqué qu'ils n'hésiteront pas à mettre en évidence cette situation en séance plénière de la Conférence.

Les membres employeurs, tout en déclarant comprendre qu'une réforme de grande ampleur, notamment en matière de décentralisation, est actuellement en cours au Pakistan, ont instamment prié le gouvernement de fournir les informations demandées par la commission d'experts et de s'acquitter de ses obligations en matière de rapport. Ils ont également encouragé le gouvernement à poursuivre ses efforts visant à renforcer l'inspection du travail, à accepter l'assistance technique du BIT et à poursuivre sa collaboration avec l'OIT afin d'assurer des progrès durables.

Conclusions

En tout premier lieu, la commission a manifesté sa déception que le gouvernement n'ait pas accredité assez tôt les organisations de travailleurs et d'employeurs pour qu'elles puissent participer à la discussion du présent cas à la commission.

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi concernant l'efficacité des inspections du travail et de l'application des dispositions juridiques, dans le cadre du transfert de compétences aux provinces, qui portent sur la législation et l'administration du travail, ainsi que l'incendie survenu récemment dans une usine de confection à Karachi, qui s'est soldé par le décès de près de 300 travailleurs. Les questions examinées incluent: les ressources humaines et matérielles de l'inspection du travail; les politiques restrictives d'inspection; les autoévaluations privées et facultatives dans les entreprises; et la publication et la communication à intervalles réguliers au BIT de rapports annuels d'inspection.

La commission a pris note de l'engagement du gouvernement de traiter l'ensemble des questions qui ont été soulevées et du fait qu'il lui a assuré que dans aucune province les inspections ne sont interdites. Elle a pris note des indications du gouvernement selon lesquelles le transfert de compétences aux autorités provinciales renforcera le régime d'inspection et permettra aux inspecteurs d'être plus efficaces et efficaces en suivant une approche préventive. La commission a pris note aussi des mesures annoncées par le gouvernement pour indemniser les victimes de l'incendie d'une usine à Karachi, ainsi que leurs familles, et pour éviter que de tels accidents ne se reproduisent. La commission a pris note de l'information concernant la signature avec l'OIT et les partenaires sociaux d'une déclaration conjointe d'engagement dans la province de Sind, en vue d'instituer un plan d'action sur l'inspection du travail et la sécurité et la santé au travail, compte tenu des graves accidents survenus dans le pays. La commission a également pris note de la demande d'assistance technique du gouvernement.

La commission a souligné l'importance tant pour les employeurs que pour les travailleurs d'un système efficace d'inspection du travail dans toutes les provinces, notamment la nécessité d'une formation appropriée des inspecteurs du travail et de la fourniture de ressources humaines et matérielles suffisantes. Tout en gardant à l'esprit la situation financière du pays, la commission a exprimé l'espoir que les ressources nécessaires seront allouées aux services d'inspection du travail, que des priorités seront définies et qu'une approche stratégique et souple sera adoptée, en consultation avec les représentants des partenaires sociaux. La commission a rappelé que la publication de rapports annuels d'inspection contenant les statistiques requises à l'article 21 de la convention est essentielle pour pouvoir évaluer objectivement la mesure dans laquelle les dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession sont respectées dans chaque province.

La commission a demandé au gouvernement d'inclure des informations complètes sur toutes les questions soulevées dans son rapport à la commission d'experts attendu en 2013, ainsi que des données détaillées dans un rapport annuel sur les activités des services d'inspection du travail dans chaque province, à propos de tous les points énumérés à l'article 21 de la convention – notamment, informations sur les établissements assujettis au contrôle de l'inspection et sur le nombre de travailleurs dans ces établissements, statistiques des visites d'inspection, statistiques des infractions commises et des sanctions imposées, statistiques des accidents du travail et statistiques des maladies professionnelles. Enfin, la commission a exprimé l'espoir que les mesures prises pour appliquer cette convention de gouvernance figureront dans le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts. La commission s'est félicitée que le gouvernement sollicite une assistance technique et a espéré que cette assistance lui permettra d'appliquer effectivement la convention.

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

BANGLADESH (ratification: 1972)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Le pays est totalement engagé dans le respect des principes de l'OIT relatifs à la promotion des droits au travail et des activités syndicales au Bangladesh. Le Bangladesh a ratifié à ce jour 33 conventions de l'OIT au total, dont sept conventions fondamentales. S'agissant des allégations de harcèlement de syndicalistes et de dirigeants syndicaux, en particulier dans le secteur de l'habillement, le gouvernement prend des mesures sérieuses contre toute violation des normes du travail. Afin de maintenir l'harmonie et la paix dans la société et pour le bien-être de l'industrie dans son ensemble, les organes chargés de l'application de la loi remplissent leurs fonctions comme le prévoit la loi. Il n'existe aucun cas de menace illégale, de harcèlement policier, d'arrestation ou de détention de syndicalistes ou de dirigeants syndicaux émanant de ces organes chargés de faire respecter la loi, et aucun cas de décès en détention ou d'arrestation illégale n'a été signalé. Les victimes, s'il y en a, sont en accusation pour leurs méfaits et pour des activités criminelles, pour avoir provoqué des violences et une crise dans le secteur industriel, avoir bloqué des routes et vandalisé des usines, causant ainsi un préjudice énorme à l'activité économique du pays. Pour ramener la situation à la normale, les organes chargés du respect de la loi prennent les mesures prévues par la loi. Le but de ces mesures n'est en aucune manière de harceler l'un ou l'autre dirigeant syndical, de s'opposer à l'activité syndicale dans le pays ou la perturber. Le gouvernement du Bangladesh est persuadé que la liberté syndicale peut s'exercer dans des conditions exemptes de violences ou de menaces. Il est à noter ici qu'aucun syndicaliste n'est détenu en raison de ses activités. S'agissant de l'enregistrement de la Fédération Sramik du secteur textile du Bangladesh (BGIWF), ce syndicat fonctionne en toute liberté. En raison d'allégations de violation de ses statuts et de pratiques déloyales du travail portées contre la BGIWF, en 2008, le ministère du Travail a, conformément aux dispositions de la loi sur le travail, introduit devant la Cour du travail une procédure contre la BGIWF demandant l'annulation de son enregistrement. Le cas est pendant devant la Cour du travail. Si ces allégations s'avèrent exactes, le syndicat pourrait perdre son enregistrement. Si tel est le cas, il pourrait encore faire appel devant la Cour de justice.

S'agissant de la modification de la loi de 2006 sur le travail visant à s'adapter à la situation mondiale du monde du travail, le gouvernement a déposé cet amendement à la loi de 2006 sur le travail afin de mieux en assurer la conformité avec les conventions de l'OIT. De larges consultations tripartites sur le contenu de cet amendement ont eu lieu, notamment devant le Comité tripartite de révision de la loi sur le travail et le Conseil consultatif tripartite. Le bureau de l'OIT de Dacca a participé à tout le processus d'élaboration de l'amendement afin de le rendre plus compatible aux normes internationales du travail. Cet amendement est maintenant devant le Parlement et on espère qu'il sera promulgué sous forme de projet de loi dans le courant de l'actuelle session parlementaire qui a démarré le 3 juin 2013. La proposition d'amendement à la LT 2006 accorde une importance particulière au bien-être des travailleurs, à la sécurité dans l'industrie, à la transparence de l'enregistrement des syndicats et au système de paiement des salaires, ainsi qu'à la promotion du syndicalisme et de la négociation collective. A cet égard: a) la disposition relative à la communication au propriétaire ou à la direction de l'usine de la liste des travailleurs ayant l'intention de créer un syndicat a été supprimée; b) les

travailleurs pourront recevoir l'aide d'experts extérieurs pendant la négociation collective; c) les travailleurs pourront constituer par élection directe un comité de participation – pouvant faire fonction d'agent de négociation – sur le lieu de travail, dans des conditions particulières. Mais celui-ci ne se substitue pas au syndicat; il a plutôt pour fonction de faciliter les activités syndicales et la négociation collective. Cet amendement permettra donc d'assurer une meilleure conformité de la loi de 2006 sur le travail avec les normes internationales du travail.

S'agissant des zones franches d'exportation (ZFE), la loi de 2010 sur les associations pour le bien-être des travailleurs et les relations professionnelles dans les ZFE (EWWAIRA) prévoit la création d'associations pour le bien-être des travailleurs (WWA) ayant des prérogatives en matière de négociation collective. Tous les comités exécutifs élus des WWA s'acquittent activement de leurs fonctions d'agent de négociation collective en totale liberté. De janvier 2010 à mars 2013, l'autorité bangladaise des zones franches d'exportation (BEPZA) a organisé des référendums dans 260 entreprises sur un total de 339 entreprises où il pouvait en être organisés. De ce fait, 186 WWA se sont constituées depuis. La BEPZA prévoit d'organiser des référendums dans la totalité des usines d'ici au 31 décembre 2013. Ces WWA auront également le droit d'appeler à la grève ou à l'arrêt de travail à partir du 1^{er} janvier 2014. Afin de promouvoir le bien-être des travailleurs des ZFE, le gouvernement a élaboré des «Procédures pour la constitution et le fonctionnement du fonds pour le bien-être des travailleurs des ZFE, 2012» qui sont déjà d'application. En cas de réclamation, tout travailleur pourra obtenir un règlement à l'amiable en s'adressant aux conseillers nommés dans les ZFE. En outre, des tribunaux du travail des ZFE et des tribunaux d'appel du travail des ZFE ont été institués afin de traiter les plaintes déposées dans les ZFE. La BEPZA a déjà organisé 392 programmes de formation/sensibilisation/motivation pour des membres et travailleurs de WWA sur le thème de leurs droits et responsabilités, et elle dispensera, une fois par mois et dans toutes les zones, des programmes de formation pour les membres et travailleurs des WWA. La BEPZA voit toujours d'un œil favorable la création d'une fédération des WWA qui assurerait l'entière liberté et le respect des droits des travailleurs. Les ZFE sont des zones limitées sous statut douanier particulier et la BEPZA est déterminée à assurer la sécurité des ressortissants étrangers et de l'investissement étranger direct (IED). Toutefois, les travailleurs/membres des WWA sont libres de faire tout ce qu'ils veulent, dans les limites légales de la Constitution du Bangladesh, en dehors de la zone sous douane. Des partenaires de développement ont visité différentes ZFE du Bangladesh et assisté à des référendums et des élections d'associations de travailleurs et d'associations pour le bien-être des travailleurs dans des ZFE; ils ont exprimé leur satisfaction quant à ces élections libres, équitables et crédibles. Le gouvernement du Bangladesh est déterminé à assurer la négociation collective dans les ZFE. La loi de 2010 sur les associations pour le bien-être des travailleurs et les relations professionnelles dans les ZFE restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013. Il est prévu de collaborer avec l'OIT pour trouver des moyens de ramener les ZFE dans le giron de la législation du travail nationale afin de garantir la liberté syndicale, le droit de négociation collective et autres questions relatives aux normes du travail.

Concernant l'exercice des pouvoirs que la règle 10 du règlement de 1977 sur les relations de travail (IRR) confère au greffe des syndicats (RTU) pour pénétrer dans les locaux des syndicats, inspecter des documents sans mandat judiciaire, il est à noter que, en règle générale, le RTU ne peut entrer dans les locaux d'un syndicat ou d'une fédération à des fins d'inspection que si le secrétaire ou le

président de ce syndicat ou de cette fédération fait appel à lui pour éliminer des irrégularités. Dans le contexte du Bangladesh, les syndicats sont en général peu disposés à livrer des locaux et des documents aux responsables nouvellement élus. Qui plus est, le RTU reçoit fréquemment des plaintes de détournement de fonds syndicaux qui entraîne des troubles dans l'établissement qui se répercutent sur la productivité et la qualité de l'environnement de travail. Le RTU est l'autorité d'enregistrement et peut jouer un rôle essentiel pour régler la question comme le prévoit la législation. Le rôle du RTU en la matière peut toujours faire l'objet d'un réexamen par l'autorité judiciaire qui garantit l'impartialité et l'objectivité. Une fois que le règlement relatif à la loi de 2006 sur le travail sera adopté, lequel est en cours de rédaction, le règlement de 1977 sur les relations du travail (IRR) ne sera plus applicable. Cette question sera traitée une fois que la loi de 2006 sur le travail sera modifiée lors de l'élaboration de ce règlement.

L'assistance technique du BIT est déjà fournie pour améliorer la conformité avec la convention, notamment pour le secteur du prêt-à-porter et l'industrie de la crevette. La mise en place d'un programme *Travailler mieux* financé par l'OIT et la Société financière internationale dans le secteur du prêt-à-porter et d'un projet financé par l'USAID dans le secteur de la crevette est au nombre des initiatives à cet égard. Dans le secteur du prêt-à-porter, la phase préparatoire du programme *Travailler mieux* est en cours de mise en œuvre, notamment «Promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail au Bangladesh». Le projet contribuera à assurer l'application efficace d'un programme *Travailler mieux* pleinement opérationnel au Bangladesh. Ce projet a pour but de favoriser la modification de la loi de 2006 sur le travail aux fins d'améliorer le système d'enregistrement des syndicats, le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et des syndicats et des activités de sensibilisation. Certaines préoccupations ont été soulevées par les personnes chargées de l'application du programme *Travailler mieux* au Bangladesh. Avec la révision de la loi de 2006 sur le travail, ces préoccupations trouveront une réponse et le programme *Travailler mieux* pourra alors être lancé. Qui plus est, pour améliorer la situation des normes du travail dans le secteur de la crevette, le gouvernement du Bangladesh, la Fondation bangladaise pour l'industrie de la crevette et du poisson (BSFF) et la Bangladesh Frozen Food Exports Association (BFFEA) (Association bangladaise des exportateurs d'aliments surgelés) ont déjà signé un accord avec les partenaires du développement pour favoriser l'application du projet financé par l'USAID. Pour ce qui concerne la BÉPZA, elle compte sur la coopération technique du BIT pour améliorer les droits des travailleurs dans les ZFE.

En conclusion, il est à noter que la tendance prononcée des travailleurs à passer d'une usine à une autre est une des principales raisons pour lesquelles le syndicalisme n'a pas pris racine au Bangladesh, notamment dans le secteur de l'habillement. Le manque d'instruction et l'absence de prise de conscience peuvent aussi expliquer la stagnation des syndicats. Le gouvernement s'efforce de remédier à cette situation en organisant des programmes d'éducation, de formation et de sensibilisation à l'intention des travailleurs par le biais d'instituts des relations professionnelles. Le gouvernement a récemment introduit, à titre expérimental, un système d'enregistrement en ligne des syndicats. La mise en place d'activités promotionnelles dans le cadre de l'assistance technique du BIT améliorera, à n'en pas douter, la conformité de la législation du travail dans le pays, y compris s'agissant d'assurer la liberté d'association et le droit à la négociation conformément à la convention.

En outre, devant la commission, **un représentant gouvernemental** a notamment fait état des mesures prises en ce qui concerne les allégations de harcèlement de syndicalistes et de dirigeants syndicaux; l'enregistrement de la BGIWF; la modification de la loi de 2006 sur le travail; les zones franches d'exportation; la règle 10 du Règlement de 1977 sur les relations de travail (IRR); et l'assistance technique du BIT.

Les membres employeurs ont indiqué que la commission a examiné ce cas à 18 reprises depuis 1983, la dernière fois en 2008. A l'époque, la commission avait déjà invité le gouvernement à supprimer toutes les restrictions à la liberté syndicale et à mettre sa législation en conformité avec la convention. Le gouvernement a répété à différentes occasions qu'il œuvrait à la modification de sa législation, mais aucun résultat positif n'a été produit. Lors de son dernier examen du cas, la commission a exprimé l'espoir que la nouvelle loi sur le travail serait conforme à la convention. Toutefois, lorsque la commission d'experts a examiné la loi sur le travail au Bangladesh de 2006, elle a observé que toutes les dispositions jugées contraires à la convention avaient été maintenues. La commission était dès lors obligée de demander une nouvelle fois au gouvernement de modifier sa législation. D'après les informations dont disposent les membres employeurs, la Fédération des employeurs du Bangladesh a participé à l'élaboration d'une nouvelle loi sur le travail dans le cadre du Comité tripartite de révision des lois du travail, et la nouvelle loi sur le travail doit être promulguée par le Parlement en juin 2013. Les membres employeurs espèrent que ce fait nouveau s'avérera positif et que la nouvelle loi sera totalement conforme à la convention. S'agissant de l'application de la loi dans la pratique, les membres employeurs conviennent, avec la commission d'experts, que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent exercer leurs droits que dans un contexte exempt de menaces, de pressions et d'intimidations de quelque sorte que ce soit. Le cas examiné cette année porte sur des allégations de violence et de harcèlement contre des membres et dirigeants de syndicats et sur le refus d'enregistrer des syndicats dans plusieurs secteurs. Les membres employeurs prient instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de diligenter des enquêtes sur ces allégations de violence et de harcèlement et d'assurer le respect total de la convention.

S'agissant de la loi de 2010 sur les associations pour le bien-être des travailleurs et les relations professionnelles dans les zones franches d'exportation (EWWAIRA), les membres employeurs ont noté que la commission d'experts a formulé 13 observations sur ses dispositions relatives au droit d'organisation et au droit de grève. Pour ce qui est du droit de grève, ils rappellent les positions qu'ils ont défendues lors de l'examen de l'étude d'ensemble et de la discussion générale en 2012. Ils réitérent que la convention ne mentionne pas expressément le droit de grève, lequel ne fait pas consensus au sein de la commission. La commission d'experts a aussi relevé la présence d'une multitude de règlements complexes liés à la loi EWWAIRA qui empêchent la constitution d'organisations de travailleurs, et a instamment prié le gouvernement de mettre sa législation en totale conformité avec la convention. S'agissant de la règle 10 du Règlement de 1977 sur les relations de travail, les membres employeurs croient comprendre que cette disposition a été abrogée par l'adoption de la loi sur le travail au Bangladesh de 2006. Ils se félicitent de l'ouverture dans des zones franches d'exportation de bureaux des relations de travail chargés de traiter les plaintes, et prient le gouvernement de fournir un complément d'information à ce propos. Ils se félicitent également des informations communiquées par le gouvernement à propos de l'assistance technique déjà fournie par le Bureau ainsi que du pro-

gramme Better Work en cours, et forment l'espoir que cela permettra de mettre en œuvre comme il se doit la convention dans le secteur du textile. Ils se disent favorables à la modification de la loi sur le travail de 2006, à l'amélioration du mécanisme d'enregistrement des syndicats et au développement d'activités de sensibilisation. Ils prient instamment le gouvernement de solliciter l'assistance technique du Bureau pour l'aider à mettre sa législation et sa pratique en totale conformité avec la convention.

Les membres travailleurs ont observé que, depuis la dernière réunion de la commission, le monde a assisté avec horreur à la mort de plus de mille travailleurs du textile au Bangladesh. En novembre 2012, à l'usine Tazreen Fashions, à Dhaka, une centaine de travailleurs coincés derrière des portes bloquées sont morts asphyxiés par la fumée, brûlés par les flammes, ou en se jetant par les fenêtres, dans une tentative de fuite désespérée. En avril 2013, le bâtiment de neuf étages de Rana Plaza, dans la banlieue de la capitale, s'est effondré. Le bâtiment abritait des ateliers de confection où étaient fabriqués des vêtements pour des enseignes basées aux États-Unis ou dans l'Union européenne. De grandes fissures étaient apparues sur les murs la veille, alarmant tant les travailleurs que les ingénieurs du bâtiment. Toutefois, les dirigeants des ateliers ont insisté pour que les travailleurs se rendent au travail. Ces deux tragédies inimaginables sont en partie la conséquence du fait que, jusqu'à très récemment, on a interdit aux syndicats d'agir dans l'imposante industrie du textile. S'ils avaient bénéficié d'une représentation collective, les travailleurs auraient pu plus facilement quitter ces lieux de travail dangereux avant qu'il ne soit trop tard et insister sur le fait que le danger soit éliminé. En outre, la semaine dernière, la police a ouvert le feu lors d'une manifestation d'anciens travailleurs des ateliers de Rana Plaza qui étaient descendus dans la rue pour se plaindre de la façon dont les autorités les traitaient.

Pendant de nombreuses années, la commission d'experts a répété sa profonde préoccupation devant les nombreuses lacunes de la législation en matière de liberté syndicale et sur le fait que le gouvernement ne parvenait nullement à garantir aux travailleurs l'exercice de ce droit fondamental en pratique. Il est regrettable que le gouvernement n'ait à ce jour pas agi sur la base des recommandations de la commission d'experts. De plus, dans son dernier rapport, la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour enquêter sur l'assassinat de syndicalistes. Les membres travailleurs ont rappelé que le corps de M. Aminul Islam, président du comité régional de Savar et d'Ashulia de la BGIWF, avait été trouvé le 5 avril 2012 et qu'il présentait des signes de torture. D'après les informations disponibles, il semble qu'il n'a pas été victime de violence gratuite, mais qu'il a été visé pour son action syndicale. Son assassinat constitue indéniablement un message clair lancé aux syndicats pour qu'ils ne s'organisent pas dans l'industrie de l'habillement. Même si certains suspects ont été interrogés, personne n'a été arrêté et encore moins poursuivi pour ce crime. La déclaration du Premier ministre est particulièrement troublante en ce qu'elle jette le doute sur le fait que M. Islam a été un militant syndical, même après que la presse internationale s'est fait l'écho de son assassinat. Le gouvernement ne peut plus tarder à arrêter et poursuivre comme il se doit les responsables de l'assassinat de M. Islam. En outre, même s'il a été fait mention de l'assassinat de deux travailleurs d'une usine fabricante de cigarettes bidis et les blessures de 35 autres par les gardes de sécurité le 16 juillet 2012, le gouvernement n'a fourni aucune information sur les mesures prises pour poursuivre le directeur d'usine qui a donné l'ordre aux gardes de tirer sur une foule de 3 000 travailleurs qui avaient organisé une mani-

festation devant les grilles de l'usine pour demander le versement des salaires impayés et une hausse de salaire. Depuis plusieurs années, la commission d'experts a également amplement critiqué la loi régissant les relations professionnelles pour les dizaines de milliers de travailleurs des zones franches d'exportation. La loi sur les associations de travailleurs et les relations professionnelles dans les zones franches d'exportation (EWWAIRA) a porté création d'un cadre législatif y encadrant l'exercice des droits du travail. La loi reste toutefois en deçà de la convention en ce que, entre autres points, les travailleurs n'ont pas le droit de former de syndicats, mais uniquement des associations de travailleurs. La loi EWWAIRA, au lieu de combler les nombreuses lacunes de l'ancienne loi repérées par la commission d'experts, a prolongé le système en vigueur pendant trois ans. Cette loi lacunaire n'est même pas pleinement applicable, car des règles et réglementations doivent encore être promulguées pour que de nombreuses dispositions de la loi prennent effet. Par exemple, une fédération d'associations de travailleurs ne peut être juridiquement constituée sans que l'Autorité bangladaise des zones franches d'exportation (BEPZA) n'ait adopté de réglementations. A ce jour, la BEPZA ne l'a pas encore fait, empêchant ainsi délibérément les associations de travailleurs de former une fédération dans les zones franches d'exportation. En outre, il n'y a eu aucune avancée en matière de négociation dans ces zones, essentiellement parce que la BEPZA insiste sur le fait qu'il n'y a aucune place pour la négociation collective sur quelque condition de travail que ce soit au-dessus des normes minimales déjà établies dans la loi EWWAIRA et dans les instructions 1 et 2 de la BEPZA. Jusqu'à présent, le gouvernement n'a nullement manifesté son intention de modifier cette loi, privant ainsi les travailleurs des zones franches d'exportation de la possibilité de former un syndicat ou de s'y affilier.

S'agissant de la loi sur le travail, les membres travailleurs ont observé que la commission d'experts a exprimé, depuis sa promulgation, son profond regret quant au fait que la loi ne contient aucune amélioration de l'ordonnance de 1969 relative aux relations professionnelles et que, à certains égards, elle empire la situation. Depuis plus d'un an, un processus tripartite a été chargé de réviser la loi sur le travail, auquel les représentants des travailleurs participent activement. Comme la commission d'experts l'a cependant noté, les modifications examinées au moment où le rapport était en cours de préparation «ne tiennent pas compte de la plupart des observations précédemment formulées par la commission». Cela est encore actuellement vrai; un nombre encore moindre de questions concernant la liberté syndicale sont abordées dans les modifications proposées. Les membres travailleurs expriment leurs préoccupations concernant le projet de modification de la loi sur le travail, car ils croient comprendre que les propositions viennent d'être soumises au Parlement pour discussion. D'après eux, traiter une seule question de manière exhaustive reviendrait à mépriser les travaux de la commission d'experts. Même si les amendements proposent certaines améliorations dans des domaines qui ne concernent pas la liberté syndicale, ils présentent également d'autres modifications préjudiciables pour les syndicats et les travailleurs. Le gouvernement doit saisir l'opportunité qui se présente pour veiller à ce que les amendements répondent aux observations des experts.

Enfin, quelque 29 syndicats ont été enregistrés ces derniers mois. Le non-enregistrement, ou plutôt le refus d'enregistrer des syndicats, en particulier dans le secteur de l'habillement, a toujours été une question de volonté politique et non un point de droit. Grâce à la forte pression extérieure exercée par les gouvernements étrangers et l'OIT, le gouvernement a de nouveau autorisé

l'enregistrement des syndicats. Il est évident que le gouvernement cessera les enregistrements lorsque la pression retombera. Cela a en effet déjà été le cas. L'enregistrement des syndicats ou des associations d'employeurs devrait être une simple formalité. Pendant trop longtemps, le processus d'enregistrement revenait à une demande d'autorisation préalable. Les relations professionnelles sont fondées sur un cadre juridique solide et s'appuient sur des représentants de travailleurs et d'employeurs reconnus et la négociation collective. Cela n'est actuellement pas le cas au Bangladesh. Au lieu de cela, le cadre juridique est profondément lacunaire, la plupart des travailleurs ne sont pas représentés à cause d'une politique de longue date de refus d'enregistrement des syndicats, et la couverture de la négociation collective est, dans le meilleur des cas, minimale. Si la commission veut éviter les tragédies de ces derniers mois, elle doit instamment prier le gouvernement de procéder à des changements.

Le membre travailleur du Bangladesh s'est dit choqué par les accidents survenus récemment dans le secteur du prêt-à-porter qui se sont soldés par de nombreux morts. Tout en reconnaissant l'action du gouvernement (opérations de secours, fourniture de soins médicaux, versement d'indemnités, programmes de réinsertion), il a estimé que la tragédie aurait pu être évitée s'il y avait eu dans le pays des mécanismes appropriés d'inspection et de contrôle. Les services insuffisants de sécurité et d'inspection n'ont pas permis de garantir la sécurité au travail. L'orateur a demandé instamment au gouvernement de faire le nécessaire pour renforcer l'inspection du travail, les services d'incendie et l'inspection dans le secteur de la construction, et pour identifier les bâtiments comportant des risques, afin que ces accidents ne se reproduisent plus. Par ailleurs, les responsables doivent être sanctionnés. Le secteur du prêt-à-porter occupe 3,5 millions de travailleurs, pour la plupart des femmes issues de zones rurales. Cela a contribué à l'autonomisation des femmes, mais les profits réalisés n'ont pas été redistribués comme il convient, et les travailleurs du secteur ne jouissent pas de conditions de travail décentes. L'orateur s'est dit favorable au développement durable dans le secteur du textile. L'application et la mise en œuvre effectives des normes internationales du travail, y compris le droit de s'organiser et de négocier collectivement, sont la seule solution pour défendre les droits au travail. Il estime que le programme Better Work sera utile à cette fin, et il a demandé au gouvernement d'en assurer la pleine application. Au sujet de l'enregistrement de syndicats, conformément à la loi sur le travail de 2006, dès réception d'une demande d'enregistrement d'un nouveau syndicat, l'autorité compétente doit fournir à l'employeur la liste des dirigeants du syndicat, ce qui permet aux employeurs sans scrupules de licencier des dirigeants syndicaux. L'orateur a fait bon accueil au fait que la loi sur le travail telle qu'amendée abroge cette disposition et a exprimé l'espoir qu'elle soit adoptée prochainement. L'orateur s'est référé aussi à d'autres dispositions de la loi sur le travail qui ne sont pas conformes à la convention. A propos des mesures permettant d'enregistrer en ligne des syndicats, il a demandé au gouvernement d'améliorer le système et de former les travailleurs à cet égard. Tout en se félicitant des mesures prises par le gouvernement pour permettre aux tribunaux du travail et au tribunal d'appel du travail d'agir dans les zones franches d'exportation, il a indiqué que la liberté syndicale n'y existe pratiquement pas. De plus, la loi sur le travail ne s'applique pas dans ces zones. Il a souligné que les comités de participation et les associations de protection de travailleurs ne peuvent pas remplacer l'action des syndicats.

Le membre travailleur des Etats-Unis a déclaré que les drames évitables survenus dans l'industrie de

l'habillement au Bangladesh depuis 2005 ont coûté la vie à plus de 1 800 travailleurs. Dans le secteur de la démolition des navires, plus de 40 000 travailleurs, dont beaucoup de jeunes provenant des régions les plus pauvres du pays, travaillent sans aucune protection pour ainsi dire, sans pouvoir jouir de leurs droits, et ne sont pas représentés par des syndicats. A trois reprises, des syndicats ont tenté de se former sur le lieu de travail, mais les gouvernements locaux ont refusé leur enregistrement, alors que 70 pour cent à 95 pour cent des travailleurs soutenaient ces syndicats et que des partenaires avaient fourni des conseils d'expert. Dans ce secteur, au moins un travailleur par mois a perdu la vie depuis 2005. Selon l'Institut national de la médecine préventive et sociale (NIPSOM), 88 pour cent des travailleurs interrogés souffrent de lésions accidentelles parce qu'ils ont travaillé sur le chantier de démolition des navires de Chittagong. Aujourd'hui, après la mort de milliers de travailleurs à Rana Plaza, les hauts dignitaires réalisent que la liberté syndicale est fondamentale à toute solution à ce problème. La semaine dernière, dans son compte rendu au Sénat, le diplomate de plus haut rang des Etats-Unis pour l'Asie de l'Est a déclaré sans détour que: «Si un représentant syndical avait été sur place à Rana Plaza, ce drame ne serait pas arrivé». A n'en pas douter, il est évident que le refus persistant du gouvernement d'enregistrer des syndicats est l'une des nombreuses violations perpétuelles et systématiques avérées de la convention, qui expliquent l'absence de représentant syndical sur place. Le gouvernement mentionnera sans nul doute l'enregistrement récent de 27 syndicats dans l'industrie textile. Cependant, 21 syndicats ont été enregistrés après l'incendie de Tazreen en novembre 2012, ce qui a attiré l'attention des médias. Combien de vies aurait-on pu sauver en autorisant une présence syndicale par une simple mesure: reconnaître l'existence juridique des syndicats en procédant à leur enregistrement et en portant cette information à la connaissance des travailleurs et de leurs dirigeants élus? Pourtant, même lorsque cette mesure simple est prise, il faut rester vigilant. La plupart des travailleurs du secteur de l'habillement qui ont réussi à faire enregistrer de nouveaux syndicats depuis l'incendie de Tazreen ont fait l'objet de licenciement et de discrimination antisyndicale; aucun n'est parvenu à conclure des conventions collectives formelles. Etant donné les difficultés auxquelles les travailleurs font face pour former des syndicats, leur survie est entre les mains de partenaires de la société civile aux niveaux national et international. Les partenaires des travailleurs, comme le Centre pour la solidarité avec les travailleurs au Bangladesh, n'ont cessé d'être harcelés et accusés d'infractions pénales, et leur enregistrement légal a été remis en cause ou annulé. Une fois encore, sous la pression internationale, le gouvernement s'est engagé à rétablir ces enregistrements. Ces engagements doivent être tenus. L'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments, qui a été négocié et signé par des syndicats locaux, IndustriALL Global Union et UNI Global Union, et des ONG partenaires, ainsi que des groupes mondiaux et de prestataires locaux, marque un pas en avant dans les relations professionnelles du secteur de l'habillement au Bangladesh. Il complète et renforce les mesures du gouvernement qui ont si souvent échoué. Mais ce sont les syndicats légalement enregistrés sur le lieu de travail, de même que l'engagement et les mesures que doivent prendre les entreprises multinationales et les producteurs locaux, qui jouent un rôle déterminant dans les solutions à trouver à ce problème. Dans le cadre de cet accord tripartite, il est demandé instamment au gouvernement d'enregistrer les syndicats véritables et de respecter leur nombre croissant, ainsi que leurs activités quotidiennes sur le lieu de travail, qui requiert des actions de la part du gouvernement et du BIT. D'autres entreprises multinationales, dont la chaîne

d'approvisionnement repose largement sur l'industrie de l'habillement du Bangladesh, signent aussi cet accord. Il a appelé le gouvernement à traduire en actes les engagements qu'il a récemment pris d'enregistrer les syndicats et de respecter les droits d'organisation et de négociation. Le mouvement syndical international suivra de près l'évolution de la situation et reviendra sur la question dans d'autres fora, afin d'apporter leur soutien aux travailleurs du Bangladesh qui revendiquent le respect de leurs droits.

Le membre employeur du Bangladesh a réaffirmé la détermination de la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF) à promouvoir la liberté syndicale dans le pays. Le Bangladesh, un des pays les moins développés au monde, confronté à de nombreux problèmes et bouleversements, a néanmoins accompli des progrès remarquables pour remplir certains des objectifs du Millénaire pour le développement et est présent sur la scène mondiale du point de vue des exportations, notamment dans le secteur du prêt-à-porter, de l'industrie de la crevette, du cuir et des articles de maroquinerie, des aliments surgelés, du jute et des articles en jute. Le Bangladesh doit cependant améliorer l'ensemble de ses normes en matière de gouvernance, établir un système politique solide et parvenir à la stabilité, et prendre des mesures à l'égard des filets de sécurité sociale et des questions de sécurité en offrant un travail décent pour l'ensemble de ses citoyens. Tout en comprenant les observations formulées par la commission d'experts, il a souligné que, si les travailleurs ont le droit de négocier et de résoudre les problèmes grâce à la discussion, dans la pratique, le scénario est bien différent la plupart du temps: vandalisme, barrages, incendies, destruction de matériel et de machines. Et ce avec le soutien de certains individus perturbateurs extérieurs qui ne sont en aucun cas des travailleurs ou des dirigeants syndicaux, créant une situation chaotique dans les usines. Il est arrivé que de tels soulèvements soient le résultat de rumeurs répandues par des acteurs extérieurs au service d'intérêts sectoriels. Les services de police et ceux chargés de l'application de la loi doivent alors agir immédiatement pour protéger la vie et les biens des travailleurs et des employeurs. La BEF n'a jamais appuyé des actes de harcèlement ou des arrestations illégales et reste convaincue que la liberté syndicale peut être exercée dans un contexte exempt de violences, de pressions ou de menaces. S'agissant de l'enregistrement de la Fédération Sramik des travailleurs du textile et de l'industrie du Bangladesh (BGIWF), cette affaire a été portée devant le tribunal et une décision doit être rendue. Concernant l'amendement de la loi sur le travail, la BEF a joué un rôle novateur en formulant diverses suggestions pour en faciliter l'application et parvenir à une situation bénéfique pour tous. Elle s'est proposée d'accueillir début 2013 une réunion du Conseil consultatif tripartite pour examiner l'amendement, qui est aujourd'hui au stade final d'élaboration et devrait être adopté par le Parlement en juin 2013. De plus, le gouvernement prévoyant d'appliquer progressivement la liberté syndicale dans les zones franches d'exportation, il a suggéré que le gouvernement accélère ce processus tout en se conformant aux normes internationales et en tenant compte des besoins des investisseurs. La BEF est convaincue que le gouvernement doit faire usage plus efficacement de ses instruments de réglementation pour faciliter le fonctionnement des syndicats dans le pays, en tenant compte du bien-être des travailleurs et des employeurs.

La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux du Danemark, de la Finlande, de la Suède, de l'Islande et de la Norvège, s'est déclarée vivement préoccupée des conditions de travail au Bangladesh, notamment la liberté syndicale et la négociation collective. La situation qui règne actuelle-

ment est alarmante comme en témoigne le tragique accident survenu dans une usine de textile où de nombreux travailleurs ont perdu la vie. Déplorant le fait que les syndicats et les travailleurs n'ont pas la possibilité d'exercer leurs droits à la liberté syndicale, l'ingérence du gouvernement dans la gestion des syndicats ainsi que les processus juridiques très longs pour l'enregistrement des syndicats, elle s'est interrogée sur la volonté du gouvernement de se conformer à la convention. Pour autant, le gouvernement est sur le point de prendre des mesures pour assurer la protection des conditions de travail, des salaires décentes et le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Elle a invité les autorités à agir rapidement et fermement pour mettre la législation et la pratique en pleine conformité avec les conventions n° 87 et 98. Les mesures prises jusqu'à présent par les autorités ont été saluées, et ces dernières sont vivement encouragées à continuer à travailler en étroite collaboration avec le BIT pour veiller à ce que la législation amendée réponde aux demandes formulées par les organes de contrôle. L'adoption des amendements à la législation est certes essentielle, mais n'est que la première étape d'un processus, et d'autres mesures pour assurer l'application efficace et la mise en œuvre de la nouvelle législation sont tout aussi cruciales. Consciente de l'importance de l'industrie de l'habillement pour l'économie et de sa contribution au développement, l'oratrice a souligné que l'Agenda du travail décent, y compris la sécurité et la santé au travail, est d'une importance capitale pour assurer une industrie prospère et durable. Les pays nordiques appuient l'Agenda du travail décent au Bangladesh, notamment pour ce qui concerne la sécurité et la santé au travail ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail. Faisant bon accueil de l'adoption, le 4 mai 2013, d'une déclaration commune par les partenaires tripartites et le BIT, l'oratrice a exprimé l'espoir que cela contribuera à garantir la représentation et les droits des travailleurs tout en soulignant que cette mission revient avant tout au gouvernement. Elle a prié instamment le gouvernement de coopérer pleinement et de répondre concrètement aux requêtes de la commission d'experts, et a souscrit aux efforts que déploie le Bureau à cet égard. Seule une concertation avec les partenaires sociaux permet d'assurer la mise en conformité de la législation nationale avec les conventions de l'OIT, parmi lesquelles les conventions n° 87 et 98 sont d'une importance particulière. La mise en place d'une inspection du travail efficace est tout aussi importante. Les autorités doivent collaborer avec les partenaires sociaux, les producteurs et les acheteurs en vue de prendre des mesures pour garantir des chaînes d'approvisionnement responsables conformes aux normes de l'OIT et aux principes de la responsabilité sociale des entreprises. A cette fin, il est fortement conseillé au gouvernement de continuer à tirer pleinement parti de l'assistance technique du BIT, notamment des commentaires et avis qui seront formulés sur tout projet de loi pertinent.

La membre gouvernementale de la Suisse a exprimé le soutien de son pays au peuple du Bangladesh suite à une des plus graves catastrophes industrielles de ces dernières années. Les accidents dramatiques survenus dans les ateliers textiles démontrent l'urgence d'agir et d'œuvrer pour une application effective de la législation sur la sécurité au travail dans le pays. Les discussions en cours sur la réforme du droit du travail devraient aboutir rapidement à des réformes qui améliorent en particulier la protection des droits fondamentaux tels que la liberté syndicale et la négociation collective ainsi que la santé et la sécurité au travail. Le gouvernement doit promouvoir la liberté syndicale et assurer la pleine conformité de la législation et de la pratique avec la convention et engager un réel dialogue social, seul garant de la mise en œuvre effective

d'une législation sur la santé et la sécurité au travail, car il faut assurer au plus vite aux travailleurs du textile des conditions de travail sûres et décentes. A cet égard, le gouvernement et les partenaires sociaux devraient s'accorder pour établir un programme Better Work au plus vite, dès l'adoption par le Parlement de la réforme du droit du travail en conformité avec les conventions internationales. Le BIT devrait assurer la coordination des activités liées au respect des principes et droits fondamentaux au travail, au plan national de sécurité et à l'accord signé par les multinationales dans le secteur du textile.

La membre travailleuse de l'Australie a insisté sur le fait que, lorsque les catastrophes de Tazreen et du Rana Plaza se sont produites, beaucoup de choses se sont dites, à juste titre, à propos de la responsabilité des employeurs et des marques mondiales qui s'approvisionnaient en produits textiles par l'intermédiaire de ces employeurs, pour garantir que les lieux de travail sont sûrs et conformes au droit du travail. Cependant, comme l'énoncent clairement les conventions fondamentales de l'OIT, il est de la responsabilité du gouvernement d'adopter, de maintenir et d'appliquer les lois qui défendent et protègent les droits fondamentaux du travail des travailleurs. Actuellement, le gouvernement du Bangladesh n'assume pas cette responsabilité et ne satisfait pas ses obligations internationales visant à assurer la conformité de sa législation du travail avec la convention. Parmi les dispositions de la loi sur le travail qui ont suscité beaucoup d'inquiétudes, on citera celles qui excluent des groupes entiers de travailleurs des droits et protections prévus par la loi ou de l'application de parties essentielles de la loi, notamment en ce qui concerne le droit de constituer des organisations de travailleurs et de s'organiser. D'autres dispositions de la loi imposent un nombre minimum d'adhésions beaucoup trop élevé pour qu'un syndicat puisse être enregistré. Des restrictions sont imposées à quiconque utilise le bureau d'un syndicat alors qu'il n'est pas employé ou engagé dans l'établissement où se trouve ce syndicat. De nouvelles dispositions de la loi, qui prévoient une peine d'emprisonnement pour des actions commises par les travailleurs ou les syndicats à des fins d'«intimidation» à l'encontre de toute personne qui souhaite se syndiquer, conserver ou interrompre son affiliation syndicale, sont beaucoup trop vastes et risquent de porter atteinte aux activités légitimes des syndicats. Il existe toute une série de dispositions qui constituent une ingérence administrative inacceptable dans les règles, les élections, les affaires et les activités des syndicats. La loi manque de clarté quant à la mesure dans laquelle la négociation collective est autorisée au-delà de l'entreprise, et de nombreuses restrictions imposées au droit de grève vont à l'encontre de la convention. De nombreuses autres dispositions restrictives sont à déplorer dans d'autres lois. Elle a reconnu qu'un processus est en cours actuellement au Bangladesh pour réformer quelques dispositions de la loi du travail. Ce processus, qui a été facilité par le BIT, comprend notamment des consultations avec les partenaires sociaux. Toutefois, l'ensemble des amendements qui sont proposés aujourd'hui ne traite directement que d'un seul des nombreux problèmes juridiques identifiés par la commission d'experts, alors que celle-ci continue à solliciter des changements de plus grande ampleur. Le gouvernement devrait avoir à l'esprit que l'adoption et l'application des lois qui garantissent et protègent pleinement la liberté d'association et la négociation collective représentent un intérêt et un avantage à long terme pour tous. Les droits et les libertés des syndicats sont importants pour garantir que les travailleurs puissent unir leurs forces pour défendre et poursuivre leurs droits et, en conséquence, pour veiller à ce que les travailleurs soient en meilleure position pour répondre aux immenses défis auxquels ils sont confrontés tant sur leur lieu de travail qu'en dehors de

celui-ci. Ces droits et libertés sont également importants pour que le travail décent devienne une réalité au Bangladesh et pour que ce dernier puisse atteindre l'objectif ambitieux qu'il s'est fixé, à savoir passer d'ici à 2021 d'un pays à revenu bas à un pays à revenu moyen.

La membre gouvernementale des Etats-Unis a déclaré que les événements tragiques survenus récemment au Bangladesh et qui ont causé un nombre considérable de victimes, avec plus d'un millier de morts dans l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza, fin avril, et plus d'une centaine dans l'incendie de l'usine Tazreen, en novembre 2012, soulignent une nouvelle fois l'importance des discussions sur la mise en œuvre de la convention par le Bangladesh. Le lien existant entre la santé et la sécurité au travail et la liberté syndicale n'a, malheureusement, jamais été aussi évident. Les travailleurs qui ont pu constituer des syndicats solides sont mieux armés pour réclamer des conditions de travail adéquates, notamment en matière de sécurité du lieu de travail. C'est pourquoi, si l'on veut éviter d'autres tragédies, il faut de nouvelles garanties qui renforcent l'influence et le rôle des travailleurs ainsi que la protection de la liberté syndicale, du droit d'organisation et de négociation collective. Depuis longtemps, les Etats-Unis s'inquiètent de la situation des droits des travailleurs et des conditions de travail au Bangladesh. Un recours déposé par la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) en application de la loi sur le Système généralisé de préférences est toujours à l'examen, et une décision sur la marche à suivre devrait intervenir bientôt. Les récentes tragédies démontrent la nécessité d'une action plus urgente et coordonnée de toutes les parties prenantes, et du gouvernement en particulier, pour apaiser ces préoccupations en renforçant la protection prévue par la loi et en améliorant la bonne gouvernance nécessaire à leur mise en œuvre. Les priorités absolues vont à la promulgation d'amendements robustes à la loi sur le travail, qui aillent au-delà de ceux actuellement à l'examen, ainsi qu'à des améliorations aux procédures d'enregistrement des syndicats et un meilleur contrôle de l'application des lois et règlements. Le but est d'assurer une protection véritable et durable des droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et du droit d'organisation, ainsi que de la santé et la sécurité au travail, principalement dans le secteur du prêt-à-porter et dans les zones franches d'exportation (ZFE), mais aussi de manière plus générale dans tout le Bangladesh. Elle a remercié le gouvernement pour les propos positifs qu'il a tenus après les récentes tragédies survenues sur des lieux de travail et s'est félicitée de son engagement à assurer la mise en conformité avec la convention et à promouvoir la liberté syndicale au Bangladesh. Toutefois, le temps n'est plus aux paroles mais à l'action et il faut absolument que le Bangladesh prenne les mesures recommandées par la commission d'experts afin de mettre sa législation et sa pratique en pleine conformité avec la convention et de recourir à cet effet aux conseils et à l'assistance techniques du BIT.

Le membre travailleur des Philippines a observé que le droit universel des travailleurs de créer des organisations de leur choix et d'y adhérer n'est respecté ni en droit ni dans la pratique au Bangladesh. L'expérience des Philippines illustre l'exploitation que subissent les travailleurs des ZFE qui risquent souvent le licenciement ou la discrimination pour leurs activités syndicales – les employeurs pouvant refuser de reconnaître les syndicats, de négocier, voire même de créer un syndicat «jaune» à leur solde au sein de l'entreprise. Au fil des ans, de très nombreux travailleurs ont perdu leur emploi, ont été harcelés, battus ou arrêtés pour avoir voulu exercer leur droit fondamental à la liberté syndicale dans les ZFE. Les huit ZFE du Bangladesh emploient quelque

360 000 personnes. Or, alors même que des réformes de la loi sur le travail sont envisagées, les travailleurs des ZFE en sont toujours exclus et tombent sous le coup d'une législation distincte qui leur interdit de créer des syndicats. Il semble que le gouvernement ait promis aux investisseurs de tenir les syndicats à l'écart des ZFE. Promulguée il y a dix ans en réaction à un recours déposé aux Etats-Unis dans le cadre du Système généralisé de préférences, la loi de 2010 sur les associations pour le bien-être des travailleurs et les relations professionnelles dans les ZFE (EWWAIRA) a établi pour la première fois un cadre législatif pour l'exercice des droits liés au travail dans les ZFE. Cependant, cette loi était nettement en retrait par rapport aux normes internationales. Au lieu de syndicats, elle prévoyait la constitution d'«associations pour le bien-être des travailleurs» dont les représentants des travailleurs étaient souvent choisis ou désignés par les employeurs. La création de bon nombre de ces associations s'est faite à l'initiative de l'Autorité bangladaise des zones franches d'exportation (BEPZA), pas à celle des travailleurs. La négociation collective n'a pratiquement pas progressé dans les ZFE, principalement en raison de la position de la BEPZA qui considère que les travailleurs ne peuvent négocier des conditions de travail supérieures aux normes minimales énoncées par la loi et dans les instructions de la BEPZA, bien que la loi prévoie clairement que les travailleurs sont pleinement habilités à négocier collectivement les salaires, la durée et les conditions de travail. Beaucoup de dirigeants d'associations de travailleurs indiquent avoir fait l'objet de harcèlement, de suspensions, de licenciements sans motif et/ou d'autres formes de représailles. Dans un cas notamment, des travailleurs de la ZFE d'Ishwardi avaient organisé en 2012 une manifestation pour protester contre des violations graves de leurs droits, notamment sous la forme de harcèlement et de différences dans leurs salaires et leurs congés. Après ces événements, 291 travailleurs, dont les présidents des associations de travailleurs, ont été licenciés. Au cours des négociations avec des acheteurs internationaux et le propriétaire, les entreprises avaient convenu de réintégrer les dirigeants et les 289 autres travailleurs et de demander à la BEPZA de rayer leurs noms de la «liste noire» de la ZFE. Or la BEPZA a refusé leur intégration au motif qu'il n'existait aucun précédent ni aucune disposition dans le règlement de la BEPZA permettant de réintégrer un travailleur dont le contrat avait été résilié. Ce qui est plus troublant encore, la communication du propriétaire confirmait l'existence d'une liste noire.

Le membre gouvernemental du Canada a exprimé des condoléances sincères à la population du Bangladesh suite à l'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza. Le Canada demeure préoccupé par les conditions de travail dans le secteur textile et attend de l'ensemble de ses partenaires commerciaux qu'ils garantissent des conditions de travail sûres conformément aux normes internationales. Il convient de saluer la récente mission de haut niveau de l'OIT au Bangladesh et les efforts coordonnés du Bureau dans le pays. Le gouvernement doit être instamment prié de mettre pleinement en œuvre le plan d'action qui en découle et de travailler à cet effet avec le BIT, les employeurs, les travailleurs et les autres parties prenantes. Il doit également prendre toutes les mesures qui s'imposent pour mettre la législation nationale en pleine conformité avec la convention, conformément aux commentaires de la commission d'experts. Tout en prenant note des amendements proposés à la loi sur le travail soumis au Parlement, l'orateur a observé qu'ils n'étaient pas conformes au droit international. La liberté syndicale constitue un élément essentiel au fonctionnement du système de relations professionnelles, permettant aux travailleurs de se protéger, y compris par leur participation aux mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail. L'orateur a

exprimé l'espoir que l'énergie collective mobilisée suite aux tragiques accidents survenus pourrait perdurer et permettre des progrès significatifs sur différents plans.

La membre travailleuse de l'Italie a considéré qu'il n'était pas surprenant que le Bangladesh reçoive une attention internationale toute particulière étant donné les mauvaises conditions de travail, le manque de dispositifs de santé et de sécurité, les bas salaires, les longues heures de travail et la répression des droits du travail, constatés dans le pays, en particulier dans l'industrie du prêt-à-porter. La catastrophe du Rana Plaza est le reflet, une fois de plus, des nombreuses situations de violation des droits fondamentaux de la personne et des normes fondamentales du travail. De plus, il ne s'agit pas de la seule tragédie mortelle qui se soit produite sur le lieu du travail. En effet, on évalue à environ 600 le nombre de travailleurs du secteur de l'habillement ayant perdu la vie dans des incendies depuis 2005. Or, à ce jour, personne n'a encore été traduit en justice pour ces motifs. La production de l'industrie de l'habillement, qui représente 80 pour cent des exportations manufacturières du pays, emploie environ 3,5 millions de personnes, en majorité des femmes. Les usines, dont le nombre croît rapidement, produisent principalement pour des marques occidentales, grâce à une chaîne d'approvisionnement qui crée une pression croissante sur les droits du travail et sur les coûts. Le nivellement par le bas des salaires fait du Bangladesh un pays très attractif pour de nombreux fournisseurs, pour qui les syndicats sont un danger pour leurs profits. Jusqu'à ce jour, le gouvernement a favorisé cette exploitation facile pour attirer les investissements étrangers. De plus, depuis de nombreuses années, l'industrie de l'habillement au Bangladesh se caractérise par de la violence antisyndicale, la pratique du harcèlement et des arrestations. Avec la collusion des autorités, les employeurs du secteur ont porté plainte auprès de juridictions pénales contre des travailleurs, des syndicats et des ONG. Les frais liés à ces affaires sont très élevés, ce qui a pour conséquence que les travailleurs ont beaucoup de difficultés à se défendre. Il arrive souvent que les procès se poursuivent indéfiniment et qu'ils donnent lieu à des condamnations plus lourdes que celles qui sont rendues aux tribunaux du travail. Ils servent ainsi de mesures d'intimidation auprès des travailleurs prenant part à des activités syndicales. L'un des cas les plus connus est celui d'Aminul Islam, qui a été placé en garde à vue par le service national de renseignement en 2010, a été sévèrement battu et a eu une jambe cassée. Cette garde à vue et la tentative qui a été faite de lui extorquer des révélations portaient sur l'organisation d'une campagne ciblée contre des organisations qui cherchaient à syndiquer les travailleurs du secteur de l'habillement. Peu après, Aminul Islam a été enlevé, torturé et son corps a été jeté sur le bord de la route. Aujourd'hui, un an après sa mort, peu de progrès ont été faits pour identifier et poursuivre les responsables, et de nombreuses indications sont là pour prouver la part de responsabilité des services de renseignement dans ce décès. Il convient dès lors de prier instamment le Bangladesh de veiller à la mise en œuvre effective des instruments fondamentaux des Nations Unies et de l'OIT concernant les droits de l'homme et ceux relatifs au travail. Le gouvernement ne peut se permettre de donner au monde l'impression qu'il déplore la perte de vies humaines s'il ne prend pas en même temps des mesures immédiates pour garantir aux travailleurs le droit d'association et pour que les normes internationales du travail soient respectées dans les usines du pays.

Le membre gouvernemental de l'Inde a noté avec satisfaction l'initiative d'amender la loi sur le travail et a estimé que les progrès accomplis dans ce sens constituent une étape positive qui aiderait à résoudre le problème. Son gouvernement a toujours encouragé le dialogue et la coo-

pération entre l'OIT et les Etats Membres en vue de résoudre toutes les questions en suspens. Les Etats Membres pourraient également apporter un soutien au Bangladesh, considérant les efforts déployés par ce gouvernement pour la mise en œuvre de la convention.

Le **représentant gouvernemental** a remercié les partenaires sociaux pour leurs commentaires et a accueilli favorablement les critiques constructives pouvant conduire à des développements positifs. Le gouvernement a toujours fait siennes les recommandations de la Commission de la Conférence et pris dûment note des questions soulevées pendant la discussion. Il est impératif que le Bangladesh réponde aux exigences de la convention, qui a été ratifiée en 1972, un an après l'indépendance du pays. Le gouvernement prend des mesures pour donner suite à tous les commentaires de la commission d'experts, notamment en ce qui concerne l'amendement de la loi sur le travail qui inclut des dispositions sur l'enregistrement des syndicats, afin de faciliter la situation des organisations de travailleurs. Les amendements visent entre autres à éliminer l'obligation de fournir à l'employeur la liste des membres de syndicats. Il ne fait aucun doute que l'extension de la négociation collective sera bénéfique aux travailleurs. En ce qui concerne les travailleurs des zones franches d'exportation, ils ont accès à une forme de participation au moyen des associations pour le bien-être des travailleurs. Même si elles ne remplacent pas les syndicats, celles-ci constituent un mécanisme qui complète l'action syndicale. Il est à espérer qu'elles permettront d'améliorer le dialogue social et, par conséquent, les conditions de travail. Les amendements proposés prévoient également des restrictions au licenciement de travailleurs pendant la constitution de syndicats et ont été soumis au Parlement le 8 juin. Ils n'ont pas encore été finalisés et d'autres suggestions pourraient encore être prises en compte.

Il a souligné que le gouvernement a été profondément choqué par les décès survenus lors de la catastrophe du Rana Plaza. L'ensemble des services compétents ont tout mis en œuvre pour porter secours aux victimes, sous la supervision des hautes autorités, notamment le Premier ministre qui est intervenu personnellement. Le gouvernement a fait le nécessaire pour enquêter au pénal sur les catastrophes de Tazreen et du Rana Plaza. L'enquête pénale concernant la catastrophe de Tazreen a débouché sur l'arrestation de certains responsables et sur la suspension de plusieurs inspecteurs. A la suite de l'effondrement du Rana Plaza, des poursuites pénales ont été engagées contre le propriétaire de l'immeuble, les propriétaires de l'usine et la municipalité. Les propriétaires de l'immeuble et de l'usine ont été arrêtés et le Département des fabriques et de l'inspection a porté plainte. L'élaboration de la politique nationale sur la santé et la sécurité au travail touche à son terme. Vingt-deux syndicats ont été enregistrés au cours des cinq premiers mois de 2013. Entre autres mesures prises en réponse aux récentes tragédies dans le secteur de l'habillement, le Département des fabriques et de l'inspection a recruté 800 autres inspecteurs. Le Directeur général adjoint du BIT s'est rendu dans le pays après l'effondrement de l'usine du Rana Plaza et s'est entretenu avec les parties intéressées, dont le Premier ministre. Un plan national d'action tripartite sur les bâtiments a été adopté et prévoit notamment une évaluation des fabriques du secteur du prêt-à-porter au moyen d'un scanner très sophistiqué. A propos du cas d'Aminul Islam, il y a lieu d'observer que l'enquête pénale a permis d'identifier deux suspects principaux. En conclusion, l'orateur a indiqué que le gouvernement est déterminé à entamer le dialogue avec toutes les parties intéressées, les partenaires du développement et les autres parties. Les questions soulevées qui concernent les droits des travailleurs et leur sécurité sont très importantes, non seulement dans le secteur du prêt-à-porter, mais aussi dans d'autres grands secteurs

d'exportation comme les chantiers navals et la production de machines. Les suggestions et critiques constructives des membres employeurs et travailleurs, et des membres gouvernementaux, doivent être saluées. Il est à espérer que les amendements soumis au Parlement permettront de répondre aux commentaires de la commission d'experts. Chacun œuvre dans le sens de l'objectif commun du développement national qui bénéficiera à l'ensemble des citoyens.

Les **membres employeurs** ont remercié le représentant du gouvernement pour ses réponses aux déclarations faites par divers membres de la commission au cours de la discussion. Ils ont salué la reconnaissance par le gouvernement de la nécessité de modifier la législation nationale pour la mettre en pleine conformité avec la convention et l'engagement exprimé en faveur des principes de la liberté syndicale. Le gouvernement devrait s'appuyer sur les mesures qui avaient déjà été prises pour assurer la pleine conformité avec la convention et fournir un rapport sur les mesures prises cette année à la commission d'experts afin qu'elle puisse évaluer les progrès accomplis et envisager toutes les mesures supplémentaires qui devraient être adoptées. Les membres employeurs ont donc encouragé le gouvernement à veiller à ce que la loi sur le travail soit mise en pleine conformité avec la convention et à accepter l'assistance technique proposée. Ils ont également encouragé le gouvernement à poursuivre et renforcer le dialogue social afin que les partenaires sociaux soient impliqués pour aligner la législation et la pratique nationales en conformité avec la convention.

Les **membres travailleurs** ont rappelé que la commission d'experts a demandé au gouvernement d'enquêter sur les faits graves qui sont allégués, notamment des meurtres, afin de sanctionner les responsables. Déplorant profondément que le gouvernement n'ait guère pris de mesures à ce sujet, ils lui ont demandé instamment d'enquêter, d'arrêter et de traduire en justice les responsables de ces crimes, en particulier celui d'Aminul Islam. A maintes reprises, la commission d'experts a formulé aussi des commentaires sur les nombreuses lacunes de la loi sur le travail, de la loi EWWAIRA et du Règlement de 1977 sur les relations de travail. Le gouvernement n'a rien fait pour que les travailleurs de ces zones aient le droit de s'organiser dans des syndicats et puissent négocier collectivement dans la pratique, mais il convient de saluer la proposition visant à étendre à ces travailleurs les dispositions de la loi sur le travail. Toutefois, force est aux membres travailleurs d'exprimer leur déception que le gouvernement soit peu déterminé à traiter les nombreuses questions qui sont soulevées au sujet de la loi sur le travail. Ils ont prié instamment le Parlement de ne pas examiner trop vite les amendements tels qu'ils existent actuellement, mais d'agir avec l'OIT pour s'assurer que les amendements tiennent compte des observations de la commission d'experts. L'OIT devrait à cet égard intensifier les efforts déjà déployés.

Dernièrement, l'enregistrement des syndicats semble dépendre complètement de la volonté du gouvernement. Depuis des années, il refuse d'enregistrer de nouveaux syndicats dans de nombreux secteurs, dont celui de l'habillement, et rien ou presque n'indique que ces enregistrements se poursuivront lorsque le pays ne sera plus au centre de l'attention des médias. En outre, les membres travailleurs se sont dits préoccupés par le fait que, dans sa déclaration finale, le représentant gouvernemental a continué de défendre les ingérences dans les activités syndicales. L'une des meilleures façons d'éviter une autre catastrophe au Bangladesh, c'est de veiller à ce que les travailleurs puissent exercer les droits garantis par la convention. Les membres travailleurs se sont donc félicités que des entreprises internationales aient signé avec les organisations syndicales internationales l'accord interna-

tional sur la sécurité incendie et bâtiments, qui reconnaît l'importance de l'action syndicale dans ce domaine. L'OIT doit intervenir immédiatement auprès du gouvernement pour qu'il veille à ce que la législation du travail dont le Parlement est saisi actuellement tienne compte des observations de la commission d'experts; en effet, rien ne justifie de ne pas pouvoir le faire pleinement. L'OIT devrait accroître considérablement les capacités de coopération technique de son bureau dans le pays en ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective, sans se limiter toutefois au secteur de l'habillement. L'OIT et les organisations internationales intéressées devraient agir pour que les responsables du meurtre de syndicalistes soient détenus et jugés. Il faudrait prier le gouvernement de fournir un rapport cette année sur le respect de ses obligations au titre de la convention. Enfin, le bureau de l'OIT à Dhaka devrait soumettre des rapports complets au Conseil d'administration, à ses sessions d'octobre 2013 et de mars 2014, sur ses activités et sur la situation dans le pays au sujet de la liberté d'association et de la protection des bâtiments contre les incendies.

Conclusions

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté que les questions en suspens concernent: les nombreuses allégations d'arrestations, de harcèlement et de détention de syndicalistes et de dirigeants syndicaux, notamment dans le secteur de l'habillement, et les refus des services du registre d'enregistrer de nouveaux syndicats; la nécessité de garantir les droits syndicaux des travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE); et les nombreuses dispositions de la loi sur le travail au Bangladesh de 2006 et du règlement de 1977 sur les relations du travail qui ne sont pas conformes à cette convention fondamentale.

La commission a pris note des informations fournies par le gouvernement, en particulier: la Fédération Sramik des travailleurs du textile et de l'industrie du Bangladesh (BGIWF) fonctionne sans entraves, dans l'attente de la décision du tribunal du travail que le gouvernement a saisi en vue de l'annulation de son enregistrement en 2008; et les amendements à la loi de 2006 sur le travail ont été soumis au Parlement à la suite de consultations tripartites intensives et d'un avis du BIT. La commission a pris note aussi des informations suivantes: le nombre et la fonction des associations pour le bien-être des travailleurs qui relèvent de la loi sur les associations pour le bien-être des travailleurs et des relations professionnelles dans les ZFE (EWWAIRA) de 2010; et les projets du gouvernement, lorsque cette loi cessera d'être en vigueur en 2014, d'inscrire les ZFE dans le champ d'application de la loi sur le travail, avec l'assistance du BIT; l'intention d'élaborer un nouveau règlement sur les relations du travail après l'adoption des amendements à la loi sur le travail; et la coopération technique fournie par le BIT pour améliorer encore les droits des travailleurs dans les ZFE.

La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.

Soulignant qu'un climat de plein respect de la liberté syndicale peut contribuer considérablement à garantir effectivement la sécurité des travailleurs, la commission a insisté sur le caractère fondamental de ce droit. La commission a demandé au gouvernement de faire le nécessaire pour que les travailleurs et les employeurs puissent exercer leurs droits syndicaux dans un climat exempt de menaces, de pressions et d'intimidations quelles qu'elles soient, et de diligenter des enquêtes indépendantes sur les allégations d'arrestation, de harcèlement et de violence contre des syndicalistes. La commission a pris note des engagements im-

portants que le gouvernement a pris de rendre le droit et la pratique conformes à la convention, et lui a demandé instamment de faire en sorte que les amendements à la loi sur le travail soient adoptés sans délai et répondent aux nombreux points qu'a soulevés la commission d'experts sur l'application de la convention. La commission a exprimé l'espoir que ces modifications aboutiront à un processus d'enregistrement simplifié et efficace. Prenant note de la déclaration du gouvernement selon laquelle les comités de participation ne seront pas utilisés pour remplacer les syndicats mais pour faciliter les activités syndicales et la négociation collective, la commission a demandé instamment au gouvernement de faire le nécessaire pour que les amendements à la loi sur le travail ne compromettent pas les droits syndicaux. Encouragé par la déclaration du gouvernement selon laquelle la loi EWWAIRA cessera d'être en vigueur en 2014, la commission l'a invité à recourir à l'assistance technique du BIT pour garantir pleinement aux travailleurs des zones franches d'exportation leurs droits prévus par la convention. La commission a prié le gouvernement de communiquer un rapport complet sur les progrès accomplis en ce qui concerne les questions précédentes afin que la commission d'experts l'examine à sa session de cette année. La commission a invité aussi le Directeur général à soumettre en 2014 au Conseil d'administration un rapport détaillé sur la situation concernant le respect de la liberté d'association dans le pays.

BÉLARUS (ratification: 1956)

Le gouvernement a fourni les informations écrites suivantes.

Ces dernières années, les relations entre les partenaires sociaux se sont nettement stabilisées. Au 1^{er} janvier 2013, 554 accords (un accord général, 47 accords salariaux sectoriels et 506 accords locaux) et 18 351 conventions collectives étaient en vigueur au Bélarus; aux différents niveaux (national, sectoriel, provincial, de district et municipal), il existait 319 conseils chargés des questions sociales et de travail. Ces dix dernières années, le nombre d'accords a augmenté de 50 pour cent et le nombre de conventions collectives de 40 pour cent, tandis que le nombre de conseils a doublé.

Toutes les parties intéressées sont associées aux travaux concernant les recommandations de la commission d'enquête, y compris la Fédération syndicale du Bélarus (FSB), le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (CSDB) et les associations d'employeurs. A cet égard, il est particulièrement nécessaire de souligner le rôle positif joué par le Conseil pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail (le Conseil), qui s'est réuni deux fois en 2013, le 26 mars et le 30 mai.

En 2012, il n'y a eu aucun cas de refus d'enregistrement d'un syndicat. Dans la République du Bélarus, il n'y a eu aucun cas de citoyen puni pour une infraction administrative ou pénale liée à des activités syndicales. Ce point fait l'objet d'une supervision spéciale de l'Etat. Toutes les plaintes sont soigneusement examinées. Les résultats indiquent que les cas de syndicalistes accusés d'infraction administrative auxquels le CSDB se réfère ne sont nullement liés aux activités syndicales des personnes concernées. S'agissant en particulier des cas de M. Kovalkov et de M. P. Stanevsky, mentionnés par le CSDB, M. Kovalkov a été accusé d'une infraction administrative et condamné à une amende de 35 000 roubles (environ trois euros) pour avoir commis une infraction administrative au regard de l'article 18.14 du Code des infractions administratives de la République du Bélarus (non-respect de la signalisation routière et non-respect des règles concernant le transport de passagers). Monsieur Kovalkov n'a pas été placé en détention administrative. Monsieur Stanevsky, d'après les informations du ministère des Affaires internes, se trouvait dans un lieu public près du

38 rue de Serdich (à Minsk) lorsqu'il a commencé à manquer ouvertement de respect à ceux qui l'entouraient et à adresser des propos obscènes aux passants. Monsieur Stanevsky est resté sourd aux avertissements répétés des officiers de police et est devenu agressif. Pour mettre un terme aux actes illégaux de M. Stanevsky, les agents de police ont employé la force et des mesures spéciales (menottes). Le 21 avril 2011, le tribunal de district de Frunzensky, à Minsk, l'a jugé coupable d'une infraction administrative au regard de l'article 17.1 du Code des infractions administratives (vandalisme mineur) et l'a condamné à une détention administrative de huit jours.

S'agissant du respect, par les syndicats, des dispositions du décret présidentiel n° 24 sur la réception et l'utilisation d'aide étrangère directe (28 novembre 2003), en 2012, la FSB et l'Organisation de la province de Mogilev du Syndicat des travailleurs du secteur agricole (ASWU), enregistrés auprès du Département des activités humanitaires du Bureau du Président de la République du Bélarus, ont bénéficié d'une aide étrangère directe aux fins d'assistance sociale d'un montant de 23 031 dollars E.-U. Il n'y a eu aucun cas de refus d'enregistrement de syndicats aux fins d'aide étrangère directe. Par conséquent, malgré plusieurs différends non résolus, ces dernières années montrent une tendance claire à la stabilisation au Bélarus. La tension entre les partenaires sociaux s'est relâchée. Il existe toujours un nombre important de questions controversées. Il est toutefois évident que cela fait partie intégrante du processus du dialogue social, qui n'est, dans aucun pays, à l'abri d'un différend.

Le gouvernement de la République du Bélarus et les partenaires sociaux accordent la plus grande attention à l'amélioration de la législation, conformément aux recommandations de la commission d'enquête. A cet égard, à une réunion du Conseil tenue le 30 mai 2013, la question de la nécessité d'abolir la prescription selon laquelle un syndicat ne peut être créé dans une entreprise sans l'adhésion d'au moins 10 pour cent du nombre total des travailleurs a été soulevée au cours d'une discussion sur les mesures prises dans le pays pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et sur les suggestions concernant les travaux futurs. Cette prescription figure dans le décret présidentiel n° 2 sur diverses mesures visant à réglementer les activités des partis politiques, des syndicats et des autres associations publiques du 29 janvier 1999 (ci-après, le décret n° 2). Le Conseil a appuyé la proposition du gouvernement selon laquelle il conviendrait d'exclure cette disposition du décret n° 2 et demandé au ministère du Travail et de la Protection sociale, en sa qualité de secrétariat du Conseil, d'en informer le gouvernement du Bélarus afin que les mesures nécessaires puissent être prises. Le ministère du Travail et de la Protection sociale a transmis cette suggestion au Cabinet le 4 juin 2013. Une étape décisive a donc été franchie sur la voie de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête en ce qui concerne l'amélioration de la législation concernant l'enregistrement des syndicats. Il convient d'insister sur le fait que le gouvernement du Bélarus est ouvert au dialogue et à la discussion de tous les points problématiques avec les partenaires sociaux et l'OIT. A cet égard, le gouvernement du Bélarus serait favorable à la tenue d'un séminaire, en collaboration avec les partenaires sociaux et l'OIT, sur le développement du dialogue social dans la République du Bélarus, au cours duquel devraient être déterminées les prochaines étapes à franchir pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Le gouvernement du Bélarus a suggéré à plusieurs reprises la tenue d'un séminaire de ce type au BIT et aux partenaires sociaux dans le cadre du Conseil chargé de l'amélioration de la législation en matière sociale et du travail.

En outre, devant la commission, **une représentante gouvernementale**, se référant à ces informations écrites, a souhaité ajouter que les syndicats constituent les organisations les plus importantes au sein de la société et comptent parmi leurs rangs 90 pour cent des actifs. Son gouvernement soutient et met en œuvre les principes du pluralisme syndical. La loi garantit le droit de toute personne de s'affilier, sans autorisation préalable, à tout syndicat à condition d'en respecter les statuts. Les deux syndicats opérant dans le pays qui sont la FSB et le CSDB participent au dialogue social, aux conseils consultatifs et à l'élaboration et à la conclusion des conventions collectives. Les syndicats, qu'ils soient petits ou grands, peuvent participer aux négociations collectives, comme le démontrent les négociations au sein de deux grandes entreprises, où ces deux organisations ont participé à l'élaboration de la convention collective. Les recommandations de la commission d'enquête fournissent une orientation au gouvernement et aux partenaires sociaux ayant pour objet de développer une coopération constructive, et l'on constate ces dernières années une tendance positive, l'année 2012 n'ayant connu aucun cas de refus d'enregistrement d'un syndicat. Le gouvernement octroie une attention spéciale aux questions relatives à la non-ingérence des dirigeants d'entreprise dans les affaires internes des syndicats, indépendamment de leur taille et de leur affiliation, et la loi sur les syndicats est garante de l'indépendance de ces derniers dans l'exercice de leurs prérogatives, toute entrave en la matière étant sanctionnée pénalement. Si cela est prévu par voie de convention collective, la loi autorise que l'employeur coopère avec les syndicats pour le règlement de certaines questions.

S'agissant du dialogue social, il convient de souligner le rôle positif joué par le Conseil tripartite, qui fonctionne dans sa nouvelle composition depuis 2009 avec sept membres représentant chacune des trois parties en présence, y compris des représentants de la FSB et du CSDB. Le Conseil remplit une fonction d'organe indépendant fondé sur le principe du pluralisme au sein duquel chaque partie peut proposer l'inclusion à l'agenda de questions d'actualité liées au droit à la liberté syndicale en vue de leur résolution. Les réunions tenues en 2013 ont tenu compte des propositions formulées par la FSB et le CSDB. La proposition du FSB de modifier les dispositions légales relatives à la conclusion des accords collectifs a résulté en la constitution d'un groupe de travail tripartite chargé de faire des propositions en la matière. Pour sa part, le CSDB a souhaité voir discutée la situation de l'entreprise «Granit». Ces réunions ont été l'occasion d'un échange constructif de points de vue et ont démontré une nouvelle fois la complexité de la situation actuelle. Modifier la législation n'est pas un processus aisé du fait de la nécessité de trouver des solutions équilibrées acceptables pour l'ensemble des parties. Ceci étant, le gouvernement réalise la nécessité de faire des progrès en vue de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête relatives aux questions législatives. Le Conseil tripartite constitue l'organe le mieux adapté pour ce faire, et ces questions ont été examinées lors de sa dernière réunion qui s'est tenue le 30 mai 2013, au cours de laquelle il a soutenu la proposition du gouvernement d'amender le décret présidentiel n° 2 en supprimant l'exigence minimale de 10 pour cent des travailleurs dans l'entreprise pour former un syndicat. A ce stade, le gouvernement et les partenaires sociaux ont besoin du soutien de l'OIT pour la tenue d'un séminaire tripartite sur la question du développement du dialogue social et du tripartisme, proposé par le gouvernement déjà en 2011 mais n'ayant pas encore pu être tenu en raison du fait que le CSDB s'est opposé à la tenue du séminaire avec la participation du BIT. Or ce séminaire pourrait contribuer utilement au développement du dialogue social dans le pays, à l'instar du séminaire de

2009 organisé à Minsk conjointement avec le BIT, la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE), qui avait permis la création du Conseil tripartite.

Le gouvernement est respectueux des principes sur lesquels est fondée l'OIT et des procédures liées aux normes internationales du travail et apprécie grandement la coopération avec l'OIT qui a souvent contribué à rapprocher les diverses positions en présence. Le gouvernement est ouvert au dialogue et prêt à discuter de toutes questions posant des problèmes. Il est pleinement conscient que les tâches qui lui incombent aux termes des recommandations de la commission d'enquête ne sont pas pleinement réalisées à ce jour, et ne compte pour cette raison pas marquer une pause, mais entend fournir tous les efforts qui seront nécessaires pour parvenir à des relations constructives avec les partenaires sociaux et le développement de la coopération avec l'OIT.

Les membres travailleurs ont déclaré qu'il était décourageant de devoir traiter une fois de plus de ce cas après plus de vingt ans de commentaires de la commission d'experts concluant au non-respect des principes de la convention ainsi que de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Les conclusions adoptées par la Commission de la Conférence ont également été nombreuses face aux carences du gouvernement d'intensifier ses efforts pour s'assurer que la liberté syndicale et le respect des libertés publiques soient pleinement garantis. Les plaintes devant le Comité de la liberté syndicale sont également nombreuses. En 2003, une plainte fondée sur l'article 26 de la Constitution a donné lieu à une commission d'enquête dont le rapport contenait 11 recommandations préconisant notamment que les syndicats libres et indépendants puissent prendre la place qui leur revient en tant qu'acteurs du développement social et économique du pays. En 2010, lors de l'examen de la situation au Bélarus au titre de la convention, la Commission de la Conférence avait noté une série d'évolutions en apparence positives en rapport avec le Conseil et sur l'enregistrement de certains syndicats. La commission y regrettait néanmoins le manque de propositions concrètes de modification du décret présidentiel n° 2, de la loi n° 24 sur les activités de masse et du décret présidentiel relatif à l'aide étrangère gratuite, comme demandé par la commission d'enquête. En 2011, la commission a discuté à nouveau du Bélarus dans le cadre de la convention n° 98 et notait avec regret les nouvelles allégations à la fois d'ingérence dans les activités syndicales, de pressions et de harcèlement, tout en se déclarant préoccupée du fait que la détermination de la représentativité des syndicats ne peut avoir de signification que si le gouvernement met en place les mesures nécessaires pour garantir le plein respect de la liberté syndicale de tous les travailleurs ainsi que des garanties concernant l'enregistrement d'organisations de travailleurs librement choisies et la promotion de leur droit de négociation collective. L'Union européenne (UE) s'est également déclarée préoccupée par la situation du non-respect des droits de l'homme au Bélarus, insistant sur la nécessité de mettre fin au harcèlement des membres de l'opposition et de la société civile et décidant de prendre des mesures restrictives afin de maintenir la pression sur le pays au moins jusqu'en octobre 2013. Or, les droits garantis par les conventions n° 87 et 98 étant des droits de l'homme, leur respect représente une condition pour la levée éventuelle des mesures de restrictions.

Comme cela a été observé par les membres employeurs, en 2012, le gouvernement n'avait pas souhaité communiquer spontanément un rapport répondant aux multiples observations de la commission d'experts. Son rapport de cette année ne contient une nouvelle fois aucune information nouvelle concernant la mise en œuvre des recom-

mandations de la commission d'enquête de 2004. Le Comité de la liberté syndicale s'est également dit profondément préoccupé face au manque de coopération du gouvernement. La situation se détériore donc face au maigre espoir suscité lors de la discussion de 2010; la volonté politique de coopérer avec l'OIT se fait absente et tente plutôt de détruire le syndicalisme indépendant.

La demande de modification du décret présidentiel n° 2 et de son règlement d'application n'a pas été accueillie favorablement par le gouvernement, faisant perdurer le seuil minimum nécessaire de 10 pour cent de l'effectif des entreprises. Selon la nouvelle interprétation du paragraphe 3 du décret n° 2, d'autres obstacles semblent posés à l'enregistrement des syndicats et au droit d'élire librement leurs représentants syndicaux et d'organiser leur gestion. D'autres cas méritent d'être mentionnés. La direction de l'entreprise «Granit» a refusé, en violation de la convention, d'accorder l'adresse juridique exigée par le décret présidentiel n° 2 à une nouvelle organisation de base, le Syndicat indépendant du Bélarus (BITU); des syndicats indépendants se sont vu refuser leur enregistrement, tels le Razam Union et Delta Style, et les dirigeants des syndicats indépendants de plusieurs entreprises ont tous été licenciés; le CSDB a saisi le Conseil national du travail et des questions sociales d'une affaire de refus d'enregistrer un syndicat de base fondé sur le seuil de 10 pour cent, alors que la règle du minimum de 10 pour cent de l'effectif susmentionnée n'est pas applicable à des syndicats de base; recours systématique aux contrats de travail temporaires pour mieux contrôler les travailleurs afin de bloquer le développement des syndicats indépendants; existence de pratiques assimilables à du travail forcé dans l'industrie transformatrice du bois.

Les membres travailleurs ont insisté sur le fait que ce cas mérite toute l'attention de la commission, car il en va de la crédibilité des mécanismes de contrôle de l'OIT, d'une part, et du respect des travailleurs affiliés aux syndicats indépendants, d'autre part. L'UE, qui a fait part de sa réprobation en ce qui concerne les questions à l'examen, est également concernée par les travaux de la commission, qui devra se montrer très ferme sur l'obligation pour le gouvernement d'intensifier ses efforts afin d'assurer que la liberté syndicale et le respect des libertés publiques soient pleinement garantis en droit et dans la pratique.

Les membres employeurs ont rappelé que, lorsque la commission a examiné ce cas en 2007, ils avaient noté un changement d'attitude manifeste du gouvernement à l'égard des questions soulevées. A cette occasion, le gouvernement avait reconnu qu'il n'était pas nécessaire d'adapter les recommandations de la commission d'enquête aux circonstances nationales, avait abandonné les propositions législatives qui allaient dans la mauvaise direction, et avait instauré un dialogue social. A la suite de la discussion concernant ce cas en 2010, les membres employeurs avaient estimé que le gouvernement coopérait avec l'OIT et que le dialogue social était en bonne voie. Ils avaient néanmoins noté que beaucoup restait à faire, dans la mesure où certaines questions législatives fondamentales n'étaient toujours pas réglées. Si le gouvernement était confronté aux intérêts divergents des employeurs et des travailleurs, les recommandations de la commission d'enquête portaient sur des questions liées à la discrimination antisyndicale et sur l'enregistrement des syndicats. Les membres employeurs avaient donc estimé que le gouvernement se devait d'appliquer les recommandations de la commission d'enquête en droit et dans la pratique.

Les membres employeurs ont noté que les derniers commentaires de la commission d'experts portent sur le suivi donné aux recommandations de la commission d'enquête, tout en souhaitant rappeler que la commission

d'experts a formulé des commentaires sur les dispositions du Code du travail traitant du droit de grève, alors qu'il n'y a pas eu de consensus à la Commission de la Conférence sur la question de savoir si le droit de grève est reconnu par la convention n° 87. La position des membres employeurs sur la question a clairement été exprimée cette année à l'occasion de la discussion sur l'étude d'ensemble et le rapport général de la commission d'experts. Ces points de vue ne doivent dès lors pas figurer dans les conclusions de la Commission de la Conférence. La commission d'experts a noté avec regret que le rapport du gouvernement ne contient pas de nouvelles informations sur les mesures prises pour donner effet aux recommandations de la commission d'enquête ou pour répondre aux demandes de la Commission de la Conférence. La commission d'experts a prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour amender le décret présidentiel n° 2 afin d'éliminer les obstacles à l'enregistrement des syndicats, tout en soulignant qu'aucune information n'a été communiquée sur le sujet. Les membres employeurs se sont dits profondément préoccupés par l'absence d'informations communiquées par le gouvernement en ce qui concerne le décret présidentiel n° 2 et ont donc présumé qu'aucune mesure concrète n'a été prise pour l'amender. En revanche, ils se sont félicités de la déclaration du représentant gouvernemental indiquant que le Conseil tripartite fonctionne de nouveau depuis 2009, que les relations entre les partenaires sociaux se sont stabilisées et que plusieurs conventions collectives ont été signées. Aucun refus d'enregistrer un syndicat n'a été signalé en 2012, et le gouvernement a manifesté la volonté d'entamer un dialogue social avec les partenaires sociaux et le BIT, et d'organiser un séminaire pour examiner les mesures à prendre pour donner effet aux recommandations de la commission d'enquête.

Les membres employeurs ont profondément regretté qu'aucun progrès ne semble avoir été fait pour appliquer les recommandations de la commission d'enquête. Ils ont donc prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir la liberté syndicale en droit et dans la pratique. Ils ont appelé le gouvernement à intensifier sa coopération avec les partenaires sociaux dans cet objectif et à se prévaloir des conseils et de l'assistance techniques du BIT. En outre, les membres employeurs considèrent qu'il faut impérativement que le gouvernement fournisse un rapport sur les mesures prises; ils regrettent que les progrès attendus lors du dernier examen de ce cas par la Commission de la Conférence n'aient pas été réalisés. Considérant que le gouvernement devait désormais joindre le geste à la parole, ils ont conclu en exprimant l'espoir de voir évoluer la situation dans un très proche avenir.

Le membre employeur du Bélarus a indiqué que des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, notamment au niveau législatif, une mention spéciale devant être faite à la mise en place d'une réglementation plus détaillée concernant les relations entre les partenaires sociaux. Il déclare que: le principe d'égalité de traitement entre tous les syndicats est respecté; tous les syndicats peuvent prétendre exercer le droit à la négociation collective, y compris le CSDB; et la législation sur les licenciements injustifiés s'applique à tous les travailleurs, indépendamment de leur appartenance à un syndicat en particulier. Les syndicats participent aussi activement à l'amélioration de la législation au sein du Conseil national du travail et des questions sociales et ont participé à l'élaboration et à l'application de la politique nationale relative aux salaires et aux conditions de travail. Il indique que le dialogue social a désormais systématiquement cours dans le pays, et qu'une assistance technique, qui a déjà été fournie à

l'occasion d'un séminaire sur les normes internationales du travail, contribuerait à faire mieux comprendre le dialogue social. Etant donné les circonstances actuelles et les problèmes auxquels fait face le pays, on ne se saurait justifier des sanctions. Il souhaite la levée des sanctions de la part du Département du travail des Etats-Unis et de l'Union européenne et, faisant référence au projet «Partenariat oriental», a exprimé l'espoir que les relations entre le Bélarus et l'Union européenne se normalisent. Les employeurs ont reconnu le problème que pose l'exigence de représentativité minimale de 10 pour cent pour constituer un syndicat, et ont indiqué qu'une décision tenant compte des intérêts des employeurs comme ceux des travailleurs devrait être prise. Pour conclure, il demande à la commission de faire une évaluation réaliste du développement du dialogue social dans le pays.

Le membre travailleur du Bélarus a rappelé que cela fait maintenant bientôt dix ans que l'OIT a émis des recommandations concernant la liberté syndicale au Bélarus vis-à-vis desquelles le gouvernement n'a cessé de travailler. Il a indiqué que la FSB compte plus de 4 millions d'affiliés, soit presque la moitié de la population du pays, et qu'elle ne peut être comparée à de très petites organisations syndicales. Alors qu'en 2002 il n'existait ni dialogue social ni conventions collectives, plus de 550 accords salariaux et plus de 18 000 conventions collectives sont aujourd'hui en vigueur dans le pays. Toutefois, malgré les invitations de la FSB, les autres syndicats participent très peu à la négociation collective. Afin de défendre les intérêts des travailleurs et de la population, la FSB travaille avec le gouvernement pour faire avancer ses revendications, particulièrement en matière de création d'emplois et de protection sociale. Après avoir souligné les convergences entre plusieurs orientations du rapport du Directeur général du BIT et l'action de la FSB, il s'est étonné des critiques formulées contre sa fédération par des petits syndicats de son pays sous prétexte qu'elle n'aurait obtenu des augmentations de salaires que dans certains secteurs d'activité. Il s'est élevé contre les sanctions prises par l'UE à l'encontre d'une série d'entités du Bélarus. Ces mesures sont néfastes, en particulier pour le bien-être de la population. Il a souligné que l'OIT et l'UE sont des institutions d'une nature radicalement différente et qu'il convient d'éviter toute confusion à cet égard. Il a ensuite affirmé que 10 des 12 recommandations de la commission d'enquête ont déjà été mises en œuvre et que le gouvernement est en train de travailler sur la condition de 10 pour cent d'affiliation exigée pour pouvoir constituer un syndicat au niveau de l'entreprise. Concernant la question générale de l'enregistrement des syndicats, il a relevé que cette problématique, en discussion depuis dix ans, n'est plus à l'ordre du jour. Comme l'illustre le fait que 45 000 entreprises privées, à Minsk uniquement, n'exigent pas d'adresse légale pour créer des syndicats; les petits syndicats qui ne sont pas affiliés à la FSB n'ont pas recours à cette possibilité, alors même qu'ils en ont le droit. Il a finalement demandé à la Commission de la Conférence de soutenir les efforts du gouvernement; il a soutenu la proposition du gouvernement d'organiser une réunion à Minsk qui permettrait d'aborder les différentes questions restant à débattre.

Un représentant de l'Union européenne, prenant la parole au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi que de la Croatie et de l'ex-République yougoslave de Macédoine, de l'Islande, du Monténégro et de la Serbie, de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine et de la Norvège, a indiqué qu'ils demeurent gravement préoccupés par le non-respect des droits de l'homme, de la démocratie et de l'Etat de droit au Bélarus. La démocratie ne peut exister sans les libertés d'expression, d'opinion, d'assemblée et d'association. Le gouvernement du Bélarus doit pleinement coopérer avec l'OIT, fournir des in-

formations sur la suite donnée aux recommandations de la commission d'enquête et éliminer les obstacles à l'enregistrement des syndicats, en particulier les prescriptions imposées par le décret n° 2. Les mesures qui s'imposent doivent être prises en consultation avec les partenaires sociaux afin de veiller à ce que le droit d'organisation soit effectivement garanti. Le décret présidentiel n° 9, signé le 7 décembre 2012, qui empêche les travailleurs du secteur de la transformation du bois de démissionner avant la fin de la modernisation de leur entreprise, est inquiétant. La législation qui restreint la liberté d'assemblée des Bélarussiens donne également lieu à de vives préoccupations. Toute pénalisation de ceux qui exercent leur droit à la liberté d'expression et à la liberté d'assemblée, ainsi que toute discrimination à leur égard doit cesser. Les autorités doivent modifier ou abroger les textes de loi qui ne sont pas conformes au droit d'organisation des travailleurs, conformément aux recommandations de la commission d'enquête de 2004. L'orateur témoigne de la volonté des pays, au nom desquels il s'exprime, de mener une politique d'engagement critique, notamment par le biais du dialogue et de la participation au partenariat oriental. Il a rappelé que nouer des relations bilatérales au titre de ce partenariat ne pouvait se faire sans avancées sur la voie du respect, par le Bélarus, des principes de démocratie, de légalité et des droits de l'homme. Les gouvernements au nom desquels l'orateur s'exprime sont prêts à aider le gouvernement à s'acquitter de ses obligations à cet égard et à suivre de près la situation dans le pays.

Le membre employeur de l'Ouzbékistan a estimé que des progrès importants ont été réalisés dans le renforcement du dialogue social, conformément aux normes de l'OIT. Par exemple, des conventions collectives applicables à tous les secteurs ont été conclues et le CSDB a été enregistré. L'assistance technique fournie par le BIT s'est avérée utile à cet égard. L'orateur insiste sur le fait que les sanctions portent préjudice aux partenaires sociaux et qu'elles sont inacceptables. Elles ne font qu'exacerber les difficultés rencontrées par les travailleurs et les entreprises. Un dialogue constructif devrait au contraire être poursuivi.

Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI) a souligné qu'au Bélarus le contrôle de l'Etat sur le mouvement syndical est total et qu'il est impossible d'y créer des syndicats indépendants. Il a cité plusieurs exemples de licenciements massifs de travailleurs ayant participé à la création de syndicats, mesures ensuite avalisées par les tribunaux. Des sanctions administratives sont également utilisées comme moyens de pression sans que le parquet ne réagisse. De plus, des rassemblements de travailleurs souhaitant exprimer leur solidarité ont été empêchés lors des célébrations du 1^{er} mai. De manière plus générale, les mécanismes de mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête ont été utilisés à des fins de manipulation et les véritables problèmes n'ont pas du tout été abordés. L'observateur espère que l'OIT persistera dans ses efforts pour que la liberté syndicale finisse enfin par être respectée au Bélarus. Il affirme que le prix à payer pour les défenseurs de la liberté est très élevé au Bélarus mais que la démocratie, elle, n'a pas de prix.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie a dit estimer que le rapport remis et les déclarations faites par le gouvernement ont un caractère exhaustif et témoignent de sa volonté de coopérer et maintenir le dialogue avec l'OIT. Il croit comprendre que le Conseil des ministres du Bélarus étudie actuellement des propositions d'amendements au décret présidentiel n° 2, qui visent en particulier à supprimer le seuil de représentativité de 10 pour cent pour pouvoir constituer un syndicat. Les allégations faisant état de nombreuses violations, de har-

cèlement, de refus d'enregistrement et d'arrestations ne sont pas corroborées par les faits. Il est tout aussi surprenant que la commission d'experts n'ait pas tenu compte des explications fournies par le gouvernement à propos de la situation dans deux entreprises mentionnées dans le rapport de ladite commission. Son gouvernement a appelé la Commission de la Conférence à s'efforcer d'effectuer une évaluation objective et neutre de la situation s'agissant de la mise en œuvre des conventions de l'OIT.

Le membre gouvernemental de Cuba a souligné que la coopération technique de l'OIT a joué un rôle important car elle a contribué de manière concrète à la mise en application de la convention. Des progrès ont été réalisés en matière de dialogue social, ce dont témoigne l'augmentation, ces dix dernières années, des conventions collectives et le fait qu'il n'y a eu, en 2012, aucun cas de refus d'enregistrement d'un syndicat. Le gouvernement, conjointement avec les partenaires sociaux, a pour objectif prioritaire d'améliorer la législation conformément aux recommandations formulées par la commission d'enquête et, dernièrement, des propositions ont été formulées et des mesures concrètes ont été prises à cette fin, notamment en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats. Son gouvernement a salué la volonté et les efforts du gouvernement pour maintenir des relations constructives, le dialogue social et une collaboration étroite avec l'OIT et a ensuite recommandé de poursuivre l'assistance technique afin de réaliser les objectifs que fixe la convention.

Le membre gouvernemental du Canada a indiqué que son gouvernement est gravement préoccupé par la situation globale des droits de l'homme, notamment les droits des travailleurs, au Bélarus. Son gouvernement est troublé par les informations selon lesquelles de nombreuses violations de la convention sont toujours commises, par exemple l'ingérence des autorités dans les activités des syndicats, l'arrestation et la détention de membres de syndicats indépendants, les licenciements antisyndicaux, les menaces et le harcèlement. Il prie instamment le gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour lutter contre ces allégations graves et faire un réel effort en vue d'éliminer les violations des droits syndicaux, notamment le droit des travailleurs de participer à des manifestations pacifiques pour défendre leurs intérêts professionnels dans leur pays. Son gouvernement est également vivement préoccupé par le degré minimal de coopération manifesté par le gouvernement avec les organes de contrôle de l'OIT. Le gouvernement ne parvient pas à donner d'informations sur la suite donnée aux recommandations de 2004 de la commission d'enquête. Les observations de la commission d'experts ont également détaillé plusieurs autres cas où le gouvernement n'avait pas pu fournir de réponses ou n'avait pas coopéré de quelque autre manière que ce soit. La coopération avec les mécanismes de contrôle est un élément essentiel de la bonne foi des membres de l'Organisation. Son gouvernement prie instamment le gouvernement de respecter ses obligations et de coopérer pleinement avec l'OIT.

Le membre travailleur de la Fédération de Russie a affirmé que la liberté syndicale ne peut être exercée librement au Bélarus. Les liens étroits existant entre les deux pays permettent aux organisations syndicales russes d'accéder à des sources d'informations fiables qui font part de pressions policières, de licenciements massifs de dirigeants syndicaux et d'absence de dialogue social. Par ailleurs, des cas de travail forcé imposé à certaines personnes ont été également rapportés. Il a regretté qu'une situation de type féodal subsiste au cœur de l'Europe et que les recommandations de la commission d'enquête soient restées lettre morte. Tout en réclamant qu'un mécanisme sérieux de suivi de la situation soit mis en place, il a demandé au gouvernement de présenter des faits concrets susceptibles

de réfuter les allégations persistantes de violation de la convention.

Le membre gouvernemental de la Chine a indiqué que l'enregistrement de syndicats progresse d'année en année, qu'en 2012 aucune réclamation à ce sujet n'a été présentée et que le décret n° 2 doit être appliqué. L'orateur a souligné le rôle important que joue le Conseil. Il a demandé que l'action menée par le gouvernement soit soutenue par le biais de l'assistance technique afin de l'aider à appliquer pleinement la convention.

La membre travailleuse de la Pologne a estimé qu'aucune avancée n'a été accomplie en matière de mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et d'amélioration de l'application de la convention. Elle a regretté de devoir faire part à la commission de nouveaux cas de violation des droits syndicaux dans plusieurs entreprises. La violation des droits syndicaux au Bélarus inclut notamment le refus d'enregistrer les syndicats indépendants, le harcèlement et le licenciement des dirigeants et militants des syndicats indépendants, l'ingérence dans les activités syndicales, l'exclusion des syndicats indépendants du processus de négociation collective, le déni du droit d'organiser des réunions et des manifestations et les poursuites à l'égard des dirigeants syndicaux sous des prétextes criminels. En outre, la législation existante est utilisée contre les travailleurs et les membres des syndicats indépendants, comme l'ont montré les difficultés rencontrées par le nouveau syndicat indépendant de l'entreprise de granit de Mikashevichi pour obtenir la réintégration des dirigeants syndicaux licenciés sur la base des dispositions du Code du travail. La prescription d'une adresse légale et le seuil de 10 pour cent pour la constitution d'un syndicat constituent l'un des principaux obstacles à l'action libre des syndicats. D'après les rapports de la commission d'experts et les déclarations du gouvernement, on peut conclure qu'aucune mesure concrète et efficace n'a été prise pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Les déclarations du gouvernement sur le dialogue social sont creuses et n'améliorent nullement la situation des travailleurs et des syndicats indépendants; elles devraient se traduire par des actions concrètes. La liberté syndicale ne peut être pleinement exercée dans un contexte où les libertés civiles ne sont pas respectées. L'oratrice se dit donc convaincue que le gouvernement devrait commencer par introduire un système garantissant et respectant le respect de ces libertés pour tous. Tant que le gouvernement ne respectera pas ses obligations internationales, la pression internationale continuera de s'exercer.

Le membre travailleur de l'Égypte a convenu avec le membre travailleur du Bélarus que le gouvernement a pris des mesures positives concernant la convention. Le dialogue social tripartite est un outil important visant à garantir les progrès dans tous les pays, ainsi que le respect des conventions de l'OIT et des droits des travailleurs. S'agissant du système de dialogue social, l'orateur l'a qualifié d'efficace grâce au Conseil national du travail et des questions sociales et qui inclut un nombre égal de représentants des syndicats, des employeurs et du gouvernement. La plupart des syndicats ont participé à la négociation de conventions collectives et à l'élaboration de la législation, ce qui constitue le socle du dialogue social. A cet égard, 18 000 conventions collectives ont été adoptées par les organisations de travailleurs et d'employeurs du pays. L'orateur a conclu en se disant convaincu que le dialogue continu entre l'OIT et le Bélarus a garanti le droit de s'affilier à des syndicats ces dernières années et que des avancées positives concernant la convention ont été réalisées.

Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela s'est félicité du renforcement du dialogue social dans le pays, qui a eu des répercussions sur la plei-

ne reconnaissance des droits syndicaux, ainsi que sur l'augmentation du nombre de conventions collectives et de conseils chargés des questions sociales et de travail. Son gouvernement est convaincu que le gouvernement continuera à adopter des mesures qui contribueront à la stabilisation du pays en matière de liberté syndicale et de protection du droit d'organisation. Le gouvernement s'y est engagé, comme le montre le fait qu'il a proposé à l'OIT d'organiser un séminaire avec les partenaires sociaux consacré aux travaux du Conseil, avec la participation de la FSB et du CSDB. La commission devrait mettre en avant les avancées réalisées par le gouvernement quant au respect des recommandations formulées par la commission d'enquête sur la convention.

Le membre travailleur du Soudan partage l'avis du membre travailleur du Bélarus et d'autres membres de la commission selon lequel certains changements positifs ont pu être relevés dans l'application de la convention. Il se dit encouragé par la participation de tous les partenaires sociaux à un vaste dialogue avec l'OIT et prend note de la participation des syndicats du Bélarus au processus de mise en œuvre des recommandations de l'OIT. Notant avec intérêt qu'aucun problème n'a été relevé dans l'enregistrement des syndicats depuis 2012, que des mesures positives ont été prises en vue d'améliorer la législation et qu'un vaste dialogue social s'est instauré, l'orateur conclut que la convention est mieux respectée, et ce grâce aux efforts de l'OIT.

Le membre gouvernemental de l'Ouzbékistan a considéré que l'information tant écrite qu'orale fournie par le gouvernement montre que la situation concernant la liberté d'association dans le pays s'est stabilisée et que le gouvernement a eu l'occasion de collaborer avec tous les syndicats (y compris la FSB et le CSDB). Le Conseil œuvre à l'amélioration de la situation et tente de résoudre les questions litigieuses. Aucun problème ne s'est posé concernant l'enregistrement des syndicats en 2012, ce qui montre que des progrès ont bien eu lieu. On peut également citer les discussions concernant le retrait du seuil des 10 pour cent requis pour la constitution des syndicats. L'ensemble de ces initiatives devraient être dûment reflétées dans les discussions de la commission.

Une observatrice représentant la Fédération syndicale mondiale (FSM) a approuvé sans réserve la position de la FSB, qui représente 4 millions de travailleurs dans tout le pays. Elle a déclaré bien connaître la situation économique et du travail au Bélarus, et s'est félicitée des importants progrès enregistrés dans le pays. Actuellement, le taux de chômage est de seulement 1,6 pour cent, et le Bélarus est au neuvième rang mondial pour le taux d'emploi et au treizième pour l'absence d'analphabétisme. C'est l'Etat le plus riche de la Communauté économique eurasiatique et l'un des pays les plus industrialisés de la région. Lorsqu'elle s'est rendue dans le pays en 2012, l'oratrice a constaté le haut niveau de participation des travailleurs dans les entreprises et les garanties dont ils bénéficient en matière de liberté d'association et de droits au travail. Elle a pu constater aussi les conditions dans lesquelles les plus de 30 syndicats nationaux peuvent lutter et défendre les droits socio-économiques des travailleurs, sans discrimination de la part des autorités. Elle a souligné que l'ensemble des partenaires sociaux agissent pour mettre en pratique les recommandations de la commission d'experts et de la commission d'enquête.

La membre gouvernementale des Etats-Unis a indiqué que son gouvernement regrette le sérieux manque de progrès dans la mise en œuvre par le gouvernement des recommandations de 2004 de la commission d'enquête. Cette situation est d'autant plus gênante qu'elle a fait l'objet d'un examen détaillé par l'ensemble du système de contrôle de l'OIT et que le pays a pu bénéficier des conseils et de l'assistance techniques du BIT. C'est pour-

quo son gouvernement prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre sans plus tarder toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que la liberté d'association soit effectivement garantie et encourage également une nouvelle fois vivement le gouvernement à collaborer étroitement avec les partenaires sociaux et à tenir régulièrement des consultations avec le BIT, de sorte que les organes de contrôle soient en mesure de confirmer dans un très proche avenir des progrès importants, concrets et durables. Rappelant la déclaration commune sur la démocratie et les droits de l'homme, effectuée par les gouvernements des Etats-Unis et du Bélarus en 2010, elle a noté que des syndicats libres et actifs sont cruciaux pour la démocratie. Son gouvernement attend avec impatience le jour où les organes de contrôle de l'OIT pourront confirmer que cet objectif est atteint.

La membre gouvernementale de la Suisse a indiqué que son gouvernement partage la préoccupation exprimée par l'Union européenne concernant la situation démocratique au Bélarus en général et celle de la liberté syndicale en particulier. Il est à cet égard très important d'assurer le suivi des recommandations de la commission d'enquête. Le gouvernement doit, en collaboration avec les partenaires sociaux, tout mettre en œuvre pour assurer une application effective de la convention.

Le membre gouvernemental de l'Inde a indiqué que son gouvernement est satisfait des mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Le rôle du Conseil est particulièrement notable et il faut se féliciter que la FSB et le CSDB soient représentés tous deux au sein de ce conseil. Tout ce qui précède montre que le gouvernement a bien l'intention de mettre en application les recommandations en question. Son gouvernement a rendu hommage à l'OIT pour la coopération technique et l'aide fournie au Bélarus pour mettre à exécution les recommandations de la commission d'enquête et a exprimé l'espoir que cet engagement constructif se poursuivra à l'avenir.

La représentante gouvernementale a déclaré qu'il n'a pas encore été apporté de solution à une série de questions et que le gouvernement continuera à prendre des mesures pour renforcer le pluralisme. Les normes internationales du travail occupent une place privilégiée dans la législation nationale, et le respect des conventions ratifiées est une priorité. Le gouvernement respecte strictement les engagements pris envers les organes de contrôle de l'OIT et il a transmis deux rapports au Comité de la liberté syndicale ainsi qu'un rapport sur l'application de la convention au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. La situation dans l'entreprise «Granit» a été examinée et les constatations ont été communiquées au BIT. S'agissant du décret présidentiel n° 2, la proposition du Conseil de juin de cette année a trait non pas à l'interprétation du décret, mais à des amendements au décret visant à supprimer l'obligation pour les syndicats de représenter plus de 10 pour cent des travailleurs. Cet amendement a été élaboré pour répondre aux recommandations de la commission d'enquête. Partout dans le monde, les relations professionnelles donnent lieu à des conflits, en particulier à propos des rapports entre les employeurs et les organisations syndicales sur le lieu de travail, et ces conflits n'ont pas uniquement pour cause la législation ou la politique nationales. Rappelant un cas dans lequel l'ancien vice-président d'un syndicat avait été licencié par le Congrès des syndicats, qui a été sanctionné par la suite pour ne pas avoir respecté le délai de préavis, l'oratrice a déclaré que, lorsque des employeurs violent clairement les droits des travailleurs, même lorsque ces employeurs sont des syndicats, le gouvernement est tenu de réagir dans le respect des dispositions de la législation en vigueur. Même si les orateurs qui ont pris part à la discussion ont fait une évaluation différente des progrès réalisés par le Bélarus dans

la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, certains faits concrets ne peuvent être contestés, dont la possibilité donnée à tous les syndicats de représenter les travailleurs, indépendamment du nombre de travailleurs qu'ils représentent. Tous les partenaires sociaux peuvent participer au dialogue social. Le Conseil fonctionne et il a donné un avis spécial en ce qui concerne l'efficacité des amendements à la loi sur les syndicats. L'oratrice a proposé la tenue d'un séminaire tripartite avec la participation du BIT. La commission doit être assurée que le gouvernement demeurera un défenseur inébranlable des principes de l'OIT dans les domaines de la liberté syndicale et du tripartisme.

Les membres travailleurs ont indiqué que le tableau dressé par la représentante gouvernementale ne correspond pas à la situation que vivent les syndicats indépendants – situation qui, loin de progresser, empire. Ainsi, l'instance tripartite ne se réunit plus, et aucune suite significative n'a été donnée aux recommandations de la commission d'enquête. Si une étape décisive a été franchie, nul ne sait dans quelle direction. Or la seule direction à suivre est celle de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. En outre, le Conseil a examiné la question de la création des syndicats mais rien n'indique que cet examen fera l'objet d'un suivi, et les syndicats indépendants doutent de la crédibilité de cet organe. S'agissant du séminaire proposé par le gouvernement, les membres travailleurs ont indiqué qu'ils n'en attendaient rien. Les textes législatifs qui restreignent les droits syndicaux doivent être révisés en tenant compte des commentaires des organes de contrôle. Compte tenu de l'ancienneté de ce cas et de l'inertie du gouvernement, l'envoi d'une mission de contacts directs se justifie pleinement afin de trouver une réponse juridique et structurelle aux actes dont sont victimes les syndicats indépendants. Le gouvernement devrait être invité à fournir des informations sur les progrès réalisés à cet égard. Les membres travailleurs ont également demandé que les conclusions de ce cas figurent dans un paragraphe spécial du rapport de cette commission.

Les membres employeurs ont conclu qu'il s'agit d'un cas grave du point de vue de l'exercice des droits syndicaux et du respect de la liberté syndicale; toutefois, au vu de l'évolution de la situation depuis 2007, il y a lieu d'être optimiste. Quoique lentement, les choses ont progressé. Le gouvernement est actuellement à la croisée des chemins: il peut choisir soit de continuer à progresser par étapes, soit d'intensifier ses efforts en vue d'assurer la pleine application des dispositions de la convention. Le dialogue social qui a été amorcé est essentiel et doit se poursuivre. La pleine application de la convention ne peut s'obtenir que par l'adoption et la mise en œuvre rigoureuse des textes de loi qui s'imposent et, pour que la convention soit respectée, la situation doit changer, tant en droit que dans la pratique. Le gouvernement doit être prié d'intensifier sa collaboration avec les partenaires sociaux et de se prévaloir des conseils spécialisés et de l'assistance du BIT. Dans cette optique, les membres employeurs ont appuyé la demande des membres travailleurs recommandant au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé que les questions en suspens concernent la nécessité de garantir, dans la législation et dans la pratique, le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et d'organiser leur activité et leurs programmes d'action sans ingérence des autorités publiques. La commission a aussi souligné les recommanda-

tions de longue date de la commission d'enquête sur la nécessité de modifier le décret présidentiel n° 2 sur l'enregistrement des syndicats, le décret n° 24 sur l'utilisation de l'aide étrangère gratuite et la loi sur les activités de masse.

La commission a noté les informations fournies par le gouvernement à propos des travaux du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail, et en particulier sa décision d'appuyer l'amendement du décret n° 2 et de supprimer le critère relatif à la nécessité d'obtenir l'adhésion d'au moins 10 pour cent des travailleurs dans l'entreprise pour pouvoir former un syndicat. La commission a également noté l'engagement déclaré du gouvernement pour le dialogue social et la coopération avec l'OIT.

La commission a noté avec regret les nouvelles allégations de violations de la liberté syndicale dans le pays, y compris des allégations d'ingérence dans les activités des syndicats, de pressions et de harcèlement. En particulier, tout en observant que le gouvernement a indiqué qu'aucun refus d'enregistrer un syndicat n'avait été constaté en 2012, la commission a noté les allégations concernant le refus d'enregistrement du Syndicat indépendant du Bélarus (BITU), syndicat de base dans l'entreprise «Granit», et la déclaration du gouvernement à ce sujet selon laquelle ce cas est actuellement examiné par le Conseil tripartite.

La commission a observé avec une profonde préoccupation que le gouvernement n'a communiqué aucune nouvelle information et qu'aucun résultat concret n'a été obtenu concernant la mise en application des recommandations formulées par la commission d'enquête de 2004.

Rappelant le lien intrinsèque qui existe entre la liberté syndicale, la démocratie, le respect des libertés publiques fondamentales et les droits de l'homme, la commission a prié instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts pour mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention, en coopération étroite avec tous les partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT. La commission a prié instamment le gouvernement de prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que tous les travailleurs et les employeurs dans le pays puissent exercer pleinement leurs droits à la liberté d'expression et à la liberté de réunion. La commission a invité le gouvernement à accepter une mission de contacts directs en vue d'obtenir un panorama complet de la situation des droits syndicaux dans le pays et d'aider le gouvernement à mettre en œuvre, rapidement et efficacement, toutes les recommandations en suspens qui ont été formulées par la commission d'enquête. La commission s'est attendue à ce que le gouvernement présente des informations détaillées, lors de la prochaine réunion de la commission d'experts cette année, sur les amendements proposés aux lois et décrets mentionnés et a voulu croire qu'elle sera alors en mesure de constater de réels progrès sur toutes les questions en suspens.

La commission a décidé d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial de son rapport.

La représentante gouvernementale a indiqué que son gouvernement a pris note des conclusions mais qu'il ne fera part de sa décision finale sur leur acceptabilité et leur bien-fondé seulement après avoir examiné de manière approfondie les discussions s'étant tenues au sein de cette commission.

CAMBODGE (ratification: 1999)

Un représentant gouvernemental, se référant aux cas de Chea Vichea, Hy Vuthy et Ros Sovannareth (Comité de la liberté syndicale, cas n° 2318), a indiqué que le Premier ministre a récemment promulgué une ordonnance (lettre n° 397 du 6 mars 2013) instituant un comité de coordination ayant pour mandat exclusif de coordonner les ministères chargés de répondre aux questions se rapportant au cas n° 2318. En outre, le Premier ministre a promulgué

une autre ordonnance (lettre n° 1080 du 6 juin 2013) instituant un comité permanent auquel participeront tous les partenaires sociaux ainsi que 20 ministères différents et qui sera chargé de coordonner l'élaboration de la politique nationale de l'emploi et de répondre à toutes les questions soulevées par l'OIT. Ces deux ordonnances seront traduites et transmises à la commission d'experts en temps voulu. S'agissant des questions liées à la liberté syndicale, le gouvernement respecte les principes sur lesquels se fonde la convention, et la législation du travail cambodgienne donne pleinement effet à ses dispositions. Les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs peuvent s'organiser et exercer leurs droits en toute liberté. On compte à ce jour 12 chambres syndicales, 76 fédérations syndicales et 2 765 syndicats d'entreprise, principalement dans les secteurs de l'habillement et de la chaussure qui regroupent quelque 460 entreprises. Par ailleurs, les organisations de travailleurs jouent un rôle crucial dans l'élaboration de la législation nationale et participent activement aux discussions sur les questions de travail. Dans les efforts qu'il déploie pour relever une série de défis dans le domaine des relations professionnelles et renforcer le dialogue social, le gouvernement a mis en place un comité tripartite en charge de la surveillance des grèves, un autre comité tripartite ayant compétence sur les contrats de travail, et un troisième chargé des salaires minima. Ces trois comités se composent de représentants des employeurs et des travailleurs librement élus par leurs organisations respectives.

En outre, une nouvelle loi sur les syndicats a été élaborée avec la participation active des partenaires sociaux et l'assistance technique du Bureau. Ce projet de loi est actuellement examiné par le Conseil des juristes du Conseil des ministres. Lorsqu'il disposera de la version finale du projet, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle le transmettra à la commission d'experts. En outre, le ministère de la Justice a été chargé de rédiger la loi sur les tribunaux du travail en consultation avec tous les partenaires sociaux, comme le veut la pratique établie. S'agissant de l'indépendance du système judiciaire et des obligations du gouvernement en matière de présentation de rapports sur les textes de loi récents, comme par exemple la loi anticorruption, un des comités récemment constitués mentionné ci-dessus sera chargé de répondre aux demandes de la commission d'experts, probablement après les élections générales de juillet 2013 et dès qu'il se sera familiarisé avec les procédures de l'OIT, en particulier avec le fonctionnement des organes de contrôle; l'assistance du Bureau ainsi qu'une formation ont été sollicitées à cet égard. Par ailleurs, le gouvernement a nommé à la mission diplomatique du Cambodge à Genève un attaché chargé des questions de travail qui facilitera la communication et le dialogue entre le Bureau et les instances concernées au Cambodge. Le représentant gouvernemental a déclaré que des progrès significatifs ont été réalisés au fil des ans mais que, le marché du travail changeant et les relations professionnelles se diversifiant, une législation et un dialogue social appropriés s'imposent pour continuer à répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs.

Les membres travailleurs ont souligné que, déjà dans ses conclusions de 2007 et 2011, cette commission s'est référée aux assassinats de syndicalistes, au harcèlement, aux arrestations et disparitions de dirigeants syndicaux, à la question de l'efficacité et du manque d'indépendance de la justice et au climat d'impunité. Ces mêmes mots sont repris depuis 2003 par la commission d'experts dans les commentaires qu'elle formule au gouvernement. Dans sa dernière observation, elle souligne que les assassinats des syndicalistes Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy n'ont toujours pas été élucidés, ce qui pose une nouvelle fois la question du fonctionnement efficace et indépen-

dant de la justice et du climat d'impunité. Bien que le gouvernement ait été prié de prendre des mesures concrètes à cet égard et, en particulier, d'adopter sans délai le projet de loi sur le statut des juges et des procureurs et la loi sur le fonctionnement des tribunaux et de les communiquer, à ce jour aucun progrès n'a été réalisé. S'agissant du harcèlement dont sont victimes les membres de l'Association cambodgienne des enseignants indépendants (CITA), celui-ci illustre le problème plus général des syndicats de la fonction publique qui ne sont pas couverts par le projet de loi sur les syndicats et sont considérés comme de simples associations. En outre, au Cambodge comme dans de nombreux pays, le recours aux contrats temporaires et la multiplication des contrats de courte durée porte directement ou indirectement atteinte à la possibilité des travailleurs de s'affilier à un syndicat, or tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, doivent avoir la possibilité de s'affilier au syndicat de leur choix. Les membres travailleurs ont souligné que tous ces problèmes sont encore plus accentués dans le secteur du textile qui constitue un secteur essentiel de l'économie cambodgienne, représentant 80 pour cent des exportations nationales. Bien que la main-d'œuvre employée soit qualifiée, les rémunérations et les conditions de travail sont mauvaises et les travailleurs sont soumis à d'énormes pressions. Les entreprises qui imposent ces conditions sont des sous-traitants de grandes marques mondialement connues qui ne se soucient pas de ces pratiques. Or il existe un lien évident entre le respect de conditions de travail décentes et l'exercice de la liberté syndicale dans une entreprise. Le climat de violence et de corruption rend la tâche des syndicats difficile et ce sont les travailleurs qui en pâtissent. Un mouvement syndical libre et un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces est indispensable pour permettre aux partenaires sociaux de mener un dialogue efficace en vue de garantir des conditions de travail conformes aux normes de l'OIT. La détention de syndicalistes pour des motifs liés à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs constitue une atteinte grave aux libertés publiques en général et aux droits syndicaux en particulier. Les intérêts économiques importants liés au secteur du textile seront d'autant mieux protégés que la liberté syndicale sera garantie.

Les membres employeurs ont noté que ce cas représente un défi pour cette commission car, malgré sept observations formulées par la commission d'experts depuis 2007, une mission de contacts directs en 2008, une double note de bas de page en 2010 et une discussion devant la Conférence en 2011, il n'y a guère eu de progrès. Une loi sur les manifestations pacifiques a été adoptée en 2009, mais elle ne semble pas être en conformité avec les dispositions de la convention. Des problèmes tels que le climat d'impunité, le contexte de violence dirigée contre les responsables syndicaux et le manque d'indépendance du pouvoir judiciaire n'ont pas reçu de solution. Des travailleurs continuent de dénoncer des actes de violence et de harcèlement, il n'existe toujours pas de tribunaux du travail et le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Cambodge a recommandé l'adoption de mesures favorisant l'indépendance du pouvoir judiciaire. Il y a lieu de se féliciter de l'indication du gouvernement selon laquelle il a adopté une loi anti-corruption et créé une unité de lutte contre la corruption, et le gouvernement devra donc fournir des informations sur la composition et le mandat de cette unité ainsi qu'une copie de la loi, afin de permettre à la commission d'experts d'évaluer ces nouvelles mesures. En outre, les membres employeurs ont prié instamment le gouvernement à communiquer dans son prochain rapport des informations sur les progrès réalisés en vue de la création de tribunaux du travail. Le gouvernement devra également prendre des mesures pour assurer d'urgence

l'indépendance et l'efficacité du système judiciaire et adopter sans délai le projet de loi sur le statut des juges et des procureurs, et le projet de loi sur l'organisation et le fonctionnement des tribunaux. Les membres employeurs ont exprimé le regret que le gouvernement reste muet à propos des observations relatives à des violations des droits syndicaux, notamment des allégations d'actes graves de violence et de harcèlement à l'encontre de syndicalistes et ils ont prié le gouvernement de faire connaître sa position sur la question. De même, ils ont instamment prié le gouvernement d'intensifier ses efforts, en pleine consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT, pour s'assurer que la version finale du projet de loi sur la liberté syndicale et les syndicats soit en pleine conformité avec la convention. Le gouvernement doit aller de l'avant et mettre à profit les mesures qu'il a prises pour réaliser des progrès tant en droit qu'en pratique.

Le membre travailleur du Cambodge a tout d'abord évoqué l'utilisation des contrats de courte durée ou à durée déterminée (FDCs) et déclaré que près de 60 pour cent des employeurs recourent à des sous-traitants et aux contrats de courte durée pour éviter la création de syndicats dans leurs entreprises, sapant de la sorte le droit des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective. En outre, les travailleurs sous contrat de courte durée ont souvent des conditions de travail moins favorables, avec notamment des salaires inférieurs et des prestations sociales limitées. S'agissant de l'assassinat de dirigeants syndicaux, les auteurs des meurtres de Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy, en 2004, n'ont toujours pas été identifiés. A l'occasion d'un autre incident, le gouverneur Chhouk Bandith, qui avait tiré sur trois travailleuses grévistes et les avait grièvement blessées en février 2012, n'a pas été poursuivi du fait des réticences des autorités judiciaires à mener une enquête sérieuse. Des mesures efficaces s'imposent donc pour que des enquêtes soient menées au sujet de ces meurtres, que les coupables soient poursuivis en justice avec toute la rigueur de la loi et que justice soit faite. L'orateur s'est également référé aux violences et menaces dirigées contre des dirigeants et militants syndicaux, dans la mesure où il arrive régulièrement que des individus soient engagés pour agresser des dirigeants et des membres de syndicats indépendants. En 2013, des dirigeants de la Coalition syndicale démocratique des travailleurs cambodgiens de l'habillement (CCAWDU) ont été victimes de ce genre d'agression. Par ailleurs, le nombre des dirigeants syndicaux licenciés est passé de 40 en 2010 à 45 en 2011 et 116 en 2012. La question de l'enregistrement des syndicats constitue un autre sujet de préoccupation dans la mesure où tous les syndicats qui veulent s'enregistrer auprès du ministère du Travail doivent d'abord en aviser l'entreprise, tandis que le ministère du Travail tarde souvent à délivrer le certificat d'enregistrement, empêchant ainsi le syndicat de fonctionner normalement. D'autre part, des partis politiques et des employeurs cherchent parfois à créer des syndicats qui ne sauraient être considérés comme indépendants, ce qui constitue une claire violation de l'article 3 de la convention. S'agissant du projet de loi sur les syndicats, des améliorations s'imposent du fait que le projet ne couvre pas les travailleurs du secteur public (fonctionnaires, enseignants, policiers, travailleurs du transport aérien et maritime, juges) ni les travailleurs domestiques. L'orateur a aussi soulevé la question de l'insuffisance de la réglementation en matière de santé et de sécurité, notamment en ce qui concerne la question de la ventilation insuffisante et des conditions de travail dangereuses qui se soldent souvent par des accidents tragiques et des pertes de vies humaines.

La membre employeuse du Cambodge a déclaré que droit à liberté syndicale et droit d'organisation sont des pra-

tiques extrêmement bien suivies au Cambodge, et elle a rejeté comme étant totalement erronée la référence, dans le rapport de la commission d'experts, à un «climat persistant de violence et d'intimidation envers les syndicats». La liberté syndicale est inscrite dans l'article 36 de la Constitution et dans les articles 266 à 278 du chapitre 11 de la loi sur le travail. En outre, la loi sur le travail n'exige pas un nombre minimum de membres pour pouvoir créer un syndicat, ce qui veut dire qu'une entreprise peut avoir plus d'un syndicat, parfois il en existe jusque dix. En référence aux discussions que cette commission a eues en 2011, il y a lieu de noter que, malgré un contexte économique difficile, la situation continue de progresser et le gouvernement agit sur plusieurs fronts prioritaires allant de la révision de la loi sur le travail à l'augmentation du nombre des grèves, en passant par la mise en place de centres d'arbitrage commercial, l'élargissement des programmes de sécurité sociale, la diversification de la stratégie économique, la priorité donnée à la politique de l'emploi et la promotion des activités de la nouvelle unité de lutte contre la corruption. Les syndicats sont non seulement libres mais aussi en nombre croissant au Cambodge où on comptait 2 765 syndicats et 76 fédérations syndicales enregistrés en 2012, soit des progressions de 60 et 90 pour cent, respectivement, par rapport à 2011. S'agissant des statistiques sur les grèves dans le secteur de l'habillement, leur nombre a progressé de 255 pour cent en 2012 par rapport à 2011, tandis que, entre les mois de janvier et mars 2013, le nombre de grèves a progressé de 25 pour cent par rapport à la période correspondante de 2012. Du point de vue d'un employeur, le véritable défi vient de la multiplicité de syndicats et du caractère violent des manifestations, autant de signes d'un contexte de relations professionnelles balbutiant et d'un mouvement syndical jeune qui doit encore arriver à maturité, se consolider et gagner en cohésion. S'agissant de l'obligation du gouvernement de faire rapport, elle s'est félicitée de la constitution d'un nouveau groupe de travail interministériel regroupant les ministères concernés, ce qui facilitera grandement la collecte et la communication des informations en temps voulu. L'assistance du BIT en vue du renforcement des capacités du groupe susmentionné devrait permettre aux institutions représentées au sein de ce groupe de mieux s'acquitter de leurs responsabilités. S'agissant des allégations concernant les FDCs, les questions relatives aux contrats d'emploi ont été sorties de leur contexte dans le but de susciter un débat sur la liberté syndicale. Tant les employeurs que les syndicats conviennent de la nécessité d'examiner l'évolution du contexte économique et la problématique des FDCs sans pour autant donner à la question des proportions exagérées et décrier les conditions dans lesquelles les entreprises investissent au Cambodge. Concernant l'adoption prochaine du projet de loi sur les syndicats, cette législation a été initiée et élaborée dans le cadre d'un véritable processus tripartite et, par conséquent, ne saurait constituer une violation grave de la convention dont il faille délibérer au sein de cette commission. En invoquant le projet de loi sur les syndicats pour suggérer une absence de liberté syndicale au Cambodge, on court le risque de saper cette démarche législative authentiquement tripartite et novatrice. S'agissant des décès de syndicalistes, l'oratrice a reconnu qu'il s'agit d'une question grave et a espéré que l'enquête et la justice suivront normalement leur cours. Consciente de l'importance des enjeux futurs, elle a exprimé l'espoir que le BIT continuera d'apporter son soutien aux partenaires sociaux cambodgiens qui feront tout pour continuer de renforcer les systèmes de relations professionnelles et leurs mécanismes.

Une observatrice représentant l'Internationale de l'éducation (IE) a exprimé son accord avec la commission

d'experts qui, dans ses commentaires antérieurs, a considéré que le projet de loi portant réglementation des syndicats n'est conforme ni à la convention n° 87 ni à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Cette commission a conclu en 2011 que le gouvernement devait intensifier ses efforts, en concertation pleine et entière avec les partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT, et il est déplorable de constater que la dernière version du projet de loi sur les syndicats n'est pas finalisée. Alors que le projet de loi qui a été communiqué en 2011 répondait à certaines préoccupations soulevées par la commission d'experts dans son observation, il est difficile de savoir quelles modifications ont été apportées depuis lors. L'exclusion persistante de fonctionnaires, dont des enseignants, du champ d'application du projet de loi sur les syndicats demeure une question cruciale. Le gouvernement a de nouveau refusé l'enregistrement de la Confédération cambodgienne des syndicats (CCU) en tant que confédération syndicale au motif que la plupart de ses membres sont des enseignants, ce qui montre que le gouvernement ne respecte pas la convention. Les syndicats du secteur public sont toujours privés de droits syndicaux et leurs activités sont réglementées par la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales, ce qui est aussi problématique. Malgré l'assistance technique du BIT, le gouvernement n'a pas fait preuve de la volonté nécessaire pour faire progresser les choses. Le gouvernement doit réexaminer le projet de loi sur les syndicats, veiller à ce qu'il soit conforme aux normes internationales du travail, notamment en ce qui concerne la protection des fonctionnaires, et l'adopter immédiatement.

Le membre travailleur de l'Indonésie a souligné que l'augmentation significative du recours aux FDCs, notamment dans l'industrie du vêtement, a créé une insécurité importante de l'emploi, a nui aux relations professionnelles, a contribué à faire augmenter le nombre de grèves dans les entreprises depuis 2005 et porté atteinte à la puissance des syndicats en place. Généralement, ces contrats sont d'une durée de moins de trois mois, et les travailleurs craignent que leur contrat ne soit pas renouvelé s'ils participent à des activités syndicales ou deviennent membres d'un syndicat. La stratégie du gouvernement pour être concurrentiel sur les marchés mondiaux, consistant à recourir à des travailleurs sous FDCs et à des types d'emploi extrêmement précaires, ne conduira qu'à fragiliser l'économie et le climat politique. Beaucoup d'industries de l'habillement ne fonctionnent désormais qu'avec des travailleurs sous FDCs à court terme sans cesse renouvelés, en violation de la législation du travail, notamment de l'article 67 de la loi de 1997 sur le travail, qui limite à deux ans la durée des contrats individuels. Dans sa décision, le Conseil d'arbitrage a considéré que cette législation limite les renouvellements de contrat à une période maximum de deux ans, mais les usines de ce secteur ne tiennent pas compte de cette décision. Dans la pratique, le recours généralisé aux FDCs au détriment des contrats à durée indéterminée (UDCs) porte atteinte à la liberté syndicale et la négociation collective. La durée des contrats à court terme n'offre pas de temps suffisant pour former un syndicat, ni de déterminer ni de mettre en place des dirigeants syndicaux, ce qui a de graves répercussions sur l'efficacité de la direction des syndicats et sur leur capacité à réaliser des changements sur le lieu de travail. En outre, la législation du travail impose aux dirigeants syndicaux d'avoir une année d'expérience dans l'entreprise – période qu'il est difficile de cumuler avec des FDCs. La plupart des usines du secteur de l'habillement ont transformé les UDCs en FDCs, au moyen de différentes tactiques, notamment en fermant l'usine pour la rouvrir immédiatement sous un autre nom et en «réembauchant» les travailleurs sous FDCs.

La membre travailleuse de la Suède, s'exprimant au nom des membres travailleurs d'autres syndicats nordiques, a déclaré que la discrimination antisyndicale au Cambodge demeure un problème grave et que les travailleurs qui sont licenciés en raison de leurs activités syndicales disposent rarement de voies de recours efficaces. A ce jour, le Conseil d'arbitrage demeure le seul mécanisme chargé de régler les conflits du travail en l'absence d'un tribunal du travail. Le Conseil examine les différends de manière transparente et objective mais ses décisions ne sont pas contraignantes alors que son existence même est menacée en raison d'un financement insuffisant. Il est courant que des employeurs qui se rendent coupables de discrimination antisyndicale ignorent tout simplement les décisions du Conseil, et cela en toute impunité. Par conséquent, les syndicats cambodgiens et les travailleurs doivent disposer de voies de recours efficaces pour lutter contre la discrimination antisyndicale. Bien que fondées, les décisions du Conseil d'arbitrage ont été systématiquement ignorées, et les travailleurs n'ont d'autre option que de recourir à la justice, avec ses procédures judiciaires longues et coûteuses, ou de descendre dans la rue pour défendre leurs droits.

Le membre travailleur des Philippines a déclaré que la liberté syndicale ne peut réellement s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces, quelles qu'elles soient, contre les membres et les dirigeants syndicaux, ce qui n'est pas le cas au Cambodge. L'orateur a présenté en détail deux affaires qui démontrent les pratiques d'intimidation et de harcèlement et la violence auxquelles les travailleurs sont confrontés au Cambodge. Dans la première affaire, le 20 février 2012, le gouverneur Chhouk Bandith, a tiré sur un groupe de grévistes, les blessant grièvement. Il a été inculpé, en avril 2012, pour «blessures involontaires», malgré les témoignages accablants de plus de deux douzaines de témoins confirmant clairement l'acte intentionnel. L'affaire a été rouverte, mais les victimes – des syndicats et les organisations de défense des droits de l'homme – sont très sceptiques quant à la perspective d'une enquête impartiale. La deuxième affaire concerne deux personnes, Born Samnang et Sok Sam Oeun, qui ont été condamnées en 2005 pour l'assassinat du dirigeant syndical Chea Vichea, alors président du Syndicat libre des travailleurs (FTU). Bien que des préoccupations aient été exprimées face aux irrégularités de procédure et à l'absence de preuves et que la Cour suprême ait demandé de rejurer l'affaire, la Cour d'appel a confirmé la décision initiale. Les autorités cambodgiennes doivent mener une enquête approfondie, indépendante et impartiale sur ces deux cas. Depuis la mort de Chea Vichea, deux autres militants de la FTU ont été assassinés à Phnom Penh, allongeant ainsi la longue liste des attaques injustifiables commises contre les libertés publiques et les droits syndicaux.

Le représentant gouvernemental a remercié les membres employeurs et travailleurs pour leurs commentaires reflétant les efforts déployés par le gouvernement pour mettre en œuvre les dispositions de la législation cambodgienne conformément à la convention. Afin de promouvoir la liberté syndicale, le gouvernement a donné à tous les travailleurs la possibilité de s'organiser et d'exercer leurs droits librement. A ce jour, il existe 12 chambres syndicales, 76 fédérations syndicales et 2 765 syndicats au niveau de l'entreprise au Cambodge. Pour la seule année 2012, 74 conventions collectives ont été enregistrées auprès du ministère du Travail et de la Formation professionnelle. Les syndicats ont joué un rôle crucial dans l'élaboration de la législation nationale et dans diverses discussions sur des questions en matière de travail. Des représentants syndicaux ont été inclus dans une commission mise en place le 6 juin 2013, qui s'est vu confier le mandat de procéder à la coordination et à l'élaboration de

la politique de l'emploi du Cambodge et de répondre aux questions soulevées par l'OIT. Le représentant gouvernemental a exprimé des regrets au sujet de certains commentaires qui ne reflètent pas correctement la situation au Cambodge et ne reconnaissent pas les efforts déployés pour poursuivre la mise en œuvre effective des dispositions de la loi cambodgienne du travail, conformément à la convention. Le gouvernement continue de répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs et à l'évolution de l'environnement industriel. En dépit des progrès significatifs accomplis pendant des années, le gouvernement est conscient de la nécessité de continuer à élaborer des lois et des réglementations nationales et de renforcer les fondations déjà solides du dialogue social.

Les membres travailleurs ont déclaré qu'afin de remédier aux manquements qui ont été soulignés en matière de liberté syndicale et de protection du droit syndical le gouvernement doit, sans délai: i) adopter, avant la fin de l'année 2013, une loi sur les syndicats conforme à la convention et couvrant tous les travailleurs des secteurs privé et public, quel que soit leur type de contrat (permanent, temporaire, temps partiel ou temps plein), en consultation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs et avec l'assistance technique du BIT si nécessaire; ii) faire en sorte que les responsables d'actes de violence contre les syndicalistes et les travailleurs soient poursuivis et sanctionnés par la justice rapidement et de manière transparente; iii) convoquer un comité tripartite s'engageant à trouver un accord sur les contrats temporaires dans un délai de six mois; et iv) assurer le financement continu du Conseil d'arbitrage et lui octroyer le pouvoir d'adopter des décisions contraignantes.

Les membres employeurs ont exprimé leur souhait de voir les commentaires qu'ils avaient faits à l'ouverture de ce cas sur les lacunes dans l'action du gouvernement reflétés dans les conclusions de cette commission. On peut résumer ce cas à quatre points importants qui appellent une action immédiate de la part du gouvernement: le silence du gouvernement à l'égard de la situation de la liberté syndicale; l'indépendance et l'efficacité du système judiciaire; l'adoption de la loi anticorruption avec son plan stratégique quinquennal ainsi que la création d'une unité anticorruption; et l'implication des partenaires sociaux. Les membres employeurs ont encouragé le gouvernement à adopter une loi traitant de la question de la liberté d'association des syndicats et à veiller à ce que la violence contre les travailleurs ne soit pas permise. Ils ont exhorté le gouvernement à garantir l'indépendance et l'efficacité du système judiciaire, en mettant notamment l'accent sur les mesures de renforcement des capacités et l'établissement de garanties contre la corruption. A cet égard, les membres employeurs ont également exhorté le gouvernement à adopter sans délai le projet de loi sur le statut des juges et des procureurs et la loi sur l'organisation et le fonctionnement des tribunaux, et à prendre des mesures afin d'assurer leur pleine application. Ils ont demandé au gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés, particulièrement en ce qui concerne les mesures prises pour mettre en place des tribunaux du travail. En outre, ils ont encouragé le gouvernement à fournir des informations sur le mandat de l'institution anticorruption et ses activités, y compris une copie de la loi, du plan stratégique et tout autre document pertinent. Les membres employeurs ont indiqué qu'ils étaient encouragés par certaines des mesures prises, par exemple la consultation des partenaires sociaux par le gouvernement sur le projet de loi sur les syndicats. Toutefois, il est important que le gouvernement continue d'impliquer les partenaires sociaux dans les efforts qu'il déploie pour assurer le respect de la convention en droit et en pratique. Les membres employeurs ont exprimé

l'espoir qu'ils seraient en mesure de constater des progrès pour chacun des quatre points susmentionnés.

Conclusions

La commission a pris note de la déclaration du représentant gouvernemental ainsi que de la discussion qui a suivi.

La commission a noté que les questions graves concernant ce cas portent sur le climat d'impunité qui prévaut dans le pays et sur des procédures judiciaires viciées dans les procès impliquant les auteurs présumés du meurtre de trois dirigeants syndicaux, ainsi que la nécessité d'assurer l'indépendance et l'efficacité du pouvoir judiciaire. D'autres questions concernent un certain nombre de divergences déjà anciennes entre la législation et la pratique, et la convention.

La commission a pris note des informations communiquées par le représentant gouvernemental, indiquant la mise en place d'un Comité de coordination chargé de coordonner les activités de tous les ministères concernés pour traiter les questions relatives au meurtre de dirigeants syndicaux, ainsi que d'un Comité permanent sur la politique de l'emploi chargé aussi de traiter les questions soulevées par l'OIT. Le représentant gouvernemental a fait également état de l'élaboration d'un projet de loi sur les syndicats avec l'assistance technique du BIT, ainsi que de l'intention d'élaborer une loi sur les tribunaux du travail.

La commission a déploré le fait que, malgré le renvoi du cas concernant Chea Vichea devant la Cour pour un nouveau procès, il n'y ait pas eu d'investigations complètes, indépendantes et impartiales concernant ce meurtre, les personnes précédemment inculpées ayant été renvoyées en prison sans qu'aucune nouvelle preuve n'ait été fournie. La commission a également pris note avec préoccupation des allégations de violence, de menaces et d'intimidation continues à l'égard de dirigeants et de membres syndicaux. Rappelant que la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs ne peut être exercée que dans un climat exempt de violence, de pression ou de menaces de toutes sortes, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à l'impunité concernant les actes de violence à l'encontre de syndicalistes, et a demandé une fois encore l'ouverture d'enquêtes indépendantes afin de veiller à ce que les auteurs et les instigateurs de ces crimes odieux soient traduits en justice.

La commission a pris note des préoccupations exprimées par la commission d'experts à propos du système judiciaire. Elle a rappelé ses précédentes recommandations dans lesquelles elle avait prié instamment le gouvernement d'adopter sans délai la loi proposée sur le statut des juges et des procureurs, ainsi que la loi sur l'organisation et le fonctionnement des tribunaux, et d'en assurer l'application complète, et a exprimé l'espoir que le gouvernement serait en mesure de faire état de progrès réalisés à cet égard.

La commission a en outre observé que le processus de réforme législatif est toujours en cours et a demandé une fois encore au gouvernement de redoubler d'efforts, en consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT, pour veiller à ce que la loi sur les syndicats soit adoptée avant la fin de l'année 2013 afin de mieux garantir les droits accordés par la convention. Elle a demandé au gouvernement de prendre d'autres mesures pour garantir les droits syndicaux des travailleurs du secteur public et des travailleurs de tout type de contrat. Elle a notamment prié le gouvernement de communiquer à la commission d'experts les textes sur la loi contre la corruption et son plan stratégique, et a exprimé l'espoir que les ressources nécessaires seraient accordées pour leur mise en œuvre efficace. Des ressources adéquates devraient aussi être allouées pour le bon fonctionnement d'une justice indépendante. La commission a aussi demandé au gouvernement de transmettre à la commission d'experts tous les textes de projets de loi dont il est question, de manière à lui permettre de formuler des commentaires sur leur conformité avec la convention, et a exprimé l'espoir

qu'elle pourrait constater des progrès concrets à cet égard dans un proche avenir.

CANADA (ratification: 1972)

Une représentante gouvernementale a rappelé qu'en 2010, devant cette commission, le gouvernement avait précisé la nature de la Constitution canadienne, en vertu de laquelle le gouvernement fédéral et les autorités des 10 provinces et trois territoires ont la compétence exclusive de légiférer sur les questions du travail qui relèvent de leurs juridictions respectives. A cette occasion, la commission avait considérablement insisté sur les difficultés qu'entraînait cette répartition des pouvoirs législatifs prévue par la Constitution. L'oratrice a souligné plusieurs initiatives et mécanismes destinés à remédier à cette question. Par exemple, le gouvernement agit avec les autorités des provinces et des territoires pour faciliter la mise en œuvre des obligations internationales du Canada en matière de travail. La principale instance pour ces discussions est l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. De plus, un atelier annuel rassemble des fonctionnaires des autorités fédérales, provinciales et territoriales pour examiner des questions concernant l'OIT, y compris des rapports présentés à l'OIT sur l'application de conventions ratifiées, des commentaires des organes de contrôle de l'OIT et l'examen de conventions de l'OIT en vue de leur éventuelle ratification. Les partenaires sociaux y sont invités régulièrement. En outre, des réunions tripartites sur des questions du travail à l'échelle internationale se tiennent tous les ans, avec la participation de fonctionnaires de l'OIT. En novembre 2010, le ministre fédéral du Travail a institué le Conseil consultatif sur les questions relatives au travail et au lieu de travail, composé de représentants des employeurs et des travailleurs, une instance de discussion et de conseil qui aide le ministre pour les questions de ce domaine qui ont une portée fédérale, nationale et internationale.

S'agissant des observations de la commission d'experts, la représentante gouvernementale a indiqué, à propos des rapports détaillés du gouvernement de 2011 et 2012, qu'elle présenterait principalement les faits nouveaux survenus depuis le dernier rapport. En ce qui concerne les allégations soumises en juillet et août 2012 par la Confédération syndicale internationale (CSI), le Congrès du travail du Canada (CTC) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN), certaines portent sur des cas du Comité de la liberté syndicale (CLS) qui ont été clos, d'autres n'ont pas trait à l'application de la convention et d'autres encore seront traités dans les prochains rapports du gouvernement sur la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Pour ce qui est de l'allégation d'une recrudescence d'atteintes à la convention de la part du gouvernement fédéral, il n'y a pas eu dernièrement d'amendements à la législation sur les relations professionnelles. Cependant, depuis 2011, le gouvernement fédéral a adopté, à trois reprises, une législation visant à prévenir ou faire cesser les arrêts de travail qui compromettent l'intérêt public et l'économie canadienne. Deux de ces cas sont actuellement examinés par le CLS. Faisant suite à une recommandation contenue dans une étude indépendante sur les causes et conséquences des arrêts de travail dans le secteur privé au niveau fédéral, et au consensus des syndicats et des employeurs intéressés sur la nécessité d'améliorer leurs relations, le gouvernement a accru en 2011 les ressources allouées à son programme de médiation préventive, lequel prévoit des services, notamment des sessions de formation pour passer de la confrontation à des relations travailleurs-

employeurs plus harmonieuses, des approches pour régler les différends, améliorer la capacité de négociation collective et mieux répondre aux revendications formulées sur le lieu de travail. Quant à la décision de 2007 de la Cour suprême *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, 2007 CSC 27*, (ci-après *B.C. Health Services*) que les syndicats mentionnent, dans laquelle la cour a estimé que la protection de la liberté d'association prévue par la Charte des droits et libertés s'étend à la négociation collective, la représentante gouvernementale a souligné que, en 2011, dans son arrêt *Ontario (Procureur général) c. Fraser, 2011 CSC 20* (ci-après *Fraser*), la Cour suprême a revu sa décision et restreint la protection de la négociation collective garantie par la charte. De ce fait, l'étendue de la protection offerte pour la charte a continué à faire l'objet de procédures.

En ce qui concerne le suivi par les gouvernements provinciaux, la représentante gouvernementale a indiqué qu'un cas récent devant le CLS concerne la législation de l'Ontario de 2012 (projet de loi n° 115) qui imposait des contrats aux enseignants de l'Ontario. En janvier 2013, ce projet de loi a été refusé par le gouvernement de l'Ontario et les contrats imposés ont été modifiés depuis par des négociations collectives supplémentaires. En ce qui concerne le droit d'organisation des salariés à temps partiel des collèges publics, le gouvernement de l'Ontario tient à informer la commission que les demandes d'accréditation déposées par le Syndicat des salariés du secteur public de l'Ontario sont actuellement traitées par la Commission des relations de travail de l'Ontario, un organisme quasi judiciaire indépendant. Il y a eu d'importants retards dans le traitement de ces demandes en raison de nombreuses questions de procédure soulevées tant par le syndicat plaignant que par l'employeur, mais le dépouillement des bulletins de vote peut désormais être entrepris. Quant à l'exclusion, dans certaines juridictions, de certaines catégories de travailleurs, notamment les professions médicales, les dentistes, les architectes, les professions juridiques et techniques, les principaux et principaux adjoints des établissements d'enseignement, de la législation sur les relations professionnelles, ces catégories ont le droit de s'affilier aux organisations de leur choix pour la défense de leurs intérêts professionnels. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, le gouvernement du Nouveau-Brunswick tient à informer la commission qu'il a poursuivi les discussions concernant les éventuels amendements à la loi sur les relations professionnelles visant à supprimer ou modifier l'exclusion concernant ces travailleurs. De plus amples informations seront fournies à la commission d'experts dans le prochain rapport. Le gouvernement de la Saskatchewan a également indiqué que, dans le cadre de l'examen de la législation du travail, la définition du terme «employé» a été précisée et une nouvelle définition du terme «employé de supervision» a été ajoutée confirmant le droit de ces derniers de s'organiser pour négocier collectivement dans des unités de négociation séparées de celles des employés qu'ils supervisent. En outre, en ce qui concerne les projets de loi 5 et 6 de la Saskatchewan, la loi sur les services essentiels dans la fonction publique et les amendements à la loi sur les syndicats, la Cour d'appel de la Saskatchewan a constaté, dans une décision rendue le 26 avril 2013, que les deux lois sont conformes à la Constitution. Une copie de cette décision sera communiquée avec le prochain rapport du gouvernement. Enfin, la commission d'experts a identifié un certain nombre de dispositions législatives qu'elle estime incompatibles avec la convention. Les partenaires sociaux au niveau national n'ont toutefois fait part d'aucune préoccupation au sujet de ces dispositions en vigueur depuis longtemps. La représentante gouvernementale a mentionné, à titre d'exemple: i) les lois de la

Nouvelle-Ecosse, de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard qui désignent des syndicats spécifiques comme agents négociateurs; ii) le système actuel d'arbitrage obligatoire en vertu de la loi sur les écoles publiques du Manitoba; et iii) l'article 87.1 de la loi sur les relations du travail du Manitoba qui permet d'imposer, à la demande d'une partie, l'arbitrage par le Conseil du travail après soixante jours d'arrêt de travail – il convient de noter que l'article 87.4 de la loi exige que le Comité d'étude des relations syndicales-patronales examine l'application de cet article tous les deux ans et fournisse au ministre un rapport faisant part de ses conclusions; le prochain examen sera effectué en 2013. La représentante gouvernementale a reconnu que le système canadien de relations professionnelles n'est pas parfait et qu'il y a encore à faire pour répondre à un certain nombre de problèmes d'application de la convention, comme le montre la législation de toutes les juridictions canadiennes qui reconnaissent la liberté syndicale et prévoient des mesures de protection du droit d'organisation. Toutefois, elle a souhaité rappeler à la commission l'engagement total du Canada en ce qui concerne l'application de la convention. Le gouvernement continuera à travailler afin de répondre aux commentaires de la commission d'experts, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires, et fournira des informations complémentaires dans son prochain rapport. L'oratrice a assuré la commission du soutien et de la collaboration continus de son gouvernement à l'égard des organes de contrôle de l'OIT.

Les membres employeurs ont indiqué que l'observation de la commission d'experts porte aussi sur d'autres conventions de l'OIT, comme la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Toutefois, ils ont indiqué qu'ils limiteraient leurs remarques à la convention n° 87. Les membres employeurs se sont référés au fédéralisme canadien, unique en son genre, qui semble être à la base du présent cas dans la mesure où il traite d'un large éventail de questions qui, toutes, concernent les provinces plutôt que le gouvernement fédéral. La législation fédérale concerne moins de 5 pour cent des employeurs, les 95 pour cent restants tombant sous le coup des lois provinciales. La plupart des commentaires de la commission d'experts visent donc la législation des provinces. Depuis 1982, la Constitution canadienne reconnaît explicitement la liberté d'association et, depuis plus de trente ans, la Cour suprême du Canada et les juridictions suprêmes des provinces ont constitué un important corpus de jurisprudence sur la liberté d'association en interprétant la Constitution canadienne. Dans plusieurs de ses observations, la commission d'experts demandait au gouvernement de prendre des mesures par rapport à des textes de loi que les plus hautes juridictions du Canada n'avaient pas jugés constituer une violation du droit constitutionnel à la liberté syndicale. A titre d'exemple, la commission d'experts a demandé au gouvernement de s'assurer que le gouvernement de l'Ontario modifie la loi sur la protection des employés agricoles (LPEA), considérant qu'elle ne respecte pas la convention. Or, en 2011, la Cour suprême a déclaré la LPEA constitutionnelle. Un autre exemple concerne le droit de grève. La commission d'experts considère que les récents amendements à la loi sur les syndicats de la Saskatchewan violent le droit à la liberté syndicale et elle citait un cas qu'avait examiné le Comité de la liberté syndicale (CLS) en 2010. Les membres employeurs ont soulevé plusieurs points à cet égard. Premièrement, le CLS n'a pas pour mandat d'évaluer la conformité avec les conventions de l'OIT, et la commission d'experts, comme cette commission, devrait faire montre de circonspection dans l'examen des

conclusions et recommandations du CLS. Deuxièmement, les membres employeurs ne partagent pas le point de vue de la commission d'experts sur le droit de grève et ils sont persuadés que la question du droit de grève relève de la législation nationale. Troisièmement, conformément à ce qui précède, la plus haute juridiction de la Saskatchewan, la Cour d'appel de la Saskatchewan, a récemment confirmé que les parties concernées de la loi sur les syndicats ne constituent pas une violation du droit à la liberté d'association tel que le consacre la Constitution du Canada.

Les membres travailleurs ont pris note des commentaires formulés par l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) en 2012 et des discussions sur le mandat de la commission d'experts et le lien entre liberté syndicale et droit de grève. Après avoir rappelé les dispositions de la convention, ils ont souligné que la liberté syndicale est un droit de l'homme et constitue une condition préalable à une négociation collective et à un dialogue social sains au profit des employeurs, des travailleurs et de la paix sociale. La Commission de la Conférence et le Comité de la liberté syndicale (CLS) contribuent à résoudre les difficultés d'application de ce droit fondamental dans le monde entier, y compris au Canada. Les membres travailleurs ont souligné la complexité de la législation canadienne sur les droits syndicaux et se sont référés à l'analyse approfondie que la commission d'experts en a faite dans son commentaire. Le droit d'organisation reste entravé dans de nombreuses provinces pour toute une série de travailleurs, notamment les travailleurs agricoles en Ontario et en Alberta et les travailleurs domestiques qui sont exclus de toute protection légale en matière syndicale en Ontario et en Nouvelle-Ecosse, en Alberta et en Saskatchewan. Selon les provinces, certaines professions libérales bénéficient ou non du droit de s'organiser. Des entraves à la liberté syndicale existent aussi dans l'enseignement dans plusieurs provinces. En l'Ontario et en Nouvelle-Ecosse ainsi que dans l'Île-du-Prince-Édouard pour la fonction publique, un seul syndicat est reconnu pour la négociation. En Saskatchewan, un seuil de 45 pour cent de salariés est imposé pour être accrédité comme syndicat. S'agissant du droit des syndicats d'organiser leurs activités, les membres travailleurs ont rappelé les restrictions subies dans plusieurs provinces dans les secteurs de l'éducation (Colombie-Britannique, Manitoba, et bientôt Ontario) et de la santé (interdiction des actions collectives en Alberta). En outre, au Manitoba, l'arbitrage peut être imposé de manière unilatérale par une partie à la négociation et, au Québec, l'application de conventions collectives peut être imposée mettant ainsi fin aux négociations. Les membres travailleurs ont insisté sur le fait qu'au Canada les atteintes aux droits syndicaux sont de plus en plus nombreuses et que les autorités provinciales ne semblent pas pressées d'appliquer la convention.

La membre travailleuse du Canada a observé que de nombreux commentaires de la commission d'experts étaient presque identiques d'un rapport à l'autre, ce qui indique que peu d'avancées ont été réalisées en matière d'amélioration de la législation ou de la pratique. Cette année, la commission d'experts a prié le gouvernement de répondre aux allégations selon lesquelles des violations de la liberté syndicale sont devenues la norme au Canada. À cet égard, l'oratrice a dénoncé la lenteur des autorités provinciales pour donner effet aux recommandations de la commission d'experts, comme le montrent les commentaires de longue date concernant l'exclusion des travailleurs domestiques, des architectes, des dentistes, des géomètres, des avocats, des ingénieurs et des médecins, en droit et en pratique, du droit d'organisation. Même si certains gouvernements provinciaux ont comblé cette lacune, d'importantes difficultés subsistent. Les avancées

concernant les travailleurs domestiques se réalisent lentement, non seulement en Alberta et en Ontario mais aussi dans toutes les provinces. Il en va de même pour la situation des travailleurs agricoles et horticoles en Alberta et en Ontario, malgré une décision rendue par un tribunal de l'Ontario selon laquelle la LPEA reconnaît le droit des employés agricoles de constituer des associations d'employés ou de s'y affilier. En Alberta, les infirmières n'ont toujours pas le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. L'oratrice a également dénoncé la lenteur d'action en ce qui concerne les travailleurs de l'éducation en Alberta et les enseignants dans l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Ecosse et en Ontario. L'oratrice s'est également dite préoccupée par la stratégie discutable des autorités de l'Ontario concernant la certification du personnel enseignant et administratif à temps partiel, ainsi que par l'argument fallacieux selon lequel sa décision de ne pas faire obstacle à la résolution de l'affaire était partagée par le Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur public. Elle s'est également dite préoccupée par la détérioration de la situation en matière de processus de négociation et d'abus dans la définition des «services essentiels», dans le secteur public, notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Manitoba et du Québec. L'oratrice a également dénoncé le fait que le gouvernement fédéral a été à l'avant-garde des attaques contre la négociation collective par ses menaces ou par sa législation obligeant les travailleurs à cesser la grève et à reprendre le travail, bien que le gouvernement ait reconnu le droit de grève dans d'autres instances, par exemple dans son accord commercial avec le Costa Rica où ce droit est explicitement mentionné. Elle s'est dite préoccupée par le projet de loi C-377, qui impose des obligations financières élevées relatives à l'établissement de rapports, donne aux employeurs accès à des informations détaillées sur les activités de négociation collective et d'organisation des syndicats et viole les garanties de protection de la vie privée. De plus, les autorités provinciales mènent des combats «au cas par cas» pour réduire le champ d'application d'une décision de la Cour suprême de 2003 d'après laquelle la négociation collective fait partie du droit d'association consacré par la Constitution. L'oratrice a également dénoncé plusieurs mesures prévues par le gouvernement fédéral, tels le projet de loi C-60 faisant du Conseil du Trésor le troisième participant à la négociation collective concernant les sociétés d'Etat, le projet de loi C-525 portant modification des processus de certification et de révocation d'un agent négociateur dans la juridiction fédérale en rendant plus difficile l'obtention d'une représentation et plus facile la révocation des agents négociateurs, et la proposition d'éliminer le système de prélèvement à la source des cotisations au Canada, appelé «formule Rand», qui est un élément fondamental du système canadien de relations professionnelles.

Le membre employeur du Canada a, pour l'essentiel, fait siennes les observations de la représentante gouvernementale. Dans les 10 provinces canadiennes et au niveau fédéral, la législation du travail est très détaillée et vise à assurer des capacités égales de négociation aux employeurs et aux syndicats, et à promouvoir des négociations volontaires et des conventions collectives librement négociées. Cette législation donne aux deux parties des droits et des obligations dans le processus de négociation collective, et assure une aide du gouvernement aux fins de la négociation collective, notamment des services complets de conciliation, de médiation et de facilitation, ainsi qu'une protection solide contre les pratiques déloyales. Aspect important de ce système: il interdit les grèves et les lockouts tant qu'une convention collective est en vigueur et tant que la négociation collective n'a pas atteint certains

stades. Le système canadien de relations professionnelles prévoit aussi des modalités exhaustives de règlement quasi judiciaire des différends – un arbitrage obligatoire des différends relatifs à l'interprétation des conventions collectives, des conseils tripartites des relations professionnelles pour interpréter et trancher les différends conformément à la législation sur les relations professionnelles et, le cas échéant, l'accès au système judiciaire. La Charte canadienne des droits et libertés, élément essentiel de la Constitution canadienne, prévoit à l'article 2 *d*) que chacun jouit du droit fondamental de la liberté d'association. A propos des commentaires de la commission d'experts sur le respect par le Canada de l'article 3 de la convention, en particulier en ce qui concerne «le droit de grève», les tribunaux canadiens ont conclu qu'il n'y a pas de droit constitutionnel de grève. Depuis 2007, la Cour suprême a rendu deux décisions importantes au sujet de la portée de la protection accordée par la Constitution de la liberté d'association établie à l'article 2 *d*) de la Charte canadienne. Dans sa décision de 2007 *B.C. Health Services*, la Cour suprême a estimé que la protection constitutionnelle de la liberté d'association garantie par la charte comprend un processus de négociation collective. Toutefois, la Cour suprême a pris le soin de souligner que la protection constitutionnelle de la négociation collective se limite aux cas suivants: i) elle ne porte que sur les actes de l'Etat touchant la négociation collective; ii) elle ne garantit qu'un processus général de négociation collective; et iii) elle ne protège que contre les ingérences de l'Etat dans la négociation collective qui sont à ce point substantielles qu'elles découragent les travailleurs de négocier les conditions d'emploi; si l'ingérence de l'Etat est considérable mais assortie d'un processus de consultation de bonne foi qui prend en compte les principes de la négociation collective libre, il est improbable que la protection de la liberté d'association soit enfreinte. Dans sa décision *Fraser* de 2011, la Cour suprême a précisé la portée de la protection constitutionnelle de la liberté d'association dans le cadre des relations professionnelles. En particulier, la cour a établi que l'article 2 *d*) de la Charte canadienne prévoit que les associations d'employés (y compris les syndicats) doivent pouvoir participer à un véritable dialogue sur le lieu de travail avec l'employeur, qui comprend le droit de présenter des revendications collectives à l'employeur et de les voir prises en considération de bonne foi par l'employeur. La Cour suprême a indiqué aussi que seule une législation qui rendrait impossible dans les faits pour les employés et leur employeur la résolution de bonne foi des problèmes sur le lieu de travail serait considérée comme contraire à la liberté d'association. De plus, la cour a réfuté l'argument selon lequel la liberté d'association garantit aux employés l'accès à un modèle particulier de relations du travail, ou à des mécanismes spécifiques de règlement des différends choisis par eux. En fait, la liberté d'association garantit aux employés un canal de consultations et de négociations véritables avec leur employeur. Dans la décision *Fraser*, la Cour suprême a examiné les principes internationaux de la législation du travail et s'est fondée sur eux. Elle a réitéré la conclusion qu'elle avait formulée précédemment dans l'affaire *B.C. Health Services*, à savoir que les principes internationaux du travail précisent la portée de la protection de la liberté d'association prévue par la charte. Dans ces deux décisions, la cour a indiqué spécifiquement que demeure valable la jurisprudence selon laquelle la protection de la liberté d'association prévue par la charte n'inclut pas le droit de grève. La Cour suprême a considéré l'application des principes de la liberté d'association à la lumière du système canadien de relations professionnelles, qui se caractérise par la maturité, la stabilité et l'équilibre; soigneusement conçu, il est appliqué dans la pratique sans heurt et efficacement, et est respecté tant par

les employeurs que par les syndicats. De l'avis des employeurs canadiens, la position de la commission d'experts sur le droit de grève cherche à imposer une vision unique de la liberté d'association, sans prendre en compte les caractéristiques particulières et bien ancrées du système canadien de relations professionnelles. Au vu de ce qui précède, et étant donné que le droit de grève n'est établi nulle part dans la convention, ni dans les autres conventions de l'OIT, les employeurs canadiens ont estimé qu'il serait tout à fait inapproprié de conclure que les restrictions soigneusement conçues qui s'appliquent à l'activité de grève, telles qu'adoptées par des législatures démocratiquement élues et constamment réaffirmées par des tribunaux indépendants, violent un «droit de grève».

Le membre travailleur de l'Allemagne a déclaré que cette commission doit aussi prendre en compte l'évolution de la situation et les conditions qui prévalent aussi bien en Allemagne qu'au Canada depuis plusieurs années, qui pèsent sur l'exercice de la liberté syndicale et sur le droit de grève: taux de chômage élevé, augmentation de l'emploi précaire et de l'emploi à bas salaire, nombre croissant de contrats à durée déterminée, augmentation du travail intérimaire, privatisation du secteur de la santé, etc. Ces facteurs font qu'un nombre considérable et sans cesse croissant d'employés, qui ne sont plus en mesure de survivre grâce à leur salaire, sont tributaires des prestations de sécurité sociale («les travailleurs pauvres»). Cette triste réalité réduit considérablement la capacité des syndicats à lutter pour défendre la liberté syndicale et le droit de grève.

Le membre travailleur du Nigéria a fait part de sa préoccupation quant à la situation du secteur public canadien et des vastes implications qu'elle ne manquait pas d'avoir sur la fourniture d'un service public efficace. Le Canada était auparavant un pays modèle dans la promotion des droits des travailleurs, mais ceci n'est plus le cas. Une législation a été adoptée afin de suspendre les droits à la négociation collective des travailleurs du secteur public. Le gouvernement est ensuite allé plus loin en attaquant directement le processus de négociation, en limitant les conditions de syndicalisation des travailleurs, ou en changeant l'usage du terme «services essentiels» afin de limiter les travailleurs ou les syndicats autorisés à faire grève. Le nombre élevé de cas où le droit de grève a été restreint dans le secteur public, en particulier à l'échelle fédérale, est troublant. Il est aussi inquiétant de voir que des pays comme le Canada, dont le service public du Nigéria s'est inspiré pour améliorer le sort des citoyens et des communautés du pays en leur offrant un service approprié, réduisent ainsi de façon considérable les acquis obtenus en dépit des difficultés économiques auxquelles les citoyens sont confrontés.

La membre travailleuse des Etats-Unis a déclaré que son syndicat, United Steelworkers, représentait les travailleurs des Etats-Unis et du Canada. Elle est troublée d'apprendre que certains législateurs canadiens souhaitent abolir la «formule Rand», ou encore le système de cotisations syndicales. De telles modifications de la législation ont pour but d'affaiblir les syndicats qui ont plus de mal à pourvoir à leurs besoins financiers. Les politiciens qui tentent d'éliminer le droit à négocier les cotisations syndicales invoquent le fait que cela créerait des emplois et favoriserait l'économie. Elle a souligné cependant qu'aux Etats-Unis les politiciens cherchaient à instaurer des lois similaires interdisant des clauses de sécurité syndicale dans certains Etats. Des études ont montré que ces lois n'ont eu aucun effet notable sur la création d'emplois. Des Etats qui appliquent de telles lois, tels que la Caroline du Nord, le Mississippi, la Caroline du Sud et le Nevada, sont parmi les Etats dont le taux de chômage est le plus élevé et le taux de syndicalisation le plus bas. Des Etats, tels que le

Vermont et Hawaii, qui permettent des clauses de sécurité ont les plus bas taux de chômage. Elle a souligné également que les travailleurs américains des États où il n'existe pas de clauses de sécurité syndicale gagnent moins d'argent que ceux qui habitent dans les États autorisant de telles clauses. Elle a exprimé l'espoir que le gouvernement appliquera pleinement la convention et conservera le système de cotisations syndicales.

La membre travailleuse des Pays-Bas a souligné que les violations des droits syndicaux sont courantes dans le pays et touchent divers groupes de travailleurs, tant dans le secteur privé que public, notamment des travailleurs domestiques, des architectes, des avocats, des médecins, des travailleurs agricoles et des travailleurs de l'enseignement. Malgré la structure de gouvernance fédérale qui est propre au pays, il s'est avéré que les autorités fédérales et celles au niveau des provinces s'accusent mutuellement, tout en justifiant et en continuant à se rendre coupables de graves violations des droits syndicaux. Les gouvernements au niveau de la province ont été lents à mettre en application la convention, et le gouvernement fédéral n'a pas pris les devants pour faire en sorte que ces gouvernements provinciaux garantissent pleinement les droits des travailleurs à se syndiquer librement et à bénéficier de la protection nécessaire de leurs droits. Le respect des normes internationales du travail, y compris de la convention, à tous les échelons du gouvernement est particulièrement important compte tenu des négociations en cours entre le gouvernement et l'Union européenne dans le cadre de la coopération économique et commerciale. Toutes les parties à un accord à cet égard doivent s'engager à mettre pleinement et effectivement en application les normes fondamentales du travail de l'OIT, notamment celles relatives à la liberté syndicale et au droit à la négociation collective.

Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran a rappelé que la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont des droits de l'homme et des principes au cœur du mandat de l'OIT. Il a déclaré que de plus en plus de violations de la liberté syndicale sont commises au Canada et sont devenues la norme pour ce qui est du gouvernement fédéral. Il a appelé le gouvernement à honorer ses obligations internationales, y compris celles en rapport avec la liberté syndicale. Il a mentionné également d'autres sujets jugés non pertinents en relation avec la question de l'application de la convention par la présidente de la Commission de la Conférence, suite à une question d'ordre soulevée par les membres employeurs et travailleurs.

Le membre travailleur de la Colombie a souligné qu'il était inadmissible que le gouvernement d'un pays développé entrave le libre exercice de la liberté syndicale en invoquant des arguments apparaissant absurdes aux yeux des classes laborieuses du monde entier, et en particulier de celles des pays en développement. Le respect de la liberté syndicale est une obligation pour tous les pays, même pour ceux qui s'y soustraient en ne ratifiant pas la convention. Le fait de contester le non-respect intégral de la convention suivant le type d'activité effectuée par les travailleurs n'est pas acceptable alors que l'OIT reconnaît elle-même dans une série d'instruments que les travailleurs des zones rurales font partie intégrante de la classe laborieuse, au même titre que les travailleurs de la santé, de l'enseignement, etc. Il a déclaré qu'il est dépourvu de sens le fait que le gouvernement invoque un accord volontaire de 1956 pour prétendre que les travailleurs ont renoncé à recourir au droit de grève, ce qui reviendrait à réduire à néant 57 années de concessions mutuelles. Comme l'économie s'est mondialisée, les droits eux aussi se sont internationalisés, raison pour laquelle il a revendiqué l'égalité de droits pour tous.

La représentante gouvernementale a indiqué que le rapport et les conclusions de la Commission de la Conférence seraient portés à la connaissance des autorités fédérales, provinciales et territoriales. Le gouvernement reste déterminé à collaborer pleinement avec l'OIT et le système de contrôle, et continuera de faire bon accueil à l'assistance technique et aux conseils du Département des normes internationales du travail sur l'application de la convention et des autres conventions. Consciente que la commission d'experts a identifié plusieurs points qui, de l'avis de la commission d'experts, ne sont pas strictement conformes à la convention, l'oratrice a souligné que ces anomalies existent dans un ample système de relations du travail et de droits de l'homme qui favorise le droit de s'organiser et qui soutient les organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs. Revenant à la question de la législation au Manitoba, qui autorise, après 60 jours d'arrêt de travail, le conseil du travail à imposer un arbitrage à force contraignante à la demande de l'une ou de l'autre partie, l'oratrice a souligné que les seules demandes à cet égard avaient émané de syndicats. En outre, aucune autorité publique au Canada n'a adopté une législation qui chercherait à revenir sur la «formule Rand». Lorsque, dans une province, une proposition dans ce sens a été formulée par un parti d'opposition, les autorités provinciales l'ont rejetée. Elle a indiqué que son gouvernement fournira un complément d'information en réponse à l'observation de la commission d'experts dans son rapport attendu en septembre 2013.

Les membres employeurs ont reconnu que, compte tenu des particularités du système fédéral canadien, le gouvernement fédéral peut difficilement donner des consignes aux gouvernements des provinces en matière de respect de la convention. Il s'avère que le gouvernement fait le nécessaire du point de vue de l'application de la convention. La Commission de la Conférence devrait limiter ses conclusions aux questions soulevées par la commission d'experts à propos de l'application de la convention par le Canada et ne pas s'occuper des questions soulevées par le Comité de la liberté syndicale (CLS) ou se rapportant à d'autres conventions. Les membres employeurs se félicitent de l'indication donnée par le gouvernement suivant laquelle il souhaiterait l'assistance technique du BIT.

Les membres travailleurs ont indiqué que la situation en matière de droits syndicaux au Canada s'est encore dégradée. Ils ont demandé au gouvernement de faire tout son possible pour persuader les autorités provinciales de rendre leurs législations conformes aux dispositions de la convention. Ils ont également formulé une demande qu'une liste soit dressée concernant les lois et règlements à revoir en lien avec la convention.

Conclusions

La commission a pris note des informations communiquées par la représentante du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté que les questions en suspens portent sur un certain nombre de divergences dans plusieurs provinces entre la législation et la pratique, d'une part, et la convention, de l'autre. La commission a noté que les questions restant à résoudre touchent en particulier l'exclusion de différentes catégories de travailleurs du champ d'application de la législation relative aux relations professionnelles dans plusieurs provinces.

La commission a pris note de l'information fournie par la représentante du gouvernement, indiquant que, s'il est vrai que les travailleurs des différentes provinces et territoires canadiens ne sont pas tous couverts par la législation sur les relations professionnelles, ils jouissent en revanche tous du droit de s'affilier à des organisations de leur choix. De plus, le gouvernement a souligné à nouveau que certaines des divergences soulevées par la commission d'experts n'ont pas

suscité de préoccupations à l'échelle nationale. La représentante du gouvernement a fait mention d'initiatives et de mécanismes visant à ce que les autorités territoriales et provinciales traitent conjointement avec les partenaires sociaux des thèmes liés à l'OIT et aux questions de travail de portée internationale, afin de faciliter l'application de leurs obligations internationales. La commission a noté également que, selon le gouvernement, en 2011, les ressources allouées à son programme de médiation préventive ont été accrues. Quant aux provinces, la commission a pris note avec intérêt des points suivants: le rejet du projet de loi n° 115 de l'Ontario qui impose le règlement des contrats; l'indication du gouvernement du Nouveau-Brunswick selon laquelle il envisage d'éventuels amendements pour supprimer l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application de la loi relative aux relations professionnelles ou pour modifier les modalités de leur exclusion; dans la législation du travail de la Saskatchewan, les précisions sur la définition du terme «employé» et l'ajout du terme «employé de supervision».

La commission n'a pas absorbé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.

La commission a rappelé que, dans certaines provinces, il faut modifier des textes législatifs afin de garantir la pleine application de la convention. En particulier, elle a souligné l'importance d'agir pour que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, aient le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. La commission a demandé au gouvernement de continuer à signaler ces questions aux autorités provinciales, et a exprimé le ferme espoir que des solutions conformes à la convention seront trouvées, en pleine consultation avec les partenaires sociaux intéressés. La commission a demandé au gouvernement d'indiquer en détail les mesures prises à cet égard dans son prochain rapport à la commission d'experts.

EGYPTE (ratification: 1957)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

S'agissant de la publication de la Déclaration sur la liberté syndicale faisant suite à la révolution du 25 janvier 2011, le gouvernement fait part de sa volonté d'assurer le respect des normes internationales du travail relatives à la liberté syndicale. En conséquence, des efforts ont été déployés et de nombreuses mesures ont été prises afin de traiter les questions soulevées dans le domaine de la liberté syndicale. Le gouvernement met en particulier l'accent sur les éléments suivants. L'Égypte a organisé au Caire, en collaboration avec le BIT, l'atelier «Les perspectives de la liberté syndicale» qui s'est tenu le 9 avril 2013, ainsi que plusieurs sessions de dialogue avec la société civile, lesquelles ont débouché sur un large accord en vue de la création d'un comité national chargé d'un réexamen général de l'ensemble de la législation du travail pertinente. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a invité toutes les parties prenantes concernées à participer à ce comité national, et notamment les représentants des travailleurs, les syndicats indépendants, la Fédération égyptienne des syndicats (ETVF), les employeurs, les organes gouvernementaux concernés, le ministère de la Justice, le Conseil de la *Choura* et les organisations de la société civile. Le comité national s'est réuni à dix reprises et a publié une recommandation finale demandant l'abrogation de la loi sur les syndicats n° 35 de 1976 et son remplacement par le projet de loi préparé précédemment et discuté pendant la dernière session du parlement dissous, tel qu'amendé pour tenir compte des commentaires de la commission d'experts de l'OIT ainsi que d'autres conventions internationales du travail pertinentes ratifiées par l'Égypte. Après discussion et réexamen de chaque chapitre du nouveau projet de loi par le comité national, le texte a été soumis au Conseil des ministres qui

l'a approuvé le 29 mai 2013. Il a ensuite été soumis au Conseil de la *Choura*, actuellement en charge des questions législatives, en vue de sa discussion et de son approbation. La session syndicale en cours, supposée s'achever le 27 mai 2013, a été prorogée pour une durée d'un an ou jusqu'à la promulgation de la nouvelle loi par le Conseil de la *Choura*, à la première de ces deux échéances. Cette mesure a été prise afin d'éviter une rupture et de permettre une discussion approfondie de la nouvelle loi sur la liberté syndicale. Les représentants des syndicats indépendants qui se sont récemment constitués ont pu participer librement à diverses activités, réunions et conférences internationales, notamment à la Conférence internationale du Travail, en 2011 et en 2012, ainsi qu'à l'actuelle 102^e session de la CIT.

En outre, devant la commission, un représentant gouvernemental a fait part de l'étonnement de son gouvernement suite à l'observation de la commission d'experts concernant l'absence d'une législation sur les syndicats qui assure leur indépendance et leur liberté en Égypte, alors que la nouvelle Constitution prévoit ces garanties dans son article 53. Par ailleurs, les autorités ne peuvent pas dissoudre les syndicats, les fédérations et les coopératives, ou dissoudre leurs organes de direction à moins d'une décision judiciaire dans ce sens.

S'agissant des défis que pose l'application de la convention, il faut bien comprendre le contexte social et politique général qui prévaut en Égypte si l'on veut parvenir à des conclusions complètes et équilibrées. Le 25 janvier 2011, l'Égypte a été le théâtre d'une révolution contre un régime qui, pendant de nombreuses années, a bafoué les droits des Égyptiens, et notamment des travailleurs. Si la phase de transition politique est riche de possibilités pour la société, elle pose également d'importants défis. La difficulté la plus importante résulte de l'absence d'institutions législatives élues pendant plusieurs périodes consécutives, sans parler de leur dissolution par décisions judiciaires de la Cour constitutionnelle. L'Égypte a, de ce fait, pris du retard dans la révision globale de l'ensemble de sa législation destinée à la mettre en conformité avec la nouvelle Constitution.

Outre les informations écrites du gouvernement concernant certaines des mesures prises pour assurer le respect de la convention, dont le nouveau projet de loi sur la liberté syndicale, le gouvernement a informé régulièrement l'OIT de l'évolution du processus de façon à pouvoir bénéficier de son expertise technique. Alors que la Commission sur la main-d'œuvre et les migrations du Parlement avait complété l'examen du projet de loi, une décision judiciaire a dissous le Parlement, ce qui a retardé la promulgation de la loi. Cela étant, ce retard ne veut pas dire qu'il n'y a pas de liberté d'association et de pluralisme syndical en Égypte. Conformément à la Déclaration sur la liberté syndicale de mars 2011, il existe 13 fédérations générales indépendantes et 1 228 conseils de syndicats qui travaillent en toute liberté et en toute indépendance sans aucune ingérence de l'État. La commission d'experts s'est en outre dite satisfaite de certaines des mesures prises par l'Égypte au titre de la convention n° 87, et a souligné le rôle que joue l'assistance technique à cet égard.

S'agissant des effets du retard pris dans la promulgation du projet de loi sur la liberté syndicale, l'orateur a attiré l'attention de la commission sur le fait que la délégation égyptienne qui participe à la Conférence est composée de six fédérations générales indépendantes, ce qui constitue un fait nouveau dans l'histoire de la participation des syndicats égyptiens aux conférences internationales. S'interrogeant sur l'objectif de la liberté syndicale, l'orateur a dit que, s'il s'agissait de la garantir, la nouvelle Constitution égyptienne fournissait plus de garanties que toute autre loi. Si l'objectif est de réguler les activités syndicales, cela a déjà fait l'objet de discussions entre

toutes les parties, ainsi qu'avec le BIT. Le Conseil des ministres a déjà approuvé ce point, et la question est actuellement examinée par le Conseil de la *Choura*. Si l'objectif est de vérifier la pratique, l'orateur invite la Commission de la Conférence à s'adresser aux six fédérations présentes à la Conférence. L'Égypte n'a eu de cesse de s'acquitter de ses obligations juridiques en vertu des conventions internationales du travail, notamment la convention n° 87. Son pays attendait donc un vote de confiance et des encouragements de la part de l'OIT afin de poursuivre sur le bon chemin. L'orateur a exprimé la profonde déception de son gouvernement de voir l'Égypte incluse dans la liste des cas individuels. Cela ne peut être dû qu'à l'absence d'informations justes et à une appréciation erronée de l'examen du cas de l'Égypte. L'orateur a renvoyé les membres de la Commission de la Conférence aux informations écrites fournies par son gouvernement qui contiennent des éléments qui ne figurent pas dans le rapport de la commission d'experts.

L'orateur a réaffirmé que son gouvernement était favorable à la réforme des travaux de la Commission de la Conférence afin de garantir transparence, objectivité et équilibre géographique de la liste annuelle de cas et d'éviter qu'elle ne devienne un moyen de rétorsion contre les pays qui souhaitent sincèrement progresser sur la voie des réformes en vue de protéger et de promouvoir les droits des travailleurs. Au vu de ce qui précède, l'orateur a demandé à la Commission de la Conférence d'envisager de retirer l'Égypte de la liste des cas individuels et de l'étudier à l'avenir comme cas de progrès.

Les membres employeurs ont fait remarquer que la dernière discussion de ce cas remonte à 2010 et qu'il y a lieu de tenir compte de la situation que connaît le pays. Le nouveau Parlement doit encore être élu et les élections devraient avoir lieu dans le courant de 2013. Ils rappellent que ce cas a pour origine les commentaires de la Confédération syndicale internationale (CSI) et non pas ceux d'un syndicat national et qu'il porte sur: i) la prédominance de la Fédération égyptienne des syndicats (ETUF); ii) l'emprisonnement de Kamal Abbas, un représentant du Centre des services aux syndicats et aux travailleurs; et iii) les dispositions de la loi n° 35 de 1976 sur les syndicats et du Code du travail relatives à l'institutionnalisation d'un système de syndicat unique, aux contrôles sur les syndicats de base et aux restrictions à l'exercice du droit de grève et au recours à l'arbitrage obligatoire.

Les membres employeurs ont relevé que le gouvernement a pris plusieurs mesures, notamment en élaborant un nouveau Code général du travail qui sera soumis au Parlement après son élection, et dont le texte répond aux points soulevés par la CSI. Alors même que le projet de Code du travail n'a pas été adopté, les syndicats, y compris des syndicats qui ne sont pas affiliés à l'ETUF, ont commencé à proliférer dans le pays, ce qui incite les membres employeurs à penser eux aussi que le gouvernement n'exerce aucun contrôle sur les syndicats. S'agissant des restrictions que la législation en vigueur apporte aux droits syndicaux, et qui font l'objet du présent cas, les membres employeurs considèrent que celles-ci ne semblent pas être mises en pratique. La récente prolifération de syndicats a été source d'une grande confusion, et de nombreux syndicats, les nouveaux en particulier, ne comprennent pas leurs obligations; des grèves qui seraient déclarées illicites dans de nombreux systèmes juridiques seraient apparemment de pratique courante. Un tel état de choses n'est pas propice à l'harmonie sur le lieu de travail et compromet la stabilité et le bon fonctionnement des relations de travail. Le gouvernement provisoire devrait veiller à ce que ces activités soient rapidement, efficacement et spécifiquement encadrées par la législation nationale. Les membres employeurs réitérent leur position suivant laquelle la convention n° 87 ne peut constituer une

source d'orientations pour ce qui est du droit de grève. S'agissant des allégations de traitement injustifié de responsables syndicaux, ils notent que le cas de M. Abbas a été pris en charge par l'ETUF elle-même et considèrent que le fait que le tribunal l'ait remis en liberté montre que justice a été rendue. Quant aux retards dans l'adoption du projet de code, les membres employeurs ont estimé que l'argument selon lequel il faudrait attendre l'élection du nouveau Parlement pourrait être vu comme un prétexte pour ne rien faire. Ils ont donc demandé instamment au gouvernement provisoire d'examiner au moins le projet de code au regard de sa conformité pleine et entière avec les obligations découlant des traités internationaux. Le gouvernement provisoire doit également redoubler d'efforts en vue d'une application rapide des lois, ce qui est conforme avec la convention et lui donne effet.

Finalement, les membres employeurs ont de nouveau estimé que ce cas semble avoir été examiné hors contexte. La pratique actuelle des syndicats qui démontre qu'il n'existe que peu voire aucune restriction à la liberté syndicale pourrait porter atteinte à l'ordre public, ce qui n'est pas le but de la liberté syndicale. Par conséquent, le projet de Code du travail doit être examiné sans délai et les membres employeurs partagent l'avis de la commission d'experts selon lequel les projets de loi doivent être soumis aux partenaires sociaux pour une meilleure évaluation de la situation. Si les nouvelles lois sont conformes à l'esprit et à la lettre de la convention, les membres employeurs seront alors disposés à les considérer comme un cas de progrès.

Les membres travailleurs, prenant en compte les commentaires de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) du 29 août 2012, les discussions de la semaine dernière sur le mandat de la commission d'experts ainsi que sur le lien entre la liberté syndicale et le droit de grève, souhaitent rappeler que la convention n° 87 proclame le droit des travailleurs et des employeurs de constituer sans autorisation préalable les organisations de leur choix et de s'y affilier. Les organisations de travailleurs et d'employeurs s'organisent librement et ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie administrative. La liberté syndicale est un droit de l'homme qui constitue la condition préalable à des négociations collectives et à un dialogue social sains au profit des employeurs, des travailleurs et de la paix sociale. La Commission de la Conférence et le Comité de la liberté syndicale contribuent ensemble à résoudre les difficultés d'application de ce droit fondamental à travers le monde. Le groupe des travailleurs entend également souligner qu'il soutient pleinement la commission d'experts et la portée juridique de ses observations. Les membres travailleurs soutiennent que l'existence du droit de grève résulte de la lecture conjointe des articles 3 et 10 de la convention.

Les membres travailleurs ont rappelé que, à maintes reprises et pour la dernière fois en 2010, la Commission de la Conférence a mis en cause la loi n° 35 de 1976 sur les syndicats, et ce pour les raisons suivantes: l'institutionnalisation d'un système de syndicat unique; le contrôle sur les organisations syndicales et sur les procédures de nomination et d'élection de leurs comités directeurs; le contrôle sur leur gestion financière; l'exigence d'une approbation préalable avant toute action collective; et enfin la possibilité de licencier sans justification des travailleurs agissant en dehors de la structure syndicale en place. Ils ont souligné que, depuis lors, le paysage syndical égyptien a considérablement évolué. Si l'ETUF continue d'être le syndicat dominant, d'autres fédérations ont émergé et ont mobilisé, entre 2004 et 2011, 1,7 million de travailleurs dans des actions collectives.

Toutefois, ont-ils souligné, l'ordre législatif n'a pas encore suivi l'évolution syndicale et sociétale, et l'ETUF semble avoir conservé le bénéfice du monopole étatique.

C'est en tout cas ce que peut laisser penser la nouvelle Constitution adoptée en fin d'année dernière. Son article 53 dispose en effet qu'un seul syndicat sera reconnu par secteur ou par profession. Par ailleurs, de manière générale, la nouvelle Constitution protège mieux les droits des employeurs que ceux des travailleurs puisque les dispositions les concernant n'ont pas force obligatoire ni pour les employeurs ni pour l'État. Cette évolution des choses ne concorde pas avec les intentions exprimées par le gouvernement et telles que contenues dans la «Déclaration sur la liberté syndicale» de mars 2011 de respecter toutes les conventions ratifiées. De plus, la nouvelle loi sur la liberté syndicale tarde à être adoptée suite à des couacs politiques successifs. Récemment, le processus a cependant nettement repris avec la réalisation d'un atelier sur la liberté syndicale en collaboration avec le BIT, suivi par l'installation d'un comité national pour un réexamen de toute la législation en question. D'après les déclarations du gouvernement, les travaux de ce comité ont déjà débouché sur un accord pour substituer la loi n° 35 sur les syndicats par un nouvel instrument législatif. Un projet de loi aurait été élaboré et amendé pour tenir compte des observations de la commission d'experts et, après avoir été approuvé par le Conseil des ministres, il serait actuellement soumis au Conseil de la *Choura* en charge des questions législatives. Les membres travailleurs souhaitent avec impatience une issue heureuse à cette histoire.

Un membre travailleur de l'Égypte a indiqué à la Commission de la Conférence que l'ETUF a fait l'objet, depuis l'élection de son nouveau conseil exécutif en novembre 2011, d'une série d'actes d'ingérences de la part des autorités publiques fondées sur la loi sur les syndicats. Ces deux dernières années, le gouvernement a suspendu l'élection de conseils exécutifs de plus de 500 organisations syndicales établies par l'ETUF au sein d'entreprises. Rappelant que la loi sur les syndicats impose également une restriction au droit des organisations syndicales de déterminer leurs statuts ainsi que leur règlement financier, l'orateur précise qu'il exprime son rejet vis-à-vis de toute forme d'ingérence du gouvernement et de tout contrôle administratif des organisations syndicales, ainsi que de la prise de contrôle du mouvement syndical par tout parti politique ou toute faction religieuse.

L'ETUF insiste actuellement auprès du gouvernement pour qu'il achève le nouveau projet de loi sur la liberté syndicale, avant de l'envoyer au BIT afin de vérifier sa conformité avec la convention. En ce qui concerne la ratification par l'Égypte du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui reconnaît le droit de grève, l'orateur fait remarquer combien il est important que ce droit soit protégé sans conditions, dans la mesure où il constitue également une garantie du droit d'organisation. Il ne s'agit pas d'une faveur accordée par les gouvernements ou les employeurs, pas plus qu'il ne s'agit d'un crime nécessitant une sanction. Récemment, les travailleurs égyptiens ont prouvé que le droit de grève est un moyen spontané de résistance pour les personnes dont les droits ont été bafoués ou qui sont victimes d'une injustice. Le membre travailleur exhorte les partenaires sociaux égyptiens à collaborer en vue de modifier le Code du travail et autres règlements pertinents afin de garantir le droit de grève et son exercice libre de toute menace, ainsi que le droit aux rassemblements et manifestations pacifiques. Rappelant que la commission d'experts s'est dite satisfaite de certaines mesures prises par le gouvernement, il sollicite l'assistance du BIT en vue de renforcer les capacités des organisations syndicales.

Le membre employeur de l'Égypte a considéré que certaines critiques adressées contre le gouvernement n'étaient pas équitables. Il a indiqué que le gouvernement a élaboré un nouveau projet de loi, adopté par le Cabinet

des ministres, qui est en conformité avec la convention. Il convient de rappeler que, depuis février 2011, le pays vit une période de transition et qu'en l'absence de parlement il n'est pas possible de procéder à des réformes législatives. Même si le projet de loi n'a pu être adopté, son esprit est d'ores et déjà appliqué par le gouvernement comme le montrent la création d'un conseil tripartite et la présence de six organisations syndicales dans la délégation égyptienne à la présente Conférence internationale du Travail, ce qui constitue une situation sans précédent. Il a ensuite indiqué que les libertés, en particulier celles d'expression et d'association doivent bien sûr être respectées, ce qui ne doit pas empêcher dans le même temps que tous les acteurs veillent au soutien de l'économie. Il convient de garantir le respect des lois qui, elles-mêmes, doivent respecter les droits des citoyens.

Le membre employeur affirme qu'il aurait été avisé de montrer plus de patience envers l'Égypte à la fois pour les raisons déjà mentionnées mais aussi du fait des circonstances économiques difficiles que traverse le pays. Il ajoute que certains aspects des commentaires de la commission d'experts traitent de questions mineures qui peuvent être réglées de manière plus appropriée au niveau local. Il demande finalement que l'Égypte puisse bénéficier de programmes de coopération technique plus poussés au profit de toutes les parties.

Le membre gouvernemental de l'Inde a fait part de la satisfaction de son gouvernement concernant les mesures prises par le gouvernement d'Égypte pour garantir un plus grand respect de la convention, en dépit des problèmes que pose cette période de profonds changements. Il s'est félicité des délibérations en cours sur le nouveau projet de loi sur la liberté syndicale, qui est le fruit du dialogue social tripartite mené par le ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations. La conférence organisée par le gouvernement en partenariat avec le BIT témoigne assurément de la volonté du gouvernement de se conformer à la convention. En particulier, il faut souligner et se féliciter de l'annulation de la loi provisoire sur les manifestations et les grèves sur le lieu de travail. Il a fait ressortir l'importance de la coopération technique du BIT ainsi que du soutien et de la coopération des États Membres pour aider le pays à mettre la convention en application.

Le membre gouvernemental de l'Algérie a constaté que le gouvernement égyptien a réaffirmé par écrit sa volonté d'assurer le respect des normes internationales du travail relatives à la liberté syndicale. Bien plus, l'Égypte a déjà pris des mesures adéquates pour que toutes les parties concernées puissent, dans le cadre d'un comité national, procéder à un examen général de l'ensemble de la législation du travail. A cet égard, son gouvernement félicite l'Égypte de cette approche inclusive qui contribuera au renforcement de la culture de la concertation et du dialogue social. Les évolutions institutionnelles, politiques et sociales qu'a connues le pays au cours des derniers mois ainsi que les mutations en cours vont très certainement avoir des répercussions positives sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. L'orateur invite le gouvernement à prendre appui sur les expériences réussies à travers le monde afin d'être à la hauteur des attentes des partenaires sociaux et en harmonie avec la législation internationale du travail.

Un autre membre travailleur de l'Égypte a déclaré que les travailleurs égyptiens avaient été sévèrement réprimés sous le régime antérieur. Ceux-ci souhaitent se défaire des vestiges de l'ordre ancien et retrouver le dialogue social et la liberté syndicale. Les travailleurs égyptiens ont contribué au dialogue social après la révolution afin qu'un Code du travail garantissant les droits syndicaux soit adopté. L'orateur s'est dit troublé par l'absence de fonctionnement du pouvoir législatif et par les obstacles mis à l'adoption d'un nouveau code. Les travailleurs égyptiens

sont désormais las d'un dialogue social qui est devenu futile et inutile. Si des mécanismes de règlement des différends existaient dans le pays, on ne connaîtrait pas la situation actuelle, qui se caractérise par une multitude de manifestations et de grèves. L'orateur a exprimé son désespoir quant au possible échec de la prochaine législature et au fait que l'adoption du code pourrait être encore repoussée. Il a dit qu'il avait passé trois années en prison à cause de ses activités syndicales. La situation actuelle en matière syndicale en Egypte est toujours caractérisée par un climat de violence, de brutalité, de détentions, actes contre lesquels le code permettrait d'accorder une protection.

Un autre membre travailleur de l'Egypte a indiqué que sa fédération représentait plus de 3 millions d'agriculteurs égyptiens et a souhaité que le BIT fasse preuve de plus de précision dans le maniement du nombre d'affiliés des différentes organisations syndicales du pays. Il a réclamé que soit adoptée une stratégie claire conduisant à l'adoption rapide du nouveau Code du travail et a demandé à tous les acteurs tripartites de pleinement coopérer à cet égard.

Le membre gouvernemental de l'Ouzbékistan a félicité le gouvernement pour les nombreuses mesures qu'il a prises pour appliquer la convention. Beaucoup de syndicats se sont créés pour protéger différentes catégories de travailleurs, et la présence de six organisations syndicales dans cette Commission de la Conférence témoigne de l'engagement du gouvernement pour la mise en œuvre de la convention. La liberté syndicale fait l'objet de nombreux projets de loi, et le processus de leur élaboration prévoit des consultations tripartites. Le gouvernement essaie d'éliminer les obstacles aux activités des syndicats indépendants et prend des mesures ciblées pour la mise en œuvre de la convention.

Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI) a estimé que le dialogue social, tel que pratiqué par le gouvernement, n'est qu'une manœuvre, comme le montre l'absence de consultation à propos du projet de loi sur le Code du travail. Il a fait état d'abus commis à l'encontre de dirigeants syndicaux et a indiqué que, au cours de cette année, des travailleurs manifestant pacifiquement avaient fait l'objet de violentes attaques, dans certains cas par la police, dans d'autres par des employeurs. Par ailleurs, 15 travailleurs ont été arrêtés dans l'entreprise Petrojet et 11 autres ont été suspendus. Il a plaidé en faveur de la mise en conformité de la loi n° 35 avec la convention, en adoptant le Code du travail, et a demandé au gouvernement de cesser de s'ingérer dans les affaires des syndicats.

Le membre gouvernemental de la Libye a estimé que le grand nombre de conventions de l'OIT que l'Egypte a ratifiées et le nombre de rapports que le pays a présentés démontrent clairement sa volonté d'appliquer ces instruments, ainsi que ses efforts pour traduire les dispositions des conventions dans sa législation nationale. Rappelant que le système politique de l'Egypte a connu d'importants changements, il a demandé au BIT de fournir une assistance technique pour aider le pays à mettre au point les réponses aux commentaires de la commission d'experts sur certaines conventions ratifiées.

Le membre travailleur de la Tunisie a regretté que le nouveau régime en Egypte n'ait changé qu'en apparence car, en réalité, il continue à utiliser les mêmes méthodes de répression et de harcèlement à l'encontre du mouvement syndical. En réponse à un nombre record de 3 817 actions de protestation, en 2012, le gouvernement a utilisé les mêmes pratiques abusives, telles que des licenciements, arrestations, violences physiques, menaces et déductions de salaire au lieu de changer les politiques économiques et sociales à l'origine des troubles. Depuis que la convention a été ratifiée en 1957, les lois du travail

successives n'ont pas permis de donner pleinement effet au principe de la liberté syndicale puisqu'elles reconnaissent la prérogative du gouvernement de s'ingérer dans les activités syndicales et de contrôler le financement des syndicats. La loi n° 35 de 1976 sur les syndicats est toujours en vigueur et le droit de grève qui est expressément reconnu par le Code du travail de 2003 ne peut s'exercer dans la pratique, en particulier suite à l'adoption de la loi n° 96 de 2012 sur la protection de la révolution. L'orateur s'est félicité de l'organisation, le 9 avril 2013, d'un atelier sur les questions de liberté syndicale et de l'approbation du projet de loi sur la liberté syndicale par le Conseil des ministres le 29 mai 2013, et il a exprimé l'espoir que le gouvernement mette fin à toutes les formes d'abus contre les syndicats et leurs membres.

Le membre travailleur de la Libye a indiqué que la loi n° 35 sur les syndicats empêche les syndicats d'organiser des élections et permet au gouvernement de s'ingérer dans les activités syndicales, ce qui est contraire aux dispositions de la convention. Il y a lieu de s'interroger sur la bonne volonté du gouvernement et sa soi-disant détermination à garantir les droits syndicaux, dans la mesure où la situation ne fait que s'aggraver. Il y a aujourd'hui quatre fois plus de grèves et de manifestations que sous le régime Moubarak. L'orateur a demandé pourquoi les syndicats ne peuvent toujours pas organiser d'élections ni adopter leurs statuts s'il existe un véritable mouvement syndical, comme le prétend le gouvernement. En outre, il est difficile de comprendre pourquoi le mandat du Conseil de la *Choura* a été prolongé alors qu'il devait normalement prendre fin en 2010. Par ailleurs, il est curieux de constater que le gouvernement peut organiser des élections présidentielles et parlementaires et prétend qu'il n'est pas possible d'organiser des élections syndicales. Le gouvernement devrait cesser de traiter les syndicats avec condescendance et devrait plutôt établir le cadre approprié qui permettra de garantir la conformité avec la convention.

Le membre gouvernemental de la Turquie s'est félicité des efforts déployés par le gouvernement pour adopter un nouveau projet de loi sur la liberté syndicale, dans le cadre d'une procédure basée sur le dialogue social, ce qui atteste de l'attachement du gouvernement au tripartisme. Il y a également lieu de se féliciter de la création de centaines de nouveaux syndicats et comités et de la participation des organisations et confédérations syndicales aux niveaux régional et international, ce qui démontre clairement que le droit à la liberté syndicale est exercé. Il ne fait aucun doute que le gouvernement a inauguré une nouvelle ère de démocratie dans le pays et qu'il redoublera d'efforts pour parvenir à la pleine conformité avec les normes internationales du travail.

La membre travailleuse de l'Italie, s'exprimant au nom des membres travailleurs de l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, les Pays-Bas, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie et les pays nordiques, s'est dite profondément préoccupée par les violations de la convention en Egypte. En dépit des promesses d'aligner les dispositions de la loi sur les syndicats et du Code du travail sur celles de la convention, de reconnaître et de protéger le droit de former des organisations syndicales, le gouvernement n'a fait aucun progrès pour répondre aux observations de la commission d'experts. De sérieux efforts doivent être accomplis pour garantir la liberté syndicale et la formation de syndicats indépendants, ces éléments étant indispensables à toute société démocratique; au lieu de cela, le gouvernement a approuvé, en août 2012, une nouvelle loi d'urgence qui restreint les libertés publiques et réintroduit les tribunaux militaires, sous prétexte de combattre la violence. L'orateur a attiré l'attention sur l'article 52 de la nouvelle Constitution qui porte atteinte aux droits syndicaux, autorise un seul syndicat par secteur

et confère des pouvoirs extraordinaires au gouvernement pour contrôler l'activité syndicale, y compris le droit de dissoudre des syndicats. En outre, des dispositions en faveur des droits des femmes ont été retirées de la Constitution. Aucun des 234 articles de la Constitution ne garantit clairement les droits des femmes et l'égalité entre hommes et femmes, et les dispositions contre le travail des enfants et le travail forcé sont si vagues qu'elles sont pratiquement dénuées de sens. En outre, les décisions judiciaires, comme la décision du 4 juin 2013 de la Cour pénale du Caire, en vertu de laquelle 43 travailleurs ont été condamnés, témoigne d'un système qui ne garantit pas la liberté syndicale et qui réprime les activités syndicales. Le gouvernement doit prendre rapidement des mesures pour traiter les préoccupations de base des travailleurs égyptiens et de la communauté internationale.

La membre gouvernementale de Sri Lanka a appuyé les déclarations précédentes soulignant que l'Égypte traverse une phase de transition et est confrontée à de nombreux défis. Il est important de comprendre la nature et la portée des transformations politiques et socio-économiques qui se produisent. Le gouvernement a pris des mesures afin de mieux honorer les obligations qu'il a contractées de par la convention, notamment le nouveau projet de loi sur la liberté syndicale, élaboré au terme d'un long dialogue social tripartite et avec l'aide du BIT, et qui a été soumis à l'approbation du Parlement. Il s'agit là d'un bon exemple de l'engagement et de la détermination du gouvernement à concrétiser la liberté syndicale, en droit comme dans la pratique. Le BIT doit continuer à fournir une assistance technique et une aide au renforcement des capacités en répondant aux besoins réels de l'Égypte et accorder plus de temps pour que le problème puisse être réglé de manière efficace.

Le membre travailleur du Bélarus a exprimé son soutien aux travailleurs égyptiens et a noté que le gouvernement a invité toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs à s'impliquer dans les discussions sur le projet de loi sur la liberté syndicale. Ce nouveau texte de loi constitue un pas important pour la promotion des principes de liberté et de justice. La commission d'experts devrait noter avec satisfaction les mesures prises par le gouvernement pour assurer l'application de la convention, et l'assistance technique du BIT sera utile à cet égard.

Le membre gouvernemental de Bahreïn s'est dit conscient du fait que le gouvernement est confronté à des défis énormes, ce qui est courant dans des pays qui traversent des changements historiques. Quoi qu'il en soit, le gouvernement a pris toutes les mesures en son pouvoir pour mettre pleinement en œuvre les dispositions de la convention. L'Égypte a une longue tradition de liberté syndicale et fait figure de modèle pour d'autres pays de la région. La commission devrait prendre en considération tous les efforts consentis à ce jour et les défis auxquels l'Égypte est actuellement confrontée. L'orateur a exprimé l'espoir que les conclusions reflètent objectivement la situation.

Le membre travailleur du Bénin a exprimé son soutien aux travailleurs égyptiens qui luttent pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail et pour le maintien de leurs droits syndicaux. Le gouvernement dispose de la force publique et empêche les travailleurs d'exercer leurs droits, et notamment le droit de grève qui est pourtant un droit inaliénable. De même, il n'est pas acceptable que le gouvernement s'ingère dans les affaires internes des syndicats. La commission doit être attentive et exiger du gouvernement qu'il respecte ses engagements, applique pleinement la convention et traite de manière diligente les plaintes qui sont déposées par les syndicats.

Un autre observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI) a rappelé que les syndicats qui ont combattu l'ancien régime sont maintenant réprimés et certains de leurs membres sont emprisonnés. Le gouver-

nement ne semble pas avoir tiré les leçons du passé et ne comprend pas qu'il ne peut y avoir de développement économique sans liberté. L'Égypte doit évoluer et donner l'exemple d'une société démocratique. L'orateur a demandé que cesse la répression du mouvement syndical et l'ingérence des employeurs dans les affaires syndicales, que les syndicats puissent travailler avec des représentants des employeurs élus, que les conventions collectives soient respectées, et qu'il soit mis fin à l'unicité syndicale prévue dans la Constitution.

La membre gouvernementale du Sénégal a salué l'ensemble des mesures prises par le gouvernement pendant cette période de transition caractérisée par de profondes mutations sur les plans politique, économique et social. Certains acquis méritent déjà d'être soulignés: le maintien du dialogue social, comme en atteste la tenue de consultations tripartites élargies; la concertation inclusive qui sous-tend l'élaboration de la nouvelle législation qui, selon le gouvernement sera en conformité avec les normes de l'OIT; et les avancées positives notées par la commission d'experts, comme par exemple le retrait de la loi provisoire sur les manifestations et les grèves sur le lieu de travail. Il convient d'encourager les partenaires sociaux à poursuivre inlassablement leur action dans le sens du respect des normes sociales et d'exhorter le gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de la pleine application de la convention.

Un membre travailleur de Bahreïn a déclaré, au nom de la Fédération des syndicats libres de Bahreïn (BFLUF), qu'il n'est pas juste d'avoir inscrit l'Égypte sur la liste des cas. Le gouvernement a remis le pouvoir aux mains du peuple et les élus ont besoin de plus de temps pour obtenir des résultats. Le dialogue social conduit par le gouvernement a donné lieu à un nouveau projet de loi qui a été adressé au Conseil des ministres pour adoption. Pour ce qui est du mouvement syndical, il a prouvé sa maturité avec l'adoption en avril 2013 d'une déclaration par laquelle la Fédération égyptienne des syndicats (ÉTUF) s'est adressée aux confédérations syndicales internationales afin d'améliorer la collaboration. Il est par ailleurs confirmé que toutes les restrictions imposées à chacune des organisations ont été levées. En ce qui concerne les allégations relatives aux syndicats contrôlés par le gouvernement, l'orateur a souligné que le gouvernement ne devrait pas faire l'objet de critiques au seul motif que ces syndicats ne sont pas affiliés à la CSI. La commission devrait se tenir à l'écart de cette controverse et ne pas utiliser la discussion de ce cas pour faire pression sur les syndicats non affiliés.

La membre gouvernementale du Soudan du Sud a déclaré que, au lieu de traiter avec mépris tous les efforts qui sont faits, les travailleurs devraient essayer de mieux comprendre la situation que connaît actuellement l'Égypte en ce qui concerne la convention n° 87. Ceci suppose un travail collectif pour aboutir à l'adoption de la nouvelle loi sur la liberté syndicale. Le gouvernement devrait rester ouvert au dialogue pacifique et examiner les observations de la commission d'experts afin d'assurer le respect des dispositions de la convention. Compte tenu des moments difficiles que connaît l'Égypte en ce moment, le BIT devrait continuer à offrir son assistance technique et aider au renforcement des capacités.

Le membre travailleur du Soudan a déclaré que les syndicats libres sont devenus une réalité depuis la révolution du 25 janvier 2011. Toutefois, du temps est encore nécessaire pour consolider et laisser mûrir les nouvelles expériences, et la législation relative aux droits syndicaux devrait s'appliquer dans le cadre d'un dialogue social et avec la participation de toutes les parties concernées.

Le membre gouvernemental de l'Iraq a rappelé que la situation en Égypte évolue rapidement et est très délicate. Il faut saluer le gouvernement pour sa détermination à faire

face à tous les problèmes. Des éléments objectifs montrent que le gouvernement agit dans le respect de ses obligations constitutionnelles, y compris le respect du principe de la liberté syndicale. De nombreuses réunions ont eu lieu qui ont débouché sur l'adoption de la «Déclaration sur la liberté syndicale» de mars 2011, laquelle reconnaît la liberté d'établir des organisations syndicales, et a permis la création de nombreuses organisations syndicales, comités et fédérations.

Le représentant gouvernemental a remercié les orateurs qui ont participé à la discussion. Treize des 21 orateurs ont félicité le gouvernement pour ses efforts et lui ont transmis leurs encouragements. En réponse à la déclaration des membres travailleurs, il convient de préciser que l'article 53 de la Constitution, auquel les orateurs se sont référés, traite des syndicats professionnels et du droit à pratiquer une profession, tandis que la liberté syndicale est traitée seulement dans l'article 52. En ce qui concerne certaines déclarations qui font allusion à des lois d'urgence et à une dictature militaire, le représentant gouvernemental a précisé qu'il ne s'agit que de mauvaises interprétations qui ne correspondent pas à la réalité actuelle. Pour la première fois, l'Égypte a élu un président qui n'est pas issu de l'armée. Tout en insistant sur le fait qu'il est important de disposer d'informations à jour et correctes, l'orateur a fait remarquer que, si par le passé il existait des raisons suffisantes pour que la commission examine ce cas, la situation est aujourd'hui complètement différente. En effet, l'Égypte compte plus de 3 000 comités syndicaux, plus de 835 grèves ont été organisées et aucun travailleur ayant participé à ces grèves n'a été blessé.

Les membres employeurs ont souligné que ce cas est un cas difficile parce qu'il porte sur des questions relevant du passé. Le gouvernement a élaboré une nouvelle loi sur la liberté syndicale qui, apparemment, répond à des problèmes de longue date. Aux termes de la convention n° 87, la liberté syndicale est une norme du travail ayant trait aux conditions de travail et pas une liberté fondamentale dont jouit chaque citoyen. Dès lors, il est important de replacer les choses dans leur contexte et de se demander si toutes les manifestations, quelles qu'elles soient, organisées par des groupes qualifiés de syndicats se rapportent à des questions liées aux conditions de travail. L'Égypte sort d'une phase de grandes difficultés, et la patience s'impose dans plusieurs domaines. Les employeurs sont frustrés face à la liberté incontrôlée des syndicats et, de leur côté, les syndicats ont besoin de temps pour mûrir. Le gouvernement a besoin d'une certaine marge de manœuvre, mais il doit aussi, dans une certaine mesure, rendre des comptes; l'absence de législation ne peut pas, à elle seule, décharger le gouvernement de ses obligations. Les membres employeurs ont instamment invité le gouvernement à accélérer la tenue d'élections syndicales.

Les membres travailleurs ont souligné qu'il existe des divergences importantes entre les dispositions de la convention et la législation du travail égyptienne, et en particulier parce que celle-ci consacre un système de syndicat unique. Depuis 2008, le gouvernement a pris des mesures pour mettre la législation en conformité avec la convention. Depuis 2011, ces mesures se sont accélérées: des fédérations syndicales indépendantes ont été reconnues et un projet de nouvelle loi sur la liberté syndicale a pu être élaboré dans le cadre d'un dialogue social tripartite. Les membres travailleurs ont insisté pour que ce projet soit examiné par le BIT avant d'être définitivement adopté par le Conseil de la *Choura*.

Conclusions

La commission a pris note de la déclaration du représentant gouvernemental ainsi que de la discussion qui a suivi.

La commission a observé que les commentaires de la commission d'experts concernent plusieurs divergences de longue date entre la législation du travail et les dispositions de la convention, notamment s'agissant de la loi n° 35 de 1976 sur les syndicats, qui est basée sur un système de syndicat unique.

La commission a noté l'engagement du gouvernement à garantir la liberté syndicale dans le pays. Le représentant gouvernemental a mentionné qu'un atelier sur la liberté syndicale, organisé en avril 2013, en collaboration avec le BIT, a débouché sur un vaste accord pour l'établissement d'une commission nationale chargée de réviser l'ensemble de la législation du travail. La commission nationale a émis une recommandation définitive pour que la loi n° 35 sur les syndicats soit abrogée et soit remplacée par le projet de loi sur la liberté syndicale qu'elle a examiné et soumis au Conseil des ministres. Ce projet a été approuvé, le 29 mai 2013, par le Conseil des ministres et soumis, pour examen et approbation, au Conseil de la *Choura*, qui est actuellement l'organe compétent en matière législative. D'autre part, les élections des organes de direction des syndicats au titre de la loi n° 35 sont de nouveau reportées d'un an ou bien jusqu'à la promulgation de la nouvelle loi par le Conseil de la *Choura*, si cette date est antérieure. Enfin, le représentant gouvernemental a déclaré que les représentants des syndicats indépendants nouvellement constitués ont pu participer librement à diverses activités, réunions et conférences, à l'échelle nationale et internationale, y compris la Conférence internationale du Travail depuis 2011.

La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.

Tout en regrettant l'absence de résultat concret en dépit du fait que cela fait de nombreuses années que le gouvernement a été invité à mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention, la commission a noté avec intérêt les récentes mesures positives que le gouvernement a prises à cet égard. La commission a donc exprimé le ferme espoir qu'une législation garantissant le plein respect des droits syndicaux des travailleurs et des employeurs serait adoptée dans un très proche avenir. Elle a demandé au gouvernement de communiquer au BIT une copie du projet de loi actuellement examiné par le Conseil de la *Choura*, et de veiller à ce que des consultations appropriées aient lieu avec les partenaires sociaux. La commission a exprimé le ferme espoir que, en attendant l'adoption de la loi sur la liberté syndicale, tel que le gouvernement s'y est engagé, tous les syndicats égyptiens puissent exercer leurs activités et élire librement leurs représentants conformément à la convention. La commission a encouragé le gouvernement à continuer de recourir aux activités d'assistance technique et de renforcement des capacités du BIT pour tous les partenaires sociaux. Elle lui a demandé de fournir un rapport détaillé à la commission d'experts à sa session de cette année, et exprimé le ferme espoir de constater dans le pays des progrès significatifs et concrets dans le respect des droits syndicaux, tant en droit que dans la pratique.

Le représentant gouvernemental a déclaré avoir écouté attentivement les conclusions, mais que son gouvernement ne communiquerait les commentaires par écrit à la présidente de la commission et au Bureau qu'après les avoir étudiées attentivement.

FIDJI (ratification: 2002)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

S'agissant des règles de gouvernance transparentes, en mars de cette année, le projet de Constitution, qui garantit les principes universellement acceptés et les valeurs d'égalité et de justice à tous les Fidjiens, a été publié. Des consultations ont été tenues, et de nombreuses soumissions ont été reçues sur le projet de Constitution. Une fois

qu'elles auront toutes été examinées et que les améliorations nécessaires auront été apportées, le projet de Constitution sera adopté d'ici à août 2013. Ce projet contient un chapitre complet sur les droits fondamentaux de l'homme, qui garantit la promotion et la protection des droits et libertés de tous les Fidjiens, y compris des travailleurs; pour la première fois aux Fidji, il existe des dispositions garantissant les droits sociaux et économiques. En vertu du projet de Constitution, des élections doivent être tenues le 30 septembre 2014 au plus tard. Le système de vote prévu par le projet de Constitution est un système de représentation proportionnelle à liste ouverte qui garantira la tenue d'élections parlementaires véritablement libres et équitables en 2014. Un Comité de coordination internationale, rassemblant des ambassadeurs et des représentants d'Australie, de République de Corée, des Etats-Unis d'Amérique, de France, d'Inde, d'Indonésie, du Japon, de Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni, ainsi que des représentants de l'Union européenne, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et du secrétariat du Commonwealth, s'est réuni aux Fidji le 10 juin 2013 pour discuter la question de l'assistance pour les élections. Il incombera au Comité de coordination d'organiser et de coordonner l'assistance des pays membres pour les élections de 2014. Ce partenariat avec la communauté internationale par le biais de ce comité aidera les Fidji à tenir des élections sans heurts, de manière transparente et apolitique, en utilisant les meilleures pratiques internationales, contrairement à ce qui s'est passé pour les élections précédentes.

En ce qui concerne les réformes du travail, des réformes importantes ont été entreprises par le gouvernement pour préserver l'emploi et créer des emplois, pour soutenir les industries essentielles pour l'économie et pour améliorer le niveau de vie de tous les Fidjiens. Cela comprend une diminution substantielle de l'impôt sur le revenu et de l'impôt sur les sociétés pour plus de 99 pour cent de toutes les organisations fidjiennes de travailleurs et d'employeurs. La législation du travail est en cours d'examen par les partenaires tripartites afin d'en garantir la conformité avec les instruments de l'OIT ratifiés. Un rapport de l'organisme tripartite sera présenté au ministre du Travail dans le courant de l'année. Le barème d'indemnisation des travailleurs est également en cours d'examen afin de mettre en place un système performant. Le gouvernement a également mis sur pied un Centre national pour l'emploi afin de créer des emplois.

S'agissant des procédures juridiques et institutionnelles, le gouvernement affirme que, dans le domaine des droits syndicaux et des libertés civiles, il existe des procédures d'enquête et judiciaires adaptées et efficaces pour garantir la protection des droits fondamentaux de tous les Fidjiens. Tous les cas d'infraction au droit pénal feront l'objet d'enquêtes et de poursuites indépendantes menées par le Bureau indépendant du Procureur général.

Dans le domaine de la liberté syndicale et liberté de mouvement, les règlements relatifs à l'état d'urgence ont été abrogés en janvier 2012. Tous, y compris les syndicats, les travailleurs, les partis politiques et les groupes de la société civile, peuvent se réunir dans un lieu public sans en demander l'autorisation.

En ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail des agents de l'Etat, la loi garantit le droit de s'affilier à un syndicat et le droit de contester devant un tribunal toute décision préjudiciable pour l'agent concerné, y compris le licenciement. Des conventions collectives ont été récemment conclues entre le gouvernement et les syndicats du service public sur les salariés de la fonction publique.

S'agissant du décret sur les industries nationales essentielles, il convient de signaler que ce décret consacre les principes de la liberté syndicale et de la négociation col-

lective. Les travailleurs des industries essentielles jouissent du droit d'organisation et du droit de constituer des unités de négociation de leur choix, du droit d'élire en toute indépendance leurs représentants, du droit de négociation collective, du droit de grève et du droit d'établir leurs propres procédures de règlement des différends. Ce décret ne s'applique qu'à certaines industries essentielles pour l'économie fidjienne et ne couvre pas la majorité des travailleurs aux Fidji, qui ne fait pas partie de ces industries. Il a été mis en œuvre avec succès sans ingérence du gouvernement. Dans une industrie essentielle, les travailleurs ont pu négocier des hausses de salaire allant jusqu'à 25 pour cent, la garantie d'augmentations salariales; ils participent également aux bénéfices. Quoi qu'il en soit, le projet de Constitution autorise le prochain Parlement, en 2014, à modifier ou à abroger toute loi existante, y compris celles mentionnées dans le rapport de la commission d'experts.

En outre, devant la commission, un représentant gouvernemental fait état des réformes importantes que le gouvernement a entreprises pour mettre en place des règles de gouvernance transparentes et un système juridique fondé sur l'égalité et la justice. Ces réformes se caractérisent par la publication du projet de Constitution qui garantit à tous les Fidjiens les principes universellement acceptés, notamment une citoyenneté commune et égale pour tous, l'interdiction de toutes les formes de discrimination, un Etat séculaire, l'élimination de la corruption systémique, la protection et la promotion des droits de l'homme, un système judiciaire indépendant, un système de vote fondé sur le principe «une personne, une voix, une valeur». Lorsque le projet de Constitution a été présenté en mars 2013, tous les Fidjiens ont eu la possibilité de faire des propositions entre avril et mai. Pendant cette période, plus de 1 000 propositions écrites ont été enregistrées et plusieurs consultations publiques ont eu lieu dans toutes les Fidji. Ces propositions seront examinées en profondeur et des améliorations seront apportées au projet de Constitution si nécessaire, et il sera ensuite promulgué en août 2013. Le projet contient un chapitre important sur les droits de l'homme, notamment des dispositions interdisant l'esclavage et la servitude, le travail forcé et la traite des personnes; les traitements cruels et dégradants, ainsi que des dispositions garantissant le droit à une justice exécutive et administrative, la liberté d'expression, la liberté de réunion, la liberté syndicale, le droit à des pratiques d'emploi équitables, le droit à des conditions de travail humaines et appropriées, et le droit de tous les travailleurs de participer à l'économie et de percevoir un salaire minimum juste. Pour la première fois, la discrimination fondée sur l'état de grossesse et sur la situation maritale, entre autres motifs, est interdite, et le projet de Constitution accorde à tous les travailleurs fidjiens des droits socio-économiques, notamment des droits à la nourriture et à l'eau, au logement et aux services d'assainissement, à la santé et à la sécurité sociale. Les Fidji progressent considérablement dans la mise en place d'élections véritablement démocratiques et transparentes, qui doivent se tenir avant le 30 septembre 2014, conformément au projet de Constitution. En juillet 2012, les Fidji ont lancé un programme de registre électoral électronique. Sur les 900 000 habitants que compte le pays, plus de 500 000 personnes de plus de 18 ans ont été enregistrées. Par ailleurs, l'orateur s'est référé à un certain nombre de réformes importantes dans le domaine du travail. Par exemple, le gouvernement œuvre actuellement pour instaurer un salaire minimum; il a lancé un processus tripartite de révision de la législation du travail, dans le cadre du Conseil consultatif tripartite sur les relations d'emploi (ERAB). Celui-ci présentera un rapport courant 2013 au ministre du Travail pour examen. Le gouvernement envisage aussi d'adopter les amendements nécessai-

res à la législation du travail pour en assurer la conformité avec les nombreuses conventions de l'OIT que les Fidji ont ratifiées récemment.

Le représentant gouvernemental a indiqué que, étant donné les réformes constitutionnelles et du travail susmentionnées, de nombreux points soulevés dans le rapport de la commission d'experts ne reflètent pas correctement la situation juridique et factuelle des Fidji. Concernant les droits syndicaux et les libertés publiques, le gouvernement a déjà mis en place les processus qui garantissent la protection et l'application appropriées des droits fondamentaux à tous les travailleurs. Le non-respect du droit pénal et de l'ordre public donne lieu à des enquêtes et des poursuites judiciaires, conformément aux procédures juridiques établies. Toute plainte pour une infraction pénale présentée à la police fait l'objet d'une enquête approfondie et indépendante. Les poursuites pénales sont conduites par le Bureau du Procureur général sans aucune ingérence, et les décisions sont rendues par un organe judiciaire indépendant. L'orateur a rappelé que les règlements d'urgence d'ordre public (PER) ont été abrogés en janvier 2012. La loi sur l'ordre public a été améliorée pour y inclure des dispositions actualisées internationalement acceptées pour lutter contre le terrorisme et d'autres délits à l'ordre public. Les personnes ou les entités, quelles qu'elles soient, peuvent désormais former des associations, des organisations et se réunir dans des lieux publics sans avoir à obtenir une autorisation préalable. De fait, les syndicats, les partis politiques et les groupes de la société civile tiennent déjà régulièrement des réunions publiques, et expriment librement leurs opinions dans les médias. Toute forme de censure des médias a été supprimée. En ce qui concerne les fonctionnaires, le décret sur le service public (amendement) de juillet 2011 garantit expressément les principes et droits fondamentaux au travail de tous les fonctionnaires du gouvernement, y compris le droit de s'affilier à un syndicat. Les fonctionnaires ont aussi accès aux tribunaux pour faire réexaminer les décisions les concernant, comme l'a récemment décidé la Haute Cour des Fidji. En outre, le décret sur les industries nationales essentielles (ENID) vise à créer de la croissance, à favoriser la viabilité des industries essentielles sur le long terme et à protéger les emplois tout en garantissant les droits fondamentaux des travailleurs. Il reconnaît le droit des travailleurs de former et de rejoindre des unités de négociation de leur choix, qui peuvent être enregistrées comme syndicats, ainsi que le droit d'élire leurs propres représentants qui sont habilités à négocier collectivement. L'employeur est obligé de reconnaître ces représentants et de négocier avec eux. Ce décret est comparable aux lois similaires d'autres pays. Il y a lieu de se féliciter du fait que les travailleurs des industries essentielles ont pu librement s'organiser, constituer des unités de négociation et élire des représentants. Ces travailleurs ont conclu des conventions collectives avec les employeurs et conçu leurs propres processus de résolution des différends. Tout cela s'est fait sans l'intervention du gouvernement ou d'une autre partie.

Le représentant gouvernemental a réaffirmé le ferme engagement de son gouvernement de non seulement promouvoir et garantir les droits des travailleurs et des employeurs aux Fidji, mais aussi de maintenir et créer emplois et croissance économique. Considérant qu'il est important que l'OIT ait pleinement connaissance de la situation actuelle aux Fidji, l'orateur s'est réjoui d'annoncer que le Premier ministre a annoncé au Directeur général du BIT, en mai, que son pays acceptait d'accueillir une mission de contacts directs. Au vu de la promulgation prévue de la Constitution, ainsi que de la nécessité de poursuivre l'harmonisation des lois nationales et de préparer les élections parlementaires de 2014, le gouvernement se réjouit d'accueillir cette mission en décembre 2013, après finali-

sation de son mandat. Le gouvernement est actuellement en contact avec le Bureau pour finaliser ce mandat afin de veiller à ce qu'il soit acceptable par toutes les parties.

Les membres travailleurs ont pris note des commentaires formulés par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) en 2012 et des discussions sur le mandat de la commission d'experts et sur le lien entre liberté syndicale et droit de grève qui ont eu lieu lors de la discussion générale. Après avoir rappelé les dispositions de la convention n° 87, ils ont souligné que la liberté syndicale est un droit de l'homme et constitue une condition préalable à une négociation collective et à un dialogue social sains au profit des employeurs, des travailleurs et de la paix sociale. Cette commission et le Comité de la liberté syndicale (CLS) contribuent à résoudre les difficultés d'application de ce droit fondamental dans le monde entier. Les membres travailleurs ont également souligné qu'ils soutiennent pleinement la commission d'experts et les conséquences juridiques de ses commentaires ainsi que l'existence du droit de grève tel qu'il résulte de la lecture conjointe des articles 3 et 10 de la convention n° 87.

Depuis les deux dernières années, le message de l'OIT et de ses mandats ne peut pas être plus clair: le gouvernement va dans la mauvaise direction et doit immédiatement revenir sur le droit chemin. Et pourtant, chaque fois, le gouvernement resserre davantage l'étau autour du mouvement syndical, adopte de nouvelles dispositions encore plus répressives, interdit les réunions et poursuit les syndicalistes exerçant des activités syndicales légitimes. Les membres travailleurs ont dressé un historique détaillé des nombreuses critiques formulées par les organes de contrôle de l'OIT, le Conseil d'administration du BIT et le Directeur général du BIT, en l'espace de seulement deux ans. En juin 2011, la commission avait appelé le gouvernement à «mettre en place, avec l'assistance du BIT, les conditions nécessaires à un véritable dialogue tripartite». La même année, la Commission de vérification des pouvoirs avait estimé que, délibérément, le gouvernement n'avait pas désigné le délégué des travailleurs, M. Anthony, lequel avait d'ailleurs été agressé par des membres des forces armées lors de son retour dans le pays. En août 2011, le Directeur général du BIT a publiquement exprimé sa profonde préoccupation au sujet des arrestations et des poursuites judiciaires à l'encontre de deux dirigeants syndicaux, et une mission de haut niveau s'est rendue dans le pays. En septembre 2011, le Directeur général a regretté la publication par le gouvernement du règlement d'application de l'ENID et lui a demandé de rétablir le dialogue avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. En décembre 2011, la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique a fermement condamné les actes du gouvernement et l'a également exhorté à accepter une mission de contacts directs. La commission d'experts, dans l'observation qui aurait dû être examinée par cette commission en juin 2012, s'est déclarée profondément préoccupée par les nombreuses allégations d'agressions, de harcèlement et d'intimidation et les restrictions à la liberté syndicale résultant de l'ENID. En septembre 2012, la mission de contacts directs qui s'était rendue dans le pays a été expulsée. Puis, le Conseil d'administration de novembre 2012 a demandé au gouvernement d'accepter une nouvelle mission de contacts directs dotée du mandat précédemment convenu sur la base des conclusions et des recommandations du CLS (cas n° 2723), et de trouver, avec les partenaires sociaux, des solutions appropriées et conformes, en droit et dans la pratique, aux principes de la liberté syndicale. Le CLS a souligné que le cas des Fidji est un des cinq cas les plus graves et urgents de violations en matière de droit d'organisation, de négociation collective et de dialogue social. Ayant noté l'absence de coopération de la part du gouvernement, le Conseil d'administration a, en mars

2013, renouvelé sa demande de trouver des solutions appropriées et d'accepter une mission de contacts directs. Le gouvernement n'a pas accepté que la mission se rende dans le pays à temps pour qu'un rapport puisse être soumis au Conseil d'administration de mars 2013, et il déclare maintenant qu'il pourrait recevoir cette mission en décembre. Tout ceci est inacceptable, car le gouvernement ne cherche qu'à retarder la discussion au sein du Conseil d'administration et trouvera certainement d'autres prétextes par la suite comme, par exemple, l'organisation des élections en 2014. Non seulement aucun progrès n'a été accompli pour mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention mais la situation s'est encore aggravée, notamment en raison de modifications constitutionnelles susceptibles de porter atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs, y compris à la liberté syndicale.

En ce qui concerne les actes de violence envers les syndicalistes, la commission d'experts a demandé au gouvernement de diligenter sans délai une enquête indépendante sur les actes allégués de violence, de harcèlement et d'intimidation à l'encontre de M. Felix Anthony, M. Mohammed Khalil, M. Attar Singh, M. Taniela Tabu et M. Anand Singh. Aucune mesure n'a été prise par le gouvernement, alors que, contrairement à ce qu'il a déclaré dans son rapport, des plaintes ont été déposées en juillet 2012. S'agissant des arrestations et de la détention de syndicalistes (M. Felix Anthony, M. Daniel Urai et M. Nitendra Goundar), ces affaires sont toujours en cours. En ce qui concerne la législation, un bon nombre des pouvoirs octroyés par le PER, qui a été abrogé, ont été repris et accrus dans le décret de 2012 sur l'ordre public (amendement) (POAD), et que, contrairement à ce qu'a demandé la commission d'experts, le gouvernement n'a pas abrogé le POAD. Tout en notant que l'article 8 du POAD a été suspendu pendant le processus de révision constitutionnel, les membres travailleurs se sont déclarés préoccupés par le fait que cet article sera bientôt de nouveau applicable et que d'autres dispositions répressives demeurent en vigueur. Non seulement l'ENID n'a pas été abrogé ni modifié, mais il semble que le gouvernement soit sur le point d'en étendre le champ d'application. S'agissant des dispositions de la promulgation de 2007 sur les relations d'emploi (ERP), que la commission d'experts demande au gouvernement de modifier depuis de nombreuses années pour les mettre en conformité avec la convention, le gouvernement n'a pris aucune mesure en ce sens et la réunion du sous-comité du Conseil consultatif tripartite sur les relations d'emploi (ERAB) qui s'est tenue en août 2012 à cette fin n'a donné aucun résultat.

Les membres travailleurs ont fait part de nouvelles préoccupations concernant le décret sur les partis politiques et le projet de nouvelle Constitution qui présentent des risques pour l'exercice de la liberté syndicale. Il est clair que la dictature fidjienne traite l'OIT avec mépris. La dérive autoritaire contre laquelle l'Organisation avait mis en garde dès 2011 n'a fait que s'accroître, et aucune des informations communiquées par le gouvernement à la commission ne permet de penser que la situation va réellement changer.

Les membres employeurs ont déclaré que la commission d'experts a entrepris une analyse solide de cas, identifié comme un cas de «double note de bas de page» en 2012, sur la base de nombreux faits troublants. Ils ont convenu avec les membres travailleurs que le gouvernement n'est pas sur la bonne voie. S'agissant de la mission de contacts directs du BIT de septembre 2012, il est absolument inacceptable que le gouvernement sape le mandat accordé par la communauté internationale à cette mission. Tout en étant encouragés par la volonté du gouvernement d'accepter une nouvelle mission de contacts directs, les membres employeurs ont déclaré qu'ils n'en demeurent

pas moins préoccupés par le calendrier prévu et la demande du gouvernement de renégocier le mandat de la mission, ce qui est, d'une manière générale, inacceptable. En outre, il y a lieu de partager les préoccupations de la commission d'experts au sujet des actes d'agression, de harcèlement, d'intimidation et des arrestations de dirigeants syndicaux dans l'exercice de leurs activités syndicales légitimes, ainsi qu'à propos du POAD qui impose des restrictions à la liberté de réunion et d'expression et prévoit des peines d'emprisonnement allant jusqu'à cinq ans pour l'organisation de réunions sans autorisation. Les membres employeurs ont exprimé leur préoccupation au sujet de certaines dispositions de l'ERP, en particulier celles qui limitent la gouvernance interne des syndicats, et notamment l'obligation pour les syndicalistes d'avoir travaillé dans la branche concernée pendant un certain temps. Se référant aux observations de la commission d'experts concernant certaines dispositions de l'ERP relatives aux actions revendicatives, les membres employeurs ont rappelé leur position sur le droit de grève. Enfin, ils ont déclaré qu'ils sont encouragés par le fait que la nouvelle Constitution reflétera les conventions fondamentales et ont exprimé l'espoir que l'ERAB sera en mesure de poursuivre ses travaux.

Le membre travailleur des Fidji a indiqué que, depuis 2009, le gouvernement réaffirme constamment à la communauté internationale son attachement aux droits des travailleurs et aux normes fondamentales du travail. Parallèlement à cela, il promulgue décret sur décret pour priver les travailleurs de leurs droits fondamentaux ou les limiter, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé. Ces décrets ont privé les travailleurs de la fonction publique de leur droit de négocier collectivement et d'obtenir réparation en cas de conflit ou de litige; ils ont aussi abrogé toutes les conventions collectives en vigueur et interdit le système de prélèvement automatique des cotisations syndicales. En outre, la mission de contacts directs a été expulsée dès qu'elle a entamé ses activités aux Fidji. De nombreuses tentatives, dont deux résolutions du Conseil d'administration appelant le gouvernement des Fidji à accepter cette mission, sont restées sans suite. Le gouvernement veut dicter à l'OIT les conditions dans lesquelles il accepterait une mission de contacts directs, comme le montre la dernière communication du Premier ministre à l'OIT. Le processus de révision de la Constitution tel qu'il avait été annoncé auparavant par le gouvernement a été abandonné. Le gouvernement a désormais pris entièrement en charge la réécriture de la Constitution des Fidji au mépris des 7 000 propositions que le public avait adressées à la Commission de révision de la Constitution. La liberté des médias reste entravée, et la communauté internationale, favorable à des élections libres et équitables, reste gravement préoccupée par ce processus. On attend toujours l'ouverture d'enquêtes sur les intimidations et les agressions à l'encontre de syndicalistes et d'autres citoyens, en particulier les assassinats et les autres violations des droits de l'homme, alors que les auteurs ont été identifiés. Le gouvernement s'est accordé une totale immunité pour les actes ou les crimes qui pourraient avoir été commis ou qui pourront l'être avant la première session du nouveau Parlement. Les discours du gouvernement en matière de responsabilité, de transparence et de lutte contre la corruption sont restés lettre morte.

L'ERAB s'est réuni et a décidé à l'unanimité de recommander au gouvernement d'abroger les décrets qui violent les conventions fondamentales de l'OIT. Il s'agit notamment du décret sur l'administration de la justice et son amendement, de l'ENID, du décret sur la fonction publique, du POAD, et du décret sur les médias. Les réunions de l'ERAB ont été brutalement interrompues sans explication et, jusqu'à présent, le gouvernement n'a tenu

aucun compte de ses recommandations. Juste avant la Conférence, le gouvernement a repris les discussions sur la révision de la législation du travail, mais il a refusé d'abroger les décrets en question. Une révision de la législation du travail qui ait du sens n'est pas envisageable sans l'abrogation de ces décrets. Alors que le PER était abrogé en janvier 2012, le POAD était promulgué une semaine plus tard. Ce décret, encore plus draconien, réduit fortement les droits et les libertés et étend la définition de la trahison et de la sédition à pratiquement tous les actes ou propos hostiles au régime. L'obligation d'obtenir une autorisation pour la tenue de réunions a été temporairement levée mais la police et l'armée continuent de surveiller tous les rassemblements. Pour ce qui est du secteur public, le gouvernement prétend que ses salariés jouissent des mêmes garanties de recours que les autres salariés couverts par l'ERP, ce qui est démenti par les faits. Les fonctionnaires n'ont pas accès à un tribunal du travail ni à un tribunal arbitral indépendants. En outre, le 6 mai 2013, soit un mois avant la Conférence, le gouvernement a publié une circulaire instituant un groupe d'étude chargé de faire rapport sur la possibilité d'étendre la couverture de l'ENID au personnel de l'administration locale, y compris les jardiniers, agents de nettoyage et ceux chargés des menus travaux. L'industrie sucrière a aussi été avisée qu'elle pourrait dorénavant relever du champ d'application de l'ENID. Pour encore réprimer davantage les syndicats et les travailleurs, le gouvernement a promulgué, en janvier 2013, des décrets qualifiant tout responsable, salarié ou consultant d'un syndicat d'«officier public», un statut similaire à celui de fonctionnaire qui leur interdit par conséquent d'avoir une quelconque activité politique.

La plupart des syndicats arrivent à peine à survivre et certains ont même dû fermer leurs bureaux et fonctionner depuis des domiciles privés à cause des décrets précités. De nombreux syndicats sont dans l'impossibilité de fonctionner normalement et de répondre aux attentes de leurs membres, en raison des nombreuses restrictions qui leur sont imposées ainsi que des pertes financières résultant de la suppression du prélèvement automatique des cotisations. Il est interdit aux responsables syndicaux de pénétrer dans les lieux de travail. Aux Fidji, la négociation collective est maintenant un luxe que ne peuvent s'offrir que quelques syndicats. La plupart des travailleurs des Fidji n'ont plus le droit de négocier collectivement et, pour la première fois dans l'histoire du pays, on estime que 60 pour cent des travailleurs syndiqués vivent sous le seuil de pauvreté. Depuis la dernière Conférence, la situation s'est effectivement détériorée; le gouvernement reste déterminé à détruire le mouvement syndical aux Fidji.

Le membre employeur des Fidji a remercié le bureau de pays de l'OIT à Suva qui, inlassablement, s'efforce de réunir les partenaires sociaux pour qu'ils examinent, en ces temps difficiles, les questions concernant le monde du travail. Le 23 mai 2012, le Premier ministre a adressé un courrier au Directeur général du BIT pour expliquer la position des Fidji et les raisons pour lesquelles le pays a adopté les politiques qui ont suscité des préoccupations, et pour présenter la voie qu'il suit et ses objectifs, à savoir une constitution qui ne soit pas fondée sur l'appartenance ethnique, des élections libres et régulières et la modernisation de la législation du travail. A ce sujet, l'ERAB s'est réuni la première fois le 11 avril 2012 pour prendre les premières initiatives axées sur la réforme et la modernisation de la législation du travail des Fidji. Un sous-comité de l'ERAB a été constitué, et le BIT a fourni une assistance technique et financière aux partenaires sociaux afin de garantir la qualité des délibérations. Les partenaires tripartites se sont réunis à huit reprises entre le 16 mai et le 13 août 2012. Les réunions ont repris en 2013, du 15 au 17 mai, et les 27 et 28 mai. Le sous-comité a été institué

dans le but spécifique d'aider l'ERAB à prendre les premières mesures pour réformer et moderniser la législation du travail actuellement en vigueur en tenant compte des huit conventions fondamentales de l'OIT et d'autres conventions que les Fidji ont ratifiées, et pour modifier l'ERP, afin d'incorporer dans le droit interne quatre conventions récemment ratifiées: la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006). Le sous-comité de l'ERAB a réexaminé l'ENID et le décret sur les relations d'emploi (amendement) de 2011. D'une manière générale, on considère que l'ENID favorise les employeurs, et la Fédération du commerce et des employeurs des Fidji a reconnu que certains de ses membres sont favorables à l'ENID. Le décret sur les relations d'emploi (amendement) exclut tous les fonctionnaires du champ d'application de l'ERP et, par conséquent, des dispositions qui garantissent la négociation collective et des mécanismes de règlement des différends. Le sous-comité de l'ERAB a estimé que certaines dispositions de ces deux décrets ne sont pas conformes aux conventions n° 87 et 98. Il a convenu de recommander l'abrogation des deux décrets, tout en intégrant dans l'ERP en vigueur certaines des préoccupations légitimes du gouvernement qui sont reflétées dans l'ENID. Une instance tripartite examine les commentaires du gouvernement sur les modifications proposées; ses réunions ont été suspendues le 28 mai 2013 et devraient reprendre en juillet. L'orateur a estimé que le dialogue tripartite peut être utile aux partenaires sociaux, et assuré que les employeurs des Fidji continueront à y recourir pour traiter les questions du travail. Les mandats de l'OIT devraient faire preuve de compréhension et d'empathie à l'égard des Fidji: il ne serait pas dans l'intérêt de la communauté internationale d'isoler davantage les Fidji. En outre, le gouvernement devrait être félicité pour avoir entrepris de nombreuses réformes positives.

La membre travailleuse de l'Indonésie s'est dite préoccupée par le fait que les libertés publiques aux Fidji sont de plus en plus menacées. Elle a rappelé les problèmes soulevés dans l'observation formulée par la commission d'experts, par exemple le nombre important d'actes de violence, de harcèlement, d'intimidation et d'arrestation à l'encontre de dirigeants syndicaux et de membres de syndicats pour leur exercice du droit à la liberté syndicale. Soulignant en outre que le PER donne aux autorités les excuses nécessaires pour empêcher un syndicat de tenir une réunion publique, l'oratrice a demandé à la communauté internationale d'agir.

Le membre gouvernemental de la Papouasie-Nouvelle-Guinée a rappelé que le gouvernement avait chargé l'ERAB et son sous-comité de réviser la législation du travail en vigueur pour en garantir la conformité avec toutes les conventions de l'OIT ratifiées, notamment la convention n° 87. Le gouvernement a réalisé des avancées importantes pour résoudre les problèmes soulevés par la commission d'experts concernant l'application de la convention, comme le montrent les avancées de l'ERAB et de son sous-comité, qui se sont réunis 16 fois l'an dernier. Il y a lieu d'espérer que gouvernement tiendra dûment compte des commentaires de la commission d'experts, ainsi que des amendements recommandés par l'ERAB, afin de résoudre les problèmes concernant l'application de la convention. Le gouvernement a lancé un processus d'élaboration de la nouvelle Constitution ouvert à tous qui doit s'achever en août 2013. Celle-ci rétablira les libertés publiques des travailleurs et de l'ensemble de la population et ouvrira la voie à une élection démocratique d'ici septembre 2014. L'orateur a encouragé l'OIT à définir le mandat de la mission de

contacts directs aux Fidji en des termes qui soient acceptables pour toutes les parties afin de les aider à résoudre, de manière objective et transparente, les problèmes soulevés.

Le membre employeur de l'Australie s'est dit préoccupé par les observations de la commission d'experts et a exprimé le soutien des employeurs australiens au secteur privé des Fidji, tant aux employeurs qu'aux employés ou à leurs représentants, dans les efforts qu'ils déploient afin de pouvoir travailler dans un environnement où règne une entière liberté. Ces dernières années, les employeurs australiens se sont à plusieurs reprises unis aux mandants de l'OIT pour manifester leur appui à l'adoption de mesures destinées à remédier aux violations de la liberté syndicale aux Fidji. Malheureusement, malgré l'action collective du Conseil d'administration, du Comité de la liberté syndicale et de la Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique en 2011, les violations signalées par la commission d'experts n'ont pas été corrigées. Les violations sont graves, notamment les cas d'ingérence dans l'exercice des droits syndicaux et des libertés publiques; les actes de violence, d'arrestation et de détention; les restrictions à la liberté de réunion et à la liberté d'expression; et les diverses questions législatives. Même si les membres employeurs et les membres travailleurs ont des désaccords en ce qui concerne la convention n° 87, il n'y a aucun flou concernant ce cas spécifique. Les violations sont avérées, il ne s'agit pas d'une question de nuance; elles sont graves et se poursuivent. L'orateur a exhorté la mission de contacts directs du BIT à retourner rapidement aux Fidji dans le cadre du mandat attribué par la communauté internationale.

La membre travailleuse du Japon a rappelé que l'ENID a désigné 11 entreprises dans le secteur des finances, des télécommunications, de l'aviation, et les services publics de distribution comme étant des industries essentielles. Dans le cadre de l'ENID, des conventions collectives ont été abrogées et des unités de négociation ont été supprimées, puisqu'elles ne remplissaient pas les nouveaux critères liés au nombre de membres minimum requis. L'ENID a aussi empêché les syndicats déjà en place de représenter leurs membres dans les négociations, et les nouvelles unités ne peuvent être enregistrées qu'avec l'accord personnel du Premier ministre. En outre, les dirigeants des syndicats réenregistrés doivent être employés par les entreprises qu'ils représentent, cette pratique étant incompatible avec le droit des travailleurs d'élire les représentants de leur choix. Ces mesures, ainsi que l'annulation des retenues de cotisations syndicales dans les industries essentielles, constituent un recul important des droits des travailleurs, et ont des effets extrêmement négatifs sur le fonctionnement du Syndicat des employés des secteurs bancaire et financier des Fidji. Se référant au projet de Constitution précédemment cité qui a été retiré, l'orateur a indiqué que ce projet contenait des dispositions favorables aux droits des travailleurs, notamment l'abrogation de l'ENID.

La membre travailleuse de l'Australie a indiqué que les travailleurs et les syndicats australiens sont profondément préoccupés et horrifiés de constater que la situation des droits de l'homme et des droits des travailleurs aux Fidji ne cesse de se détériorer. Des syndicalistes d'Australie et de Nouvelle-Zélande ont voulu se rendre aux Fidji en décembre 2011 pour rencontrer des syndicalistes, des groupes communautaires et d'autres personnes et essayer de se faire une idée plus précise de la situation qui y règne mais ils n'ont pas été autorisés à entrer dans le pays. Il est difficile de croire que le gouvernement a la moindre intention de restaurer les droits des syndicats et des travailleurs des Fidji ou la démocratie dans le pays. Le décret sur les partis politiques interdit à tout responsable syndical élu ou désigné, ou responsable de toute fédération,

congrès, conseil ou organisme affilié à un syndicat de demander son affiliation, de devenir membre ou d'occuper une fonction au sein d'un parti politique. Le décret interdit également aux responsables syndicaux d'exprimer leur soutien à un parti politique. Le gouvernement a écarté par ailleurs le projet de Constitution préparé par la commission indépendante d'examen de la Constitution, qui demandait expressément l'abrogation de l'ENID. L'oratrice a demandé au gouvernement d'abroger sans délai le décret sur les partis politiques et autres décrets qui ont pour résultat de priver les citoyens des Fidji de leurs droits fondamentaux.

La membre gouvernementale des Etats-Unis s'est déclarée vivement préoccupée face à la situation de la démocratie ainsi que des droits de l'homme et des droits du travail dans le pays, notamment dans les domaines suivants: mesures prises par le gouvernement pour restreindre les droits des syndicats de se réunir, de s'organiser et d'exercer leurs droits fondamentaux; informations faisant état d'actes de harcèlement et de discrimination; restrictions à la liberté de réunion et à la liberté d'expression; et lacunes de la législation se traduisant par des violations graves des principes de la liberté syndicale, du droit de se syndiquer et de la négociation collective. Il est décevant de constater que la mission de contacts directs de septembre 2012 n'ait pas été autorisée à terminer son travail. Le mandat de cette mission a été fixé en fonction de procédures établies de longue date pour les missions de contacts directs du BIT, et incluent la garantie pleine et entière que toutes les parties concernées et tous les points de vue seront entendus de manière objective et impartiale. C'était l'occasion de clarifier les faits sur le terrain et d'aider le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux, à trouver des solutions appropriées. Etant donné que le gouvernement est en train d'adopter une nouvelle constitution, et qu'il procède à un examen de la législation sur le travail, le conseil et l'assistance du BIT seraient particulièrement utiles. Il est donc regrettable que le gouvernement ait de nouveau proposé que la mission de contacts directs soit repoussée jusqu'à décembre 2013. L'oratrice a donc recommandé instamment au gouvernement de coopérer de manière constructive avec le BIT en vue d'envoyer une mission de contacts directs dans le pays le plus tôt possible, dont le mandat lui permettra d'aider comme il convient le gouvernement.

La membre travailleuse de la France a déclaré que les services publics sont très sérieusement menacés aux Fidji. Sous prétexte de réduire les dépenses, le gouvernement a supprimé plus de 2 000 emplois dans la fonction publique de façon unilatérale en abaissant l'âge de la retraite de 60 à 55 ans, sans consultation ni négociation avec les syndicats. Les contrats des travailleurs de la fonction publique sont des contrats individuels, qui ne sont pas négociés collectivement et qui offrent moins de garanties. Les syndicats de la fonction publique sont privés de la possibilité de représenter ou défendre leurs membres car ils sont maintenant exclus du champ d'application de l'ERP. Le décret sur le service public (amendement), dont le gouvernement se prévaut, n'aborde en fait que la question du traitement égal. Il n'apporte aucune garantie en ce qui concerne la négociation collective ou les mécanismes compensatoires. La circulaire publiée par le gouvernement, qui prévoit la mise en place de procédures de médiation et de conciliation dans la fonction publique, n'a aucune effectivité puisqu'aucune commission indépendante n'a été établie pour traiter des plaintes concernant les mutations, les nominations, les promotions et les mesures disciplinaires. Aucune mention n'est faite de la participation des syndicats dans ce processus. En outre, contrairement à ce qu'a affirmé le gouvernement, en s'appuyant sur le décret sur le service public (amendement), dans la pratique, les possibilités de recours

n'existent pas pour les travailleurs de la fonction publique.

Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande a indiqué que, en dépit de légers écarts par rapport à la feuille de route qui avait été annoncée, les Fidji ont fait des progrès dans la préparation des élections de l'année prochaine, notamment l'enregistrement de quatre partis politiques et l'intensification de la couverture médiatique et des débats publics sur les questions politiques. La poursuite de ces efforts contribuera à rendre ces élections crédibles et fera que leur résultat sera accepté par la population des Fidji. Ceci suppose de garantir que les libertés fondamentales, dont les droits du travail, seront respectées durant ce processus et également consacrées dans la Constitution, qui est en cours d'élaboration. Il est regrettable que la mission de contacts directs du BIT n'ait pas pu encore retourner aux Fidji. L'orateur a réitéré le soutien de son gouvernement et sa volonté d'aider les Fidji à rétablir la démocratie.

Le membre gouvernemental du Japon a indiqué que son gouvernement encourage le gouvernement à promouvoir la démocratisation grâce à un dialogue constant. Les Fidji devraient recevoir la mission de contacts directs du BIT, et ainsi montrer à la communauté internationale le processus de démocratisation en cours, notamment les récents progrès sur la voie de la promulgation d'une nouvelle constitution. L'orateur a salué l'intention du gouvernement d'accepter une visite de la mission de contacts directs. Il a exprimé l'espoir que le gouvernement la recevrait le plus rapidement possible, dans le cadre d'un mandat préalablement convenu et fondé sur la décision du Conseil d'administration.

Le membre travailleur du Brésil a rappelé qu'aux Fidji plusieurs décrets empêchent les travailleurs des secteurs public et privé d'exercer leurs droits syndicaux. Les activités syndicales légitimes peuvent être considérées comme délictueuses dans la mesure où elles peuvent être assimilées à des activités terroristes. Les enseignants ont été exclus du champ d'application de la législation du travail et ne disposent donc pas de moyens de recours lorsqu'ils sont victimes d'injustice, de discrimination ou d'inégalité de traitement. Les professeurs syndiqués sont contrôlés et harcelés sans cesse et leurs conversations sont placées sur écoute. Les enfants et les jeunes grandissent dans un milieu scolaire dans lequel ils sont parfaitement conscients que leurs professeurs sont privés des droits fondamentaux. En 2012, le gouvernement a décidé unilatéralement de réformer le système de pensions des professeurs, lesquels ont été obligés d'abandonner leur emploi dans les écoles et les institutions éducatives. Ces travailleurs qualifiés n'ont pas été remplacés ou, quand ils l'ont été, ils ont été substitués par des personnes sans formation préalable, ce qui est d'autant plus désastreux pour la qualité de l'enseignement. Un système éducatif de qualité, avec des professeurs bien formés, bénéficiant de conditions de travail décent, et pouvant exercer leurs droits syndicaux et en bénéficier, est indispensable pour le développement productif de toutes les nations. Les étudiants doivent évoluer dans un contexte de respect des droits civils, et par conséquent de respect des droits syndicaux.

Le membre gouvernemental de l'Australie a déclaré que le gouvernement et les partenaires sociaux de son pays ont de nouveau exprimé leur préoccupation face à la persistance des violations des droits de l'homme et des droits du travail aux Fidji. La législation contrevient clairement aux principes qui sont à la base du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, tels que consacrés par les conventions n^{os} 87 et 98. Il a réitéré l'appel lancé par l'OIT et la communauté internationale au gouvernement en vue de l'abrogation des lois qui violent les conventions de l'OIT. Les décrets restreignant sévèrement les droits des travailleurs de s'organiser librement sont toujours en

vigueur. En particulier, le POAD reprend des dispositions fondamentales du PER qui ont été retirées le 7 janvier 2012, allant ainsi à l'encontre des recommandations de la mission de haut niveau d'août 2011. L'orateur a salué la décision des autorités fidjiennes d'autoriser la réunion biennale du Congrès des syndicats des Fidji, en mai 2012, à condition que la police soit présente. Les travailleurs fidjiens sont parmi les plus touchés par les décrets imposés par le gouvernement. Les cas de harcèlement, d'arrestation et d'intimidation des représentants syndicaux constituent un affront au principe fondamental de la liberté syndicale. Le gouvernement australien et les partenaires sociaux exhortent vivement le gouvernement fidjien à répondre en détail aux observations de la commission d'experts, ainsi qu'à mettre en œuvre ses recommandations et celles du Comité de la liberté syndicale afin d'être en conformité avec les obligations qui découlent des conventions de l'OIT ratifiées. L'orateur a également exhorté le gouvernement à œuvrer avec le BIT pour organiser une mission de contacts directs le plus rapidement possible, reflétant le mandat de l'OIT.

Le membre gouvernemental du Canada a noté avec une vive préoccupation le niveau de répression de la liberté syndicale et de la protection du droit d'organisation aux Fidji en droit et en pratique. Les allégations de violence, de harcèlement et d'intimidation, l'arrestation de syndicalistes et le contexte d'impunité, fruit de l'absence d'enquêtes et de sanctions contre les auteurs d'actes de cette nature, sont alarmants. Il est également préoccupant de constater que la mission de contacts directs de 2012 n'ait pas été en mesure de poursuivre ses travaux. En outre, les violences signalées à l'égard d'un dirigeant syndical en représailles aux déclarations faites par un collègue à la session de 2011 de la Conférence constituent une menace sérieuse pour la liberté de parole de tous les délégués et pour le fonctionnement de la Conférence. L'orateur a exhorté le gouvernement à prendre des mesures concrètes et fermes pour garantir et protéger la liberté de parole, la liberté syndicale et le droit d'organisation. Le gouvernement doit également être instamment prié de coopérer avec le BIT pour définir et mettre en œuvre les mesures nécessaires à la satisfaction de ses obligations en vertu de la convention, et notamment pour effectuer les modifications législatives qui s'imposent.

Le représentant gouvernemental, se référant à la mission de contacts directs de 2012, a indiqué que son mandat était trop vague, indéfini et qu'il n'était pas axé sur les résultats. Le gouvernement est résolu à accepter une mission de contacts directs qui pourra rencontrer toutes les parties, et proposer des solutions adaptées à la situation réelle en droit et en pratique. Le fait que le mandat de la mission en 2012 ne soit pas acceptable ne doit pas empêcher une mission d'avoir lieu en 2013. A cet égard, le gouvernement a réitéré son engagement à accueillir une mission de contacts directs du BIT en décembre 2013, sur la base d'un mandat acceptable pour tous. S'agissant des restrictions imposées aux réunions publiques, toutes les personnes et entités peuvent aujourd'hui s'organiser, se syndiquer et se rencontrer dans quelque endroit public que ce soit sans avoir besoin d'une autorisation. Des syndicats, des partis politiques et des groupes de la société civile tiennent régulièrement des réunions publiques, et expriment librement leurs points de vue dans la presse. Les allégations selon lesquelles des procès-verbaux des réunions et des interventions doivent être établis sont fausses. Quant aux questions soulevées à propos de plusieurs textes législatifs, les dispositions relatives aux graves violations que renferme la loi sur l'ordre public ne s'appliquent qu'à des infractions telles que la trahison, la sédition et le dénigrement racial et religieux. Qui plus est, la définition du terme «terrorisme» dans la loi sur l'ordre public est très semblable à la législation d'un grand nom-

bre d'autres pays. Par ailleurs, le décret sur les partis politiques n'enlève aucun droit aux travailleurs. Ce décret cherche à maintenir la neutralité politique des fonctionnaires, mais n'empêche pas les travailleurs qui ne sont pas responsables syndicaux de s'affilier à un parti politique. Le décret introduit en outre une plus grande transparence et responsabilité de la part des partis politiques. Le projet de Constitution, qui prévoit les droits fondamentaux civils et politiques ainsi que les droits socio-économiques, consacre également le droit de toute personne concernée par une décision exécutive et administrative de faire appel de cette décision devant une juridiction ou devant un tribunal indépendant. Le projet de Constitution prévoit également des dispositions qui contribueront à la création de règles de gouvernance transparentes. S'agissant des libertés publiques, dès lors qu'une plainte ou une allégation concernant une infraction pénale est déposée, cette plainte fait l'objet d'une enquête approfondie, des éléments de preuve étant recueillis afin de déterminer si des poursuites doivent être engagées. Ces charges doivent être prouvées au-delà de tout doute raisonnable, et toutes les infractions aux lois feront l'objet d'une enquête conformément aux procédures juridiques établies, sur la base d'éléments de preuve produits devant un tribunal.

Les membres travailleurs se sont dits extrêmement préoccupés par la situation syndicale aux Fidji. Le gouvernement n'a pas répondu concrètement aux points soulevés dans les observations de la commission d'experts. Le gouvernement continue de trouver de nouveaux moyens pour réprimer l'exercice par les travailleurs de leurs droits par des décrets exécutifs pris unilatéralement que les tribunaux ne peuvent pas réviser. Le projet de Constitution proposé par le gouvernement pourrait pérenniser certaines de ces mesures. Ce cas est grave et urgent car la liberté syndicale est malmenée et le sera davantage lorsque les dispositions qui ont été suspendues du POAD seront à nouveau en vigueur et exigeront une autorisation préalable du gouvernement pour tenir des réunions syndicales, autorisation qui a été rarement accordée dans le passé. Par conséquent, les membres travailleurs ont demandé instamment au gouvernement: i) d'accepter que la mission de contacts directs du BIT, telle que définie dans la résolution que le Conseil d'administration a adoptée en 2012, ait lieu suffisamment tôt pour que le Conseil d'administration puisse examiner son rapport à sa session d'octobre 2013; ii) de faire le nécessaire pour que soient abandonnées sans retard toutes les poursuites intentées contre M. Daniel Urai et M. Nitendra Goundar; iii) d'ouvrir *ex officio* une enquête indépendante dans les plus brefs délais sur les actes allégués d'agression, de harcèlement et d'intimidation à l'encontre de MM. Felix Anthony, Mohammed Khalil, Attar Singh, Taniela Tabu et Anand Singh, et de diligenter une enquête au sujet de la plainte déposée en 2012 par M. Felix Anthony; iv) d'abroger ou de modifier la loi sur l'ordre public afin que le droit de réunion puisse être librement exercé; et v) de charger le sous-comité de l'ERAB d'établir une procédure tripartite pour amender, dans un délai de six mois, les lois et décrets en vue de les rendre conformes aux obligations découlant des conventions n^{os} 87 et 98. Les membres travailleurs ont demandé au bureau de l'OIT à Suva de faire le nécessaire pour faciliter le dialogue entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement afin de rétablir la pratique des relations professionnelles, en particulier dans l'industrie sucrière. En outre, ils ont demandé que les conclusions de ce cas soient incluses dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

Les membres employeurs ont fait observer que les faits et éléments de ce cas ne semblent pas avoir évolué depuis que la commission d'experts l'a examiné. Les conclusions de la commission devraient uniquement traiter la question du respect par le gouvernement de la convention et pas la

situation politique du pays, ou l'application d'autres conventions. Etant donné les divergences entre les informations communiquées par le gouvernement et celles contenues dans le rapport de la commission d'experts, il est important de dépêcher une mission de contacts directs du BIT pour évaluer les faits sur place. Il est intolérable qu'un Etat Membre puisse tout simplement renvoyer une mission de contacts directs qui avait été invitée, au motif d'un désaccord sur son mandat, d'autant plus que celui-ci correspond au mandat standard fixé par le Conseil d'administration. Les membres employeurs ont donc demandé au gouvernement d'accepter la mission de contacts directs, investie de son mandat initial et non d'un mandat fixé ou négocié par le gouvernement. Les membres employeurs ont convenu également que les conclusions de ce cas devraient être incluses dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

Conclusions

La commission a pris note de la déclaration du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a observé que les questions en suspens dans ce cas portent sur de nombreuses et graves allégations de violation des libertés fondamentales de syndicalistes, notamment des arrestations, des détentions et des agressions, ainsi que des restrictions à la liberté d'expression et de réunion. Elle a noté par ailleurs les problèmes relatifs à des divergences entre la législation du travail, plus particulièrement le décret sur l'ordre public (amendement) (POAD), la promulgation sur les relations d'emploi et le décret sur les industries nationales essentielles, et les dispositions de la convention. En outre, la commission a rappelé la résolution adoptée en novembre 2012 par le Conseil d'administration qui demandait au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs suivant le mandat précédemment accepté sur la base des conclusions et recommandations adoptées par le Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 2723.

La commission a pris note de la déclaration du gouvernement selon laquelle le projet de Constitution assure la protection des droits de l'homme et des droits socio-économiques ainsi que l'indépendance du pouvoir judiciaire, et que le gouvernement prépare activement les élections démocratiques de septembre 2014. Par ailleurs, elle a pris note de l'engagement du gouvernement à mener à terme la révision de la législation du travail avec les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil consultatif tripartite sur les relations d'emploi (ERAB) afin de la mettre en conformité avec les conventions internationales du travail ratifiées, et à veiller à ce que des enquêtes soient ouvertes et des poursuites engagées de manière indépendante par le Bureau indépendant du Procureur général pour tous les cas de violation des droits fondamentaux de citoyens fidjiens. Le représentant gouvernemental a indiqué que celui-ci serait heureux d'accueillir, en décembre 2013, la mission de contacts directs de l'OIT sur la base d'un mandat acceptable pour tous.

La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.

La commission a pris note avec préoccupation du décret sur les partis politiques qui a été récemment adopté et de certaines dispositions du projet de Constitution, dont il est allégué qu'elles menacent l'exercice de la liberté syndicale et les libertés fondamentales des syndicalistes et des responsables d'organisations d'employeurs. Rappelant le lien intrinsèque existant entre les libertés syndicales, d'expression et de réunion, d'une part, et la démocratie et les droits de l'homme, d'autre part, la commission a instamment prié le gouvernement d'entreprendre d'office et sans autre délai une enquête indépendante sur les allégations d'actes de violence, de harcèlement et d'intimidation commis à l'encontre de Felix Anthony, Mohammed Khalil, Attar Singh, Taniela Tabu et Anand Singh, et d'abandonner les chefs

d'accusation retenus contre Daniel Urai et Nitendra Goundar. La commission a instamment prié le gouvernement de modifier le POAD de manière à garantir le libre exercice du droit de réunion, et a espéré fermement que l'ERAB finalise la révision des lois et décrets de telle sorte que les modifications qui s'imposent puissent être apportées d'ici à la fin de l'année afin de les rendre totalement conformes à la convention.

La commission a rappelé avec regret que la mission de contacts directs n'avait pas pu avoir lieu comme prévu en septembre 2012. Encouragée par la récente déclaration du gouvernement se disant favorable à une nouvelle mission de contacts directs, la commission a exprimé le ferme espoir que cette mission, mandatée par le Conseil d'administration du BIT, pourra avoir lieu dès que possible afin d'être en mesure de rendre compte au Conseil d'administration en octobre 2013.

La commission a réitéré l'espoir que cette mission sera en mesure d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à trouver des solutions à toutes les questions en attente soulevées par la commission d'experts. Elle a prié le gouvernement de soumettre cette année un rapport détaillé à l'examen de la commission d'experts, et a exprimé le ferme espoir d'être en mesure de constater, l'an prochain, que des progrès substantiels auront été réalisés.

La commission a décidé d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial de son rapport.

La représentante gouvernementale a indiqué que son gouvernement a pris bonne note des conclusions et que, sur la base de toutes les déclarations écrites et orales, il les examinera en détail avant de communiquer ses commentaires par écrit.

GUATEMALA (ratification: 1952)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Le gouvernement, qui a pris ses fonctions en janvier 2012, partage les préoccupations que la commission d'experts exprime depuis plusieurs années et a pris des mesures de réforme concrètes pour faire évoluer la situation dans le secteur du travail. Dans son rapport de 2013, la commission d'experts a pris note des progrès communiqués par le gouvernement suivants: application de la nouvelle politique nationale pour des emplois sûrs, décents et de qualité, et de la politique permanente de dialogue social; renforcement budgétaire, normatif et institutionnel du ministère du Travail et de la Prévision sociale, y compris l'extension de la couverture de l'Inspection générale du travail; conclusion d'un accord entre le ministère public et le Département des normes internationales du travail du BIT au sujet de questions qui intéressent les organes de contrôle; extension du dialogue tripartite national, avec pour premier résultat la signature du protocole d'accord aux fins du Cadre de coopération de l'OIT, du programme de promotion du travail décent et du Plan-cadre d'application; coordination des actions des institutions de l'Etat pour traiter en priorité les plaintes portant sur des actes violents contre des syndicalistes et sur les cas d'impunité qui, malheureusement, touchent aussi l'ensemble de la population; application du mécanisme de protection à tous les syndicalistes qui le demandent; participation du ministère public à la Commission multi-institutionnelle pour les relations du travail et à la Commission tripartite des affaires internationales du travail; renforcement de la capacité d'enquête du ministère public par une augmentation des effectifs et la mise en place d'une méthode de travail pour faire toute la lumière sur les actes de violence contre des syndicalistes. Par ailleurs, dans son rapport, la commission d'experts s'est félicitée des informations communiquées par le gouvernement suivantes: le rétablissement des services du parquet chargés d'entendre des délits commis contre des syndicalistes;

la conclusion d'un accord de coopération entre le ministère public et l'OIT dans le cadre duquel les procureurs commencent à être formés au sujet des situations qui caractérisent des actes de violence antisyndicale et des mobiles de ces actes; l'intégration dans la Commission nationale tripartite des fédérations et des confédérations syndicales qui en avaient été récemment exclues.

A la suite du rapport de la commission d'experts soumis à la présente Conférence, le gouvernement a pris des mesures pour régler pratiquement toutes les questions soulevées par la commission d'experts, entre autres les suivantes: accélération des procédures d'enregistrement des syndicats, qui a permis de réduire le délai d'enregistrement des syndicats de 226 jours à 20 jours ouvrables; mise en place d'une instance de travail mensuelle avec la participation du Procureur général de la République et des représentants syndicaux, afin de les informer des progrès réalisés dans les affaires concernant des actes de violence faisant l'objet d'enquêtes et pour recueillir toute information importante dont ils auraient connaissance; discussion d'un accord de coopération entre le ministère public et la CICIG (Commission internationale contre l'impunité au Guatemala); émission, par le ministère public, d'une instruction générale pour régler les poursuites pénales en cas de non-respect des décisions rendues par des juges et des tribunaux du travail et de la prévision sociale; assistance technique fournie par le BIT au ministère public pour échanger les expériences positives avec des pays de la région, en ce qui concerne le traitement de la violence syndicale et pour réviser la législation en place en vue de renforcer les poursuites pénales; réunions avec les principaux dirigeants syndicaux du Guatemala, le ministère du Travail et le ministère de l'Intérieur visant à prendre des décisions et des mesures pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés par les syndicats; émission, par le ministère de l'Intérieur, du décret ministériel qui établit le groupe technique syndical permanent de protection intégrale dans le but d'appliquer des politiques publiques pour la protection des syndicalistes se fondant sur la prévention et la protection intégrale, avec la participation directe des dirigeants syndicaux et du Bureau supérieur du ministère de l'Intérieur; présentation au Congrès de la République du projet de loi sur les sanctions professionnelles qui réforme le Code du travail, pour approbation; émission, par le ministère du Travail, du décret ministériel contenant les instructions pour traiter les cas liés aux entreprises qui ont fermé sans avoir versé les indemnités dues, qui empêchera l'occurrence de telles situations et renforcera l'inspection du travail; hausse budgétaire et renforcement de la capacité d'investigation du ministère public pour lutter contre l'impunité; fonctionnement intégral du Centre de la justice du travail de l'organisme judiciaire qui regroupe en un seul lieu les tribunaux et les unités administratives concernés par la question; réduction importante du délai et de la durée des procédures judiciaires de 19 mois à six mois en moyenne; fonctionnement intégral du Service spécialement chargé de l'exécution et du suivi des décisions de réintégration et des injonctions spéciales dans le domaine du travail, lequel veille au plein respect des décisions judiciaires garantissant la restitution des droits du travail aux travailleurs; la constitution du Conseil économique et social et l'intégration dans celui-ci de représentants d'employeurs, de syndicats et de coopératives; discussion, au sein de la commission tripartite, pour s'accorder sur les moyens de porter à la connaissance du Congrès de la République les recommandations de réformes juridiques demandées par la commission d'experts.

Le gouvernement continuera de faire tout son possible pour régler les questions en suspens et pour mettre les recommandations de la commission d'experts en pratique, qui coïncident avec les éléments qui ont motivé la plainte

présentée au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT par plusieurs délégués travailleurs à la 101^e session de la Conférence, et dont le Conseil d'administration a pris connaissance. C'est pourquoi le gouvernement du Guatemala a régulièrement informé cet organe des progrès réalisés dans ce domaine. Par ailleurs, le Conseil d'administration a été informé de la signature, le 26 mars 2013, d'un protocole d'accord entre le gouvernement et le groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT, sur la base duquel des mesures tripartites seront prises pour donner pleinement effet à la convention. Ces mesures visent, entre autres, à prévenir les actes de violence contre des syndicalistes, à créer des conditions favorables à l'élaboration de leurs activités, ainsi qu'à renforcer le système judiciaire, tout cela avec l'assistance de l'OIT. Le gouvernement a demandé au Bureau de mettre rapidement en place une représentation tripartite de haut niveau dans le pays, telle qu'établie dans l'instrument susmentionné, et a indiqué qu'il ne ménagera aucun effort pour appliquer de façon tripartite ses dispositions, avec l'assistance du BIT, pour l'application entière et efficace de la convention dans le pays.

En outre, devant la commission, un **représentant gouvernemental**, a indiqué que, depuis l'élection du président en exercice, un processus soutenu et permanent a été engagé pour garantir le plein respect de la législation nationale, des conventions internationales et des principes fondamentaux au travail. Les multiples efforts de dialogue tripartite national et les contacts internationaux établis ces derniers mois ont abouti à la signature de deux documents d'importance: le protocole d'entente de mars 2013 entre le gouvernement et le groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT, et l'accord de bonne foi, conclu entre le gouvernement et le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, qui a mis fin au différend soulevé par ce dernier, au sein de l'Accord de libre-échange entre l'Amérique centrale, les Etats-Unis d'Amérique et la République dominicaine (CAFTA-DR). Ces accords se complètent et ouvrent véritablement la voie à un consensus autour d'une solution durable aux problèmes qui touchent les relations professionnelles au Guatemala. Ces accords ont été reconnus par les membres de la Commission tripartite des affaires internationales du travail et ouvrent un processus de dialogue social historique. Les conséquences concrètes de ces accords sont fondamentales pour résoudre sur le long terme les conflits qui prévalent au Guatemala. Parmi lesdites conséquences, il a relevé la mise en place de sous-commissions au sein de la commission tripartite, cette dernière ayant décidé de prendre en charge la négociation et le suivi des accords internationaux avec un calendrier et un programme de travail. Il a regretté et rejeté les crimes commis à l'encontre de dirigeants syndicaux, de leurs sièges et de travailleurs syndiqués ou pas, et a encouragé les dépôts de plaintes auprès du ministère public pour rendre les enquêtes plus efficaces, dans le but d'identifier les responsables et de les condamner. Les suspects des récents assassinats de M. Ovidion Ortiz et de M. Carlos Hernandez ont été arrêtés. La protection des dirigeants syndicaux ayant demandé une protection policière a été vivement et efficacement renforcée, une alliance stratégique entre le ministère public et la CICIG a été établie afin que les enquêtes sur des crimes commis soient totalement indépendantes, et des mécanismes de coopération interinstitutions ont été instaurés entre le ministère public, le ministère de l'Intérieur et les organisations syndicales pour que la lumière soit faite sur les actes commis à l'encontre des dirigeants syndicaux.

Pour ce qui est des questions législatives, des tentatives de consensus ont été lancées par le gouvernement dans le cadre de la commission tripartite nationale en vue de modifier la législation, mais ces efforts n'ont donné lieu à

aucun résultat positif. En fait, la commission tripartite a décidé de continuer à examiner la question de manière exhaustive avant d'informer le Congrès de la situation. Même si le pouvoir exécutif dispose des prérogatives pour présenter des initiatives de réforme au pouvoir législatif, il est jugé prudent de suivre la recommandation de la commission tripartite en faveur du renforcement du dialogue social. En ce qui concerne le registre des organisations syndicales, le processus récemment instauré consiste à autoriser un délai d'inscription fixé à vingt jours ouvrables prévus dans la législation nationale. Pour ce qui est de la demande de la commission d'experts de présenter des statistiques détaillées sur le nombre d'organisations syndicales existantes par secteur économique, particulièrement dans le cadre des *maquilas*, dans les secteurs public et privé, ainsi que sur le nombre d'accords collectifs signés, le représentant gouvernemental a indiqué que le gouvernement travaille actuellement activement à la collecte de ces statistiques et sollicite à cet égard l'assistance technique du BIT. Finalement, le représentant gouvernemental a tenu à féliciter le Bureau et le Directeur général pour les efforts qu'ils ont déployés lors de la mission de la directrice du Département des normes internationales du travail qui s'est tenue en février 2013 à la demande du gouvernement, et pour l'établissement prochain de la mission tripartite de haut niveau au Guatemala, qui prêterait assistance en matière de médiation et de respect des accords souscrits. Il est convaincu que ces missions contribueront à appuyer et à renforcer les actions menées par le gouvernement. Le représentant gouvernemental a indiqué que, du fait de sa présence pendant l'examen du cas, son gouvernement démontre sa volonté politique et son engagement, même si ce cas est aussi examiné dans le cadre d'une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, devant le Conseil d'administration, ce qui constitue une double procédure. Il exprime l'espoir que les conclusions de cette commission puissent contribuer aux efforts déjà réalisés par le Guatemala avec le soutien de la communauté internationale et de l'OIT, y compris par la mise en œuvre du protocole d'accord signé le 26 mars 2013. Il demande enfin l'appui de l'OIT afin d'assurer le succès des efforts déjà entrepris.

Les membres travailleurs ont observé que le cas figure dans la liste des cas individuels cette année suite au compromis entre les membres travailleurs et les membres employeurs de la commission d'examiner tous les cas qui avaient fait l'objet d'une double note de bas de page dans le rapport de 2012 de la commission d'experts et qui n'avaient pas pu être examinés l'année dernière. Dressant l'historique du cas, les membres travailleurs ont rappelé que: le cas a fait l'objet d'un examen par la commission à 14 reprises; suite à une discussion au sein de la commission sur l'application de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la mission de haut niveau, qui s'est rendue au Guatemala en avril 2008, a également examiné les questions liées à l'application de la convention, ce qui a eu pour résultat que la commission tripartite nationale a approuvé un accord visant à éradiquer la violence antisyndicale, à améliorer et à moderniser la législation et à assurer une meilleure application des conventions n°s 87 et 98; à la demande de la commission en juin 2008, une mission composée des porte-parole des employeurs et des travailleurs s'est rendue dans le pays en 2009 afin de l'aider à trouver des solutions durables à tous les problèmes soulevés; une nouvelle mission de haut niveau s'est rendue dans le pays en 2011; en 2012, une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT a été présentée contre le gouvernement du Guatemala pour violation de la convention; à la demande des plus hautes autorités de l'Etat, une mission du Bureau s'est rendue dans le pays du 25 février au

1^{er} mars 2013; un protocole d'entente a été signé le 26 mars 2013 entre le gouvernement et le groupe des travailleurs, en présence du Directeur général du BIT, en vue de retarder la décision du Conseil d'administration sur l'instauration d'une commission d'enquête. Ce protocole d'entente est un signe positif, et la commission devrait encourager ce qui a été mis en route au niveau du Conseil d'administration. Il importe maintenant de laisser une chance au gouvernement d'honorer ses engagements.

Les membres employeurs ont pris note de l'entière disposition du gouvernement à présenter des informations sur les mesures adoptées ainsi que des orientations énoncées par les membres travailleurs. Il s'agit d'une situation où le même cas est examiné simultanément par différents organes de contrôle. Certes il s'agit d'un cas ayant fait l'objet d'une double note de bas de page, raison pour laquelle il figure sur la liste de cas de la commission, mais la situation a radicalement changé depuis le dernier examen de la commission d'experts étant donné qu'une plainte a été présentée en vertu de l'article 26 de la Constitution. Il faut rappeler que la situation au Guatemala a été examinée à la dernière réunion du Comité de la liberté syndicale (CLS) dans le cadre de cinq cas en particulier, dont trois ont été qualifiés de graves et urgents par le CLS. Le Conseil d'administration examinera non seulement le rapport du CLS, mais également l'analyse de la plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution en question. Pour sa part, l'observation de la commission d'experts se réfère à toute une série de questions qui peuvent être regroupées sous quatre rubriques: la plainte, la situation de violence, les problèmes d'ordre législatif et les autres questions qui incluent les *maquilas*, les commissions tripartites nationales et les questions relatives aux statistiques. S'agissant des problèmes d'ordre législatif ayant trait au droit de grève, l'orateur s'est référé aux discussions qui ont eu lieu en 2012 durant lesquelles les membres employeurs ont déclaré que la commission d'experts n'a pas compétence pour interpréter les conventions et que la convention n° 87 ne se réfère pas au droit de grève. Ils ont rappelé qu'en 2011 une mission de haut niveau s'est rendue sur place, et à cet égard ils se réfèrent aux informations écrites présentées par le gouvernement sur les mesures adoptées à la suite des recommandations de cette mission, en particulier les mesures adoptées pour faciliter l'inscription des organisations syndicales, pour diminuer la longueur des procédures judiciaires et pour établir le Conseil économique et social. Ils ont souligné les mesures adoptées en ce qui concerne le protocole d'entente signé en mars 2013. Ils ont noté également les mesures destinées à renforcer le système judiciaire, en particulier pour faire la lumière sur les actes de violence. A cet égard, il faut diligenter des enquêtes judiciaires rapides et concrètes pour identifier et punir les coupables et éviter que de tels actes se reproduisent. Il est important que le Bureau continue à fournir une assistance technique et, à ce propos, les membres employeurs ont noté avec intérêt la décision du gouvernement d'accepter une nouvelle mission de haut niveau, et ont exprimé l'espoir que cette dernière sera menée sans délai.

Le membre travailleur du Guatemala a rappelé qu'en 2012 les travailleurs ont présenté une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution en raison des assassinats, attentats, persécutions et menaces dont font l'objet les dirigeants syndicaux, du manque de tolérance à l'égard des syndicats de la part des employeurs, tant publics que privés, et de la violation des normes nationales et internationales, en particulier de la convention. La soumission de la plainte a poussé le gouvernement à réaliser de nombreux efforts politiques et diplomatiques qui ont abouti à un protocole d'entente avec le groupe des travailleurs et le Bureau. L'orateur a souligné que les travailleurs guatémaltèques appuient cet accord. Cet accord a donné six

mois supplémentaires au gouvernement pour formuler et mettre en œuvre un plan opérationnel, qui est en cours de validation par la Commission tripartite des questions internationales, qui s'étend d'avril à octobre 2013. Néanmoins, ce protocole ne résout pas les problèmes structurels. La politique antisyndicale demeure. Pour les entrepreneurs et quelques fonctionnaires, le meilleur syndicat est celui qui n'existe pas. Dans les secteurs de la production et des services publics, tant nationaux que municipaux, de nouveaux syndicats ne peuvent être constitués. Lorsque les travailleurs décident de s'unir en conformité avec la législation nationale et internationale, ils sont licenciés immédiatement. Les employeurs ne respectent pas les avertissements et ne se conforment pas aux jugements qui leurs ordonnent la réintégration immédiate des travailleurs licenciés ou le respect des droits syndicaux refusés. Les trois pouvoirs de l'Etat sont solidairement responsables de cette situation en ne faisant pas respecter la loi et en ne respectant pas leurs obligations. Pendant que tout le monde observe le procès historique contre les généraux guatémaltèques pour génocide et crimes contre l'humanité, les syndicalistes, les peuples indigènes, les femmes et les défenseurs des droits de l'homme souffrent d'une persécution qui rappelle les atrocités perpétrées dans les années quatre-vingt qui font l'objet du procès mentionné. En même temps que les projets de «développement» sont imposés sans consultation et sans le consentement des personnes concernées, déplaçant des familles, affectant les services publics et contaminant les ressources naturelles, les peuples indigènes et les communautés paysannes se battent encore contre les inégalités économiques et sociales, exigeant que leur vision du développement soit respectée. A mesure que les mouvements se renforcent, la violence à leur égard augmente. Les syndicats et les communautés qui rejettent les politiques de développement adoptées sont confrontés à des accusations de terrorisme et sont considérés comme une menace pour la sécurité nationale. Leurs membres sont victimes de diffamation, menaces, enlèvements, attentats et exécutions extrajudiciaires, alors que d'autres ont été emprisonnés sous de fausses accusations criminelles. En 2013, Joel González Pérez, Juan Martínez Matute, Carlos Antonio Hernández, Santa Alvarado, Kira Zulueta Enríquez, Mayro Rodolfo Juárez Galdámez ont été assassinés. De plus, l'assassinat de Luis Ovidio Ortiz Cajas s'est produit il y a plus d'un an et n'a pas encore été clarifié. Des politiques de relations de travail qui contribuent au développement respectant les droits de tous les travailleurs à s'unir librement et à négocier collectivement doivent être mises en œuvre d'urgence. L'orateur a manifesté son refus de la violence subie par les dirigeants syndicaux et les syndicalistes, ainsi que leurs familles.

Le membre employeur du Guatemala a indiqué qu'il n'était pas approprié que la commission traite ce cas, compte tenu du fait qu'un processus complet est en cours pour rechercher précisément des solutions aux problèmes soulevés par la commission d'experts, sur la base du protocole conclu entre le gouvernement et le groupe des travailleurs lors de la dernière session du Conseil d'administration, pour donner suite à la plainte présentée en vertu de l'article 26 de la Constitution. Il a aussi rappelé que la commission d'experts a tenu compte des progrès accomplis ces dernières années et des informations communiquées par le gouvernement, en particulier concernant les questions les plus préoccupantes faisant l'objet des présentes discussions, à savoir la violence à l'encontre des dirigeants et des membres syndicaux. La Commission nationale tripartite des affaires internationales du travail a eu connaissance des cas figurant dans le rapport de la commission d'experts par les personnes chargées de les traiter au Bureau du procureur public. Des décisions ont déjà été rendues dans bon nombre de cas, et d'autres cas

font actuellement l'objet d'enquêtes à un stade avancé; des décisions devraient donc être prochainement rendues. A cet égard, cette commission a déjà discuté à plusieurs reprises de la question de la violence qui frappe la population du Guatemala. Il est préoccupant que la plupart des décisions rendues retiennent a priori l'affiliation syndicale comme motif des violences commises. Cependant, ce sont les employeurs qui ont demandé en premier lieu de mener une enquête sur les crimes commis et de punir sévèrement les auteurs de ces crimes. Les progrès réalisés pour renforcer les institutions chargées de faire appliquer la législation sur les syndicats, à savoir l'Inspection générale du travail, les tribunaux et les juridictions du travail, constituent l'autre aspect positif à souligner. Les ressources allouées ont permis de renforcer les capacités des inspecteurs du travail et d'en recruter d'autres, car certains étaient inefficaces et corrompus. En outre, le nombre de tribunaux du travail a augmenté et il y a désormais davantage de ressources humaines disponibles. Il y a lieu de souligner que des procédures très rapides ont été mises en œuvre. Les efforts déployés par la Commission nationale tripartite des affaires internationales du travail et le Conseil économique et social en ce qui concerne le dialogue social sont un élément fondamental. Ces entités nationales sont chargées de suivre les points soulevés par la commission d'experts et cette commission. Le protocole, conclu entre le gouvernement et les groupes de travailleurs, tient aussi compte de certains de ces aspects. L'orateur a souligné l'engagement des employeurs à poursuivre le dialogue tripartite et à trouver des solutions aux problèmes soulevés. Il a invité tous les partenaires sociaux à adopter une attitude positive pendant ce processus, et à laisser de côté leurs positions partisans qui n'aident pas à trouver des solutions aux problèmes et qui font obstacle à un dialogue social harmonieux et efficace. Il a reconnu que les nombreux problèmes que rencontrent les Guatémaltèques sont dus en partie à la difficulté de créer les conditions favorables à un travail décent et à créer des entreprises viables; c'est pourtant le seul moyen de générer de la richesse et de s'attaquer au problème de l'emploi informel. Il a indiqué qu'il fallait continuer de lutter contre la corruption et de veiller à ce que la Cour suprême de justice et le ministère public garantissent l'application efficace du Code du travail et du Code pénal. Les organes nationaux s'efforcent de trouver de meilleures solutions par le dialogue, afin de créer des emplois dans des conditions de travail décentes. Il a reconnu qu'il fallait trouver des solutions et a exprimé l'espoir que celles-ci seraient trouvées à moyen terme. Il a appelé la commission à contribuer aux efforts actuellement déployés par le pays et a rappelé une fois encore les progrès réalisés jusqu'ici.

La membre gouvernementale de la Colombie, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux de la commission qui sont membres du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a reconnu les efforts du gouvernement pour mettre en œuvre des actions concrètes en matière de travail, en particulier l'adoption du programme pour un travail décent pour la période 2012-2015 et son plan d'action visant la promotion et l'application des normes fondamentales du travail, l'amélioration du système judiciaire, le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective et la lutte contre l'impunité. Elle a fait bon accueil à la mission de haut niveau qui a eu lieu en février 2013 et au protocole d'entente pour la mise en œuvre de la convention signé en mars 2013. A cet égard, elle a appuyé les mesures prises par le gouvernement depuis l'adoption de ce protocole, en particulier la mise en œuvre d'un processus de dialogue tripartite avec un calendrier et un programme d'action. Elle a pris note des progrès du Bureau pour établir une représentation tripartite de haut niveau comme prévu dans le protocole. Elle a exprimé l'espoir que le gouvernement

et les partenaires sociaux continueront de prendre des mesures pour appliquer le protocole avec l'assistance du BIT avec l'objectif de mieux appliquer la convention. Elle a exprimé sa préoccupation de voir une utilisation simultanée de mécanismes à l'égard du même cas et a estimé que cette duplication pourrait affaiblir le fonctionnement des mécanismes de contrôle de l'OIT.

Un observateur, représentant la Confédération syndicale internationale (CSI), se référant à l'assassinat de 58 syndicalistes ces six dernières années, a regretté qu'aucun n'ait été élucidé et que le gouvernement affirme que seuls deux d'entre eux aient été liés à des motifs syndicaux alors que les enquêtes sont toujours en cours. Depuis le début de l'année, sept travailleurs ont été assassinés. L'orateur a mentionné les persécutions, les menaces et le harcèlement que subissent les syndicalistes, ainsi que le démantèlement des organisations syndicales, et a donné des exemples concrets dans les *maquilas* et le secteur public. Les mesures de protection des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, bien qu'ordonnées par le pouvoir judiciaire, n'ont pas été mises en œuvre. L'orateur a exprimé l'espoir que le protocole d'entente constitue le point de départ de la résolution des problèmes dans le pays, a mis en avant la volonté des centrales syndicales de le mettre en œuvre et a regretté que les employeurs ne l'aient pas signé. Le Guatemala ayant été classé comme étant le pays le plus dangereux au monde pour les syndicalistes, le gouvernement doit par conséquent prouver qu'il prend des mesures concrètes en la matière.

La membre gouvernementale des Etats-Unis s'est référée au plan d'application convenu avec le gouvernement pour résoudre les préoccupations soulevées dans un cas de droit du travail par les Etats-Unis à l'encontre du gouvernement du Guatemala sous le CAFTA-DR. Le plan d'application consiste en 18 actions concrètes pour améliorer l'application des lois du travail devant être mises en œuvre dans des délais précis. Elle a souligné que, si elles sont pleinement mises en œuvre, cela remédierait à certaines des mêmes problématiques traitées par la commission d'experts, le CLS et par cette commission. Elle s'est aussi référée au protocole d'entente récemment signé et a dit que son gouvernement est encouragé par le fait que le gouvernement guatémaltèque reconnaisse les défis auxquels il est confronté pour appliquer efficacement sa législation du travail et protéger le droit des travailleurs, et se réjouit de poursuivre la collaboration concernant les droits du travail. Toutefois, elle a exprimé de profondes inquiétudes sur la poursuite de la violence à l'égard des syndicalistes, les niveaux élevés d'impunité et les défis en cours dans le système de justice pénale. Le gouvernement du Guatemala est invité à remplir, dans les délais établis, ses engagements découlant à la fois du plan d'application et du protocole d'entente, et à assurer dès que possible la conformité de la législation et de la pratique nationales avec la convention. L'oratrice a indiqué que son gouvernement est prêt à travailler en étroite collaboration avec le gouvernement du Guatemala afin de prendre les mesures concrètes et durables qui s'imposent, et a exhorté le gouvernement à s'assurer de faire pleinement usage de l'assistance technique et des conseils du BIT, et d'impliquer activement les partenaires sociaux pour assurer le plein respect de la liberté syndicale de tous les travailleurs, un droit qui, dans de trop nombreux cas, a été refusé aux travailleurs guatémaltèques depuis très longtemps.

Le membre employeur du Honduras a considéré que l'examen du présent cas était inutile compte tenu des progrès accomplis dans le pays. Il faut laisser au gouvernement le temps de mener à bien les mesures pour lesquelles il s'est engagé. Le Conseil d'administration examinera le rapport de la mission qui a été menée, dans lequel on pourra constater les réalisations du gouvernement, les-

quelles montrent clairement sa volonté de résoudre les problèmes. La violence dans le pays est générale, et le gouvernement et les employeurs reconnaissent la nécessité de prendre les mesures qui s'imposent en la matière.

Le **membre employeur du Mexique** a indiqué que l'analyse du même cas par diverses instances est contraire au principe de sécurité juridique et a proposé que les thèmes qui font l'objet de la plainte présentée en vertu de l'article 26 de la Constitution ne soient pas examinés par cette commission. Les problèmes soulevés sont traités dans le cadre de la commission tripartite au niveau national, ce qui témoigne du renforcement du dialogue social. Il faut féliciter le gouvernement pour le rétablissement du Parquet spécial chargé d'examiner les délits commis contre des syndicalistes. Il a exprimé l'espoir que la mission effectuée par cet organe permettra de déterminer les causes réelles de la violence et si cette dernière est dirigée tout particulièrement contre les syndicalistes.

Une **observatrice représentant l'Internationale des services publics (ISP)** s'est dite profondément préoccupée par la situation d'impunité et de violence à l'égard des syndicalistes qui prévaut au Guatemala. La culture antisyndicale se fait régulièrement sentir et elle s'est même intensifiée dernièrement. Les syndicalistes font l'objet de menaces, d'attentats et de meurtres. L'oratrice s'est référée aux meurtres de M^{me} Kira Henríquez et de M^{me} Santa Alvarado, et a souligné que les femmes syndicalistes sont aussi victimes de la violence. Elle a lancé un appel pour que cesse l'escalade de la violence et que soient respectés les principes et droits fondamentaux au travail. Il faut rétablir le dialogue social dans un climat de justice sociale. Enfin, elle a mentionné la situation difficile que connaissent les employés du secteur public, en particulier ceux qui ont des emplois spéciaux et provisoires et qui ne perçoivent pas le même salaire et ne bénéficient pas de la sécurité sociale, alors qu'ils assument des fonctions permanentes. Des services publics de qualité sont essentiels pour que le dialogue social puisse exister dans le pays.

Le **membre travailleur des Etats-Unis** a rappelé que, suivant les termes du CAFTA-DR, le Guatemala est tenu d'honorer ses obligations en tant que membre de l'OIT, notamment l'obligation de reconnaître et protéger les droits énoncés dans la convention n° 87 et autres conventions de l'OIT. En 2008, des syndicats du Guatemala et des Etats-Unis ont déposé une requête demandant l'ouverture d'une enquête pour pratiques abusives du travail au titre du chapitre du CAFTA-DR traitant des questions liées au travail. Les organes de contrôle de l'OIT jouent un rôle vital dans le contrôle d'autres normes du travail dont l'importance ne cesse de croître du fait qu'elles sont utilisées par les accords bilatéraux et multilatéraux essentiels pour le commerce international et pour les relations professionnelles dans les entreprises multinationales. Après examen de la requête, en 2009, le gouvernement américain a constaté des carences significatives dans l'application de la législation du travail au Guatemala et a demandé, après consultations, la constitution d'un groupe arbitral en 2011. Toutefois, malgré les manquements réitérés du gouvernement à prendre des mesures suffisantes pour remédier à ce défaut continu et systématique de protection des droits fondamentaux des travailleurs, il s'est vu accorder un nouveau sursis lorsque, en avril 2013, les Etats-Unis ont suspendu le groupe arbitral et négocié avec le gouvernement un plan d'ensemble destiné à la mise en œuvre de l'accord. Depuis le dépôt de la requête, plus de 50 syndicalistes ont été tués au Guatemala, et il est douteux qu'un autre plan d'action fasse réellement changer les choses, en droit comme en pratique, ou dégage des moyens suffisants pour améliorer le respect de la convention. En outre, si ambitieux qu'il soit, ce plan comporte de nombreuses failles en ne prenant pas en considération les véritables besoins exprimés par les travail-

leurs guatémaltèques. Il s'agit notamment de la question de l'enregistrement des syndicats qui reste en suspens, avec le délai maximum de quarante-cinq jours inscrit dans le Code du travail, de la question de l'impunité des violations de la législation du travail, de la sous-traitance illégale, du non-paiement des cotisations sociales, du non-respect du salaire minimum à grande échelle, des fermetures d'usines et de l'obligation légale de déclarer avec précision les propriétaires des usines ainsi que leurs avoies. Quoi qu'il en soit, et malgré ses nombreuses critiques, le mouvement syndical prendra très au sérieux les engagements qui ont été pris, en particulier les dispositions relatives à la transparence et à la coordination tripartite en matière de mise en œuvre, qui font explicitement référence à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. L'orateur a souligné que le plan devrait comporter, dans sa composante mise en œuvre, la possibilité effective de revenir au mécanisme de règlement des différends liés au travail du CAFTA-DR pour les cas de violations des droits au travail avant la prochaine session de la Conférence.

Le **membre travailleur de l'Espagne**, parlant aussi au nom des membres travailleurs de la Belgique, de la France, de la Grèce, de l'Italie, du Portugal et de la Suède (CCOO), a rendu hommage aux travailleurs, et aux citoyens en général, qui jour après jour risquent leur vie pour que l'état de droit prévale au Guatemala, un pays incapable de garantir le droit à la vie. Carlos Castresana, qui a présidé la CICIG, qualifiait les organes de l'Etat guatémaltèque de malade qui ne suit pas le traitement recommandé pour résoudre les graves problèmes d'insécurité et d'injustice qui assaillent ce pays. Et ce diagnostic s'applique tout particulièrement au domaine du travail. Le Guatemala ne respecte pas le principe de bonne foi qui doit présider aux traités internationaux, comme en témoignent les violations réitérées des conventions fondamentales. Les restrictions suivantes relatives aux conventions n°s 87 et 98 sont toujours d'actualité: restriction de la libre constitution d'organisations, retards dans l'enregistrement ou refus d'enregistrement; restrictions au droit à l'élection libre de dirigeants syndicaux, notamment la condition d'être d'origine guatémaltèque; restrictions au droit d'exercer librement ses activités, notamment la possibilité d'imposer un arbitrage obligatoire, entre autres choses, dans le transport public; imposition de sanctions, y compris pénales, en cas de grève de fonctionnaires publics ou de travailleurs de certaines entreprises; refus, dans la pratique, d'accorder des droits syndicaux aux nombreux travailleurs du secteur public recrutés en vertu de la rubrique 029; retard délibéré dans la réintégration de syndicalistes licenciés; restrictions à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le secteur des *maquilas*. Il est à déplorer qu'aucun progrès n'ait été accompli concernant les réformes qui sont demandées depuis longtemps et de manière répétée. Ces restrictions importantes s'inscrivent dans un climat de violence antisyndicale extrême, d'inefficacité du système judiciaire et d'absence de protection des syndicalistes, ce qui rend l'exercice de la liberté syndicale beaucoup plus dramatique. Alors que la violence dans ce pays est généralisée, la négation du caractère antisyndical de la majorité des assassinats de dirigeants syndicaux est une façon de nier l'évidence: une culture antisyndicale institutionnalisée qui recourt à l'assassinat de syndicalistes dans le but de faire régner la terreur et la peur d'exercer les droits syndicaux. Au Guatemala, même si l'on tente de faire passer les assassinats de syndicalistes comme délits communs dus à l'insécurité générale, l'Etat n'en demeure pas moins responsable en raison de son manque de diligence pour éclaircir les faits et de son incapacité à prendre des mesures pour les empê-

cher, et de ce fait de remplir son obligation de protéger le droit à la vie des syndicalistes.

Le membre travailleur de la Colombie a déclaré que la situation de violation des droits de l'homme et des droits syndicaux au Guatemala remonte à plusieurs années et que, malgré les efforts du mouvement syndical pour éviter l'extermination, ce mouvement n'a pu être contenu. Au contraire, chaque cas est révélateur de davantage de violences se traduisant par des assassinats, des menaces, du harcèlement qui font de l'exercice de l'activité syndicale au Guatemala l'activité la plus dangereuse, qui est rétribuée par la mort et constitue une activité en voie de disparition en Amérique latine. La commission d'experts a demandé à maintes reprises au gouvernement d'agir rapidement et efficacement pour assurer le plein respect des droits humains et syndicaux, et surtout d'enquêter sur les assassinats et de poursuivre et de punir les coupables conformément à la loi. Rien de tout cela n'a été mis en œuvre, de sorte qu'aujourd'hui l'on dénombre 58 dirigeants assassinés depuis 2007 sans que les responsables de ces crimes odieux apparaissent devant la justice. L'impunité règne au Guatemala, et le gouvernement reste indifférent quant au sort des syndicalistes: jusqu'à présent, personne n'a été jugé ni même inculpé, bien qu'il existe de graves soupçons sur certaines personnes considérées comme étant derrière ces meurtres. Cette impunité qui règne est très grave, parce que c'est la première étape qui ouvre la porte à d'autres meurtres. Les criminels savent qu'ils peuvent continuer à agir avec confiance, puisqu'il n'y a ni autorités ni juges disposés à les poursuivre, les arrêter et les condamner. Certaines personnes qui ont été jugées et condamnées pour ces crimes contre l'humanité sont ensuite parvenues à faire infirmer ces jugements et sont maintenant libres. Parfois, les crimes sont attribués aux mauvaises personnes pour en dissimuler les véritables auteurs. L'impunité concerne quasiment l'ensemble des crimes, avec le facteur aggravant que certains fonctionnaires détournent intentionnellement le véritable motif de l'assassinat, argumentant sur d'autres motifs, autres que les activités syndicales, ce qui constitue une nouvelle violation, car en plus de perdre la vie les victimes sont privées également de leur honneur et de leur dignité, de celle de leur famille et de leurs compagnons d'activités. L'OIT a aujourd'hui la grande responsabilité de déterminer les mesures appropriées qui aideront à mettre fin à cette grave situation de violence contre le mouvement syndical. Ce genre d'événements doit être vu comme la continuation des faits similaires se produisant en Amérique latine, y compris en Colombie, et souligné qu'en de tels cas la démocratie et la justice sociale sont absentes.

Le membre travailleur du Brésil a déclaré qu'en Amérique latine même les gouvernements les plus progressistes ne sont pas attentifs au fait que le gouvernement du Guatemala cautionne les assassinats de dirigeants syndicaux. D'après le dicton populaire, qui ne dit mot consent. Pour mettre un terme aux meurtres de dirigeants syndicaux, un accord entre les gouvernements est nécessaire pour mettre en place un observatoire ayant pour mission de suivre les cas de violation des droits syndicaux et en particulier les assassinats. Pendant toute cette barbarie, la CSI a soutenu la conclusion d'un accord avec le gouvernement pour mettre un terme une fois pour toutes aux assassinats de dirigeants syndicaux, restaurer les droits syndicaux et renforcer les droits liés au travail. Les gouvernements et les pays doivent être attentifs à ces meurtres et arrêter le génocide des travailleurs et de leurs organisations. L'orateur a déclaré que le mouvement des travailleurs aiderait le gouvernement à maintenir la stabilité et à défendre le droit à la vie et à la sécurité des dirigeants syndicaux et de leurs organisations, et souhaité que tous participent à cette tâche.

Un observateur représentant l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a souligné l'importance que cette commission tienne compte des processus en cours au Guatemala afin d'améliorer la situation, ainsi que des programmes de coopération existants. Le protocole d'entente conclu entre le gouvernement et le président du groupe des travailleurs lors d'une session du Conseil d'administration démontre la bonne disposition du gouvernement, laquelle doit être valorisée. Des questions d'ordre formel ont empêché l'adhésion du groupe des employeurs, mais ces derniers sont prêts à collaborer activement à la mise en œuvre du protocole. Cette disposition ne nie pas et ne dissimule pas la gravité des problèmes de violence devant être clarifiés de toute urgence, dans un climat de violence généralisée dans certaines régions du pays. Les employeurs sont sensibles à cela et souhaitent faire part de leur engagement actif dans l'amélioration de la situation au Guatemala. Le système de contrôle de l'OIT doit stimuler efficacement les progrès réalisés ainsi que la participation active du gouvernement et des partenaires sociaux. Cela est important non seulement en ce qui concerne l'examen du cas, mais également en ce qui concerne son contenu. Ces engagements devraient être pris en compte à l'avenir si des développements importants se produisent.

Le représentant gouvernemental a souligné l'importance de la notion de processus pour tout ce qui a trait à ce débat. Pendant des années, son pays a connu un processus qu'on pourrait qualifier de processus soutenu d'omission dans la mise en place d'institutions démocratiques capables d'assurer un régime de légalité et l'état de droit au Guatemala. Au cours des quinze derniers mois de présidence d'Otto Pérez Molina, l'on a assisté à un processus soutenu et vigoureux d'édification d'institutions démocratiques garantissant la plénitude des droits et l'exercice des droits des Guatémaltèques, le droit à la vie et à l'intégrité physique des personnes et leurs droits aux libertés publiques, comme par exemple le droit à la liberté syndicale. Depuis son entrée en fonction, le gouvernement guatémaltèque a procédé aux changements d'ordre budgétaire substantiels nécessaires pour renforcer deux institutions et lance ainsi un message attestant clairement de sa volonté politique: l'augmentation de 36 pour cent du budget du ministère du Travail et de plus de 20 pour cent du budget du ministère public, et a entamé un processus de renforcement des institutions, en renforçant les services d'inspection du travail. Ce processus est très important dans la mesure où l'inspection du travail est l'une des institutions démocratiques qui a été mise en place sans s'accompagner de la volonté politique claire de veiller au respect des droits de l'homme de l'ensemble des citoyens dans tous les coins du pays. Fin 2012, le ministère du Travail avait exécuté 98,4 pour cent de son budget et recruté 100 nouveaux inspecteurs, ce qui porte à 40 pour cent l'augmentation de l'ensemble de ses effectifs. Dans tout le pays, l'inspection du travail a été renforcée, et ses fonctions consistent désormais non plus en la conciliation, mais en des visites des entreprises; en 2011, 600 visites d'inspection ont été effectuées, et aujourd'hui les capacités ont permis de visiter 3 300 entreprises, dans l'objectif de faire respecter les droits fondamentaux.

Il y a eu un élan déterminé et clair vers le dialogue social pour dire les choses telles qu'elles sont et pour reconnaître les organisations de travailleurs et d'employeurs, d'un point de vue tant juridique que pratique. Tous les thèmes d'importance nationale sont abordés au sein de la Commission tripartite des affaires internationales du travail, au sein de laquelle tout le peuple guatémaltèque est représenté. Il est urgent de prendre des mesures concernant de nombreuses questions touchant le Guatemala, mais il est important de donner le temps nécessaire au dialogue social afin de parvenir à des engagements du-

rables à long terme. Une politique de renforcement des institutions est clairement en place, qui recouvre le renforcement de la police nationale, la professionnalisation de ses agents et l'attribution de fonctions claires aux autorités chargées de la sécurité pour le dialogue avec les dirigeants des différentes fédérations et confédérations syndicales; c'est la base d'une participation active des organisations de travailleurs et d'employeurs pour connaître et traiter les cas. Le protocole conclu au sein de l'OIT par le gouvernement et le groupe des travailleurs constitue un exemple inhabituel et novateur, dans l'histoire de l'Organisation, d'initiative visant à régler un différend – et on sait qu'il y en a eu de graves dans beaucoup de pays. Cet accord est né de la rencontre, au Sommet de Davos, entre le Président de la République du Guatemala, le Directeur général du BIT et la secrétaire générale de la CSI. L'orateur a souligné l'engagement personnel du Président pour trouver des solutions claires, différentes, immédiates et énergiques aux problèmes du Guatemala, ainsi que sa volonté politique à résoudre le conflit avec son partenaire commercial, les Etats-Unis, dans le cadre du CAFTA-DR. L'élan qui a été donné et l'action du gouvernement ont permis de passer de relations négatives à un processus de dialogue qui contribue à jeter les bases d'initiatives pour résoudre les problèmes du Guatemala. L'orateur a affirmé que, sans institutions démocratiques, il est impossible de faire en sorte que les Etats appliquent les normes. C'est en construisant des institutions démocratiques, avec la participation de tous les partenaires sociaux, qu'ils peuvent assumer leurs responsabilités. Comme tous les pays de l'Amérique latine, comme les employeurs et les travailleurs, le gouvernement condamne et refuse la violence terrible qui menace le pays. Il n'accepte pas non plus l'impunité et il est déterminé à y mettre un terme. La délégation du Guatemala à la Conférence est formée notamment de magistrats de la Cour suprême de Justice et du président de la Commission du travail qui relève du Congrès de la République, si bien que les trois pouvoirs y sont représentés, ce qui démontre leur détermination à œuvrer ensemble pour résoudre la situation et sont convaincus qu'avec l'aide de l'OIT et la participation des partenaires sociaux ils parviendront à des résultats satisfaisants dans les délais prévus.

Les membres travailleurs ont déclaré qu'il est urgent de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le plein respect du droit à la vie, des libertés civiles et de la liberté syndicale, et de mettre fin au climat de violence et d'impunité dans le pays compte tenu de la situation difficile vécue au quotidien par les travailleurs, les syndicalistes et la population. Le protocole d'entente signé en mars 2013 constitue déjà un signal positif, et la commission devrait encourager le processus lancé par le Conseil d'administration. Regrettant que les employeurs du Guatemala n'aient pas encore signé ledit protocole, les membres travailleurs les ont vivement invités à le faire dans les plus brefs délais et ont espéré fermement que le gouvernement respectera l'engagement de mettre en œuvre sans délai les mesures concrètes pour pleinement mettre en œuvre la convention tant en droit qu'en pratique. Les membres travailleurs ont exprimé le souhait de voir figurer le processus en cours dans les conclusions de cette commission et l'espoir que la commission d'experts pourrait constater la réalisation de progrès significatifs lors de sa prochaine réunion.

Les membres employeurs ont fait état avec préoccupation du climat généralisé de violence qui compromet le libre exercice des activités des organisations de travailleurs et d'employeurs. Ils ont condamné tout acte de violence, peu importe leur origine. Par conséquent, il est nécessaire que les organes indépendants de la justice déterminent les causes réelles de cette violence et son lien avec la liberté syndicale, et il est urgent que le gouvernement et

les institutions publiques agissent dans ce sens. Le dialogue social, par le biais de la Commission tripartite nationale et du Conseil économique et social, permettra de trouver des solutions aux problèmes liés au travail. Les membres employeurs ont pris note avec intérêt du protocole d'entente conclu en mars 2013 par le gouvernement et le groupe des travailleurs du Conseil d'administration. Ils ont exprimé l'espoir que les questions abordées seront dûment traitées avec l'assistance du BIT, que soit mise en place rapidement la représentation tripartite de haut niveau dans le pays et qu'elle informe le Bureau des conclusions et résultats obtenus afin qu'ils figurent dans le prochain rapport de la commission d'experts. Les membres employeurs ont estimé que l'action coordonnée des organes de contrôle et du gouvernement permettra de faire la lumière sur les homicides et actes de violence dont le rapport fait état. Il incombe au Conseil d'administration de régler les questions qui font l'objet des plaintes soumises au CLS et de la plainte présentée l'an dernier en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Cette commission devrait attendre la décision qui sera finalement adoptée à ce sujet. Dans le domaine législatif, les membres employeurs ont réaffirmé la position qu'ils ont exprimée l'an dernier au sujet du contenu de la convention n° 87. Ils se sont dits fermement convaincus que le droit de grève n'est ni contenu ni reconnu dans la convention, comme ils l'ont expliqué amplement à la commission d'experts dans une communication du 29 août 2012. Enfin, ils ont souligné que le gouvernement actuel est pleinement disposé à trouver des solutions avec l'assistance technique du BIT. Le dialogue social tripartite, l'enregistrement syndical, l'intégration des institutions publiques pour protéger les syndicalistes, la réduction de la durée des procédures judiciaires et, surtout, la résolution des affaires où des délits ont été commis commencent à donner des résultats. Les membres employeurs ont également souligné l'augmentation du budget alloué au ministère du Travail afin de renforcer l'inspection du travail et mis l'accent sur l'engagement personnel du Président de la République.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales et écrites communiquées par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté que les questions soulevées dans ce cas, qui porte sur cette convention fondamentale, sont les suivantes: actes de violence contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes, et impunité de ces actes; certaines questions d'ordre législatif, liées en particulier à des restrictions à la libre constitution d'organisations et au droit d'élire librement des dirigeants syndicaux; déficiences concernant des droits syndicaux dans les *maquilas*, les droits syndicaux de certaines catégories de travailleurs du secteur public et l'enregistrement d'organisations syndicales.

La commission a noté que plusieurs délégués travailleurs à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail ont présenté, en juin 2012, une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour non-respect de la convention. La commission a noté avec intérêt à ce sujet que le gouvernement – avec la participation et l'engagement du Président de la République – et le groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT ont conclu, en présence du Directeur général du BIT, un protocole d'accord qui servira de base à des mesures tripartites en vue de la pleine application de la convention. La commission a noté aussi que le Conseil d'administration examinerait prochainement des informations récentes sur les faits nouveaux à ce sujet. La commission s'est félicitée de la prise de fonctions ces prochains jours d'un représentant de l'OIT au Guatemala pour contribuer à résoudre les problèmes soulevés. Elle s'est éga-

lement félicitée de la visite annoncée d'une mission tripartite de haut niveau.

La commission a pris note de l'information communiquée par le ministre du Travail, selon laquelle, dans le cadre d'une politique de renforcement des institutions, de nombreuses mesures avaient été prises pour résoudre les questions à l'examen, en particulier les suivantes: mise en place d'un groupe de travail du ministère public avec les représentants syndicaux pour faire rapport sur l'état d'avancement des enquêtes sur les cas de violence; assistance technique du BIT au ministère public; accroissement du budget du ministère public consacré à la lutte contre l'impunité; adoption par le ministère public d'une instruction générale visant à réglementer les poursuites pénales dans les cas de non-exécution des décisions judiciaires; présentation d'un projet de loi sur les sanctions en matière de travail; regroupement en un seul lieu des tribunaux du travail et réduction de la durée des procédures judiciaires, qui passera de dix-neuf à six mois en moyenne; accélération de la procédure d'inscription et d'enregistrement des syndicats dont le délai passera de 226 à 20 jours ouvrables; important renforcement de l'inspection du travail; renforcement de la Commission tripartite nationale; et constitution et nomination des membres du Conseil économique et social.

La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.

La commission a pris note avec préoccupation du climat généralisé de violence dans le pays et a pris note avec regret des nouvelles allégations d'assassinats et d'autres actes de violence contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes en 2013. Tout en notant les mesures importantes prises par le ministère public pour enquêter sur les actes de violence, ainsi que certains résultats concrets des enquêtes, la commission a rappelé que les droits syndicaux des travailleurs et des employeurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, de pressions et de menaces quelles qu'elles soient. La commission a demandé instamment au gouvernement de continuer à faire le nécessaire pour veiller à la protection des dirigeants syndicaux et des syndicalistes menacés, pour mettre fin à l'impunité en ce qui concerne les actes de violence qui touchent le mouvement syndical, et pour enquêter afin que soient jugés et sanctionnés les auteurs de ces actes.

La commission a souligné qu'il est urgent d'appliquer pleinement le protocole d'entente conclu par le gouvernement et le groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT. La commission a demandé instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en consultation avec tous les partenaires sociaux, pour modifier la législation relative aux questions soulevées et la mettre pleinement en conformité avec la convention. La commission a noté que le gouvernement comptait sur l'assistance technique du BIT, et a fait observer que cette assistance, qui aurait une composante tripartite, serait fournie dans les prochains mois. Elle a exprimé le ferme espoir que des progrès tangibles pourraient être constatés en ce qui concerne toutes les questions à l'examen. La commission a demandé au gouvernement de communiquer un rapport détaillé à ce sujet pour examen à la prochaine session de la commission d'experts en 2013.

SWAZILAND (ratification: 1978)

Un représentant gouvernemental a remercié les partenaires sociaux et l'OIT pour le soutien et l'encouragement que le gouvernement a reçus pour résoudre les problèmes soulevés par la commission d'experts. Son gouvernement est convaincu que les progrès accomplis témoignent de sa détermination à se conformer aux normes internationales du travail en droit et dans la pratique. En conséquence, il est opportun que le cas ne figure plus dans un paragraphe spécial du rapport. S'agissant de la question de

l'enregistrement des fédérations, si l'élaboration en 2000 du projet de loi sur les relations professionnelles (IRA) fait intervenir des structures tripartites, une erreur s'est glissée, à savoir que la disposition relative à l'enregistrement de fédérations a été omise, ce qui a entraîné une lacune dans la loi. Cette lacune a été découverte par la suite par le bureau du procureur général qui a recommandé un amendement de la loi. Cet avis du bureau du procureur général a été ensuite confirmé par le tribunal du travail dans l'affaire n° 342/12. Cette lacune n'affecte pas seulement les fédérations de travailleurs, mais les fédérations d'employeurs également. A l'origine, l'IRA ne renfermait aucune disposition pour l'enregistrement de fédérations jusqu'à ce que les partenaires sociaux, en élaborant le projet de loi, décident que, pour que les fédérations soient légitimes et puissent fonctionner dans le pays, elles devaient être enregistrées. En conséquence, une fédération non enregistrée n'est pas légitime aux termes de l'IRA. Lorsque le tribunal du travail a été saisi de la question de l'enregistrement, ce dernier a confirmé que le système législatif en vigueur ne prévoit aucune disposition relative à l'enregistrement de fédérations. Notant que le gouvernement avait commencé à travailler sur l'amendement à l'IRA, le tribunal a encouragé le procureur général à prendre le pas sur le Parlement «pour traiter cette question avec l'urgence qu'elle mérite compte tenu des obligations du pays au titre des diverses conventions internationales». Se conformant à cette décision, les parties sont convenues de travailler ensemble.

S'agissant d'une réponse écrite que son gouvernement a soumise dans le cas n° 2949, plainte déposée par le Congrès syndical du Swaziland (TUCOSWA) auprès du Comité de la liberté syndicale, dans lequel il explique les raisons pour lesquelles la fédération de travailleurs a été radiée du registre des fédérations, le Comité de la liberté syndicale a examiné cette affaire en mars 2013 et a suggéré qu'un amendement soit apporté à l'IRA pour permettre l'enregistrement de fédérations. Le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, a pris des mesures concrètes pour se conformer à la directive du tribunal du travail et pour tenir compte des recommandations du comité. A cet égard, plusieurs réunions consultatives entre le gouvernement et des représentants des employeurs et des travailleurs ont été organisées. A l'issue de ces consultations, les parties se sont mises d'accord sur les principes qui régiront les relations tripartites dans le pays. Ces principes, qui sont issus d'un processus de consultation et d'un consensus, ont été publiés dans la *Gazette du gouvernement* sous le titre de Notice générale n° 56 (2013) (Notice de 2013 sur les principes sur lesquels se fondent les relations professionnelles tripartites entre le gouvernement du Swaziland, les travailleurs et les employeurs). Ils prévoient la restauration de toutes les structures tripartites, de la négociation collective et des consultations tripartites. A cet égard, le gouvernement a reçu une lettre du TUCOSWA l'informant de sa décision de prendre part de nouveau à toutes les structures tripartites, ce qui prouve de manière irréfutable la reprise des bonnes relations entre le gouvernement et ses partenaires sociaux. Ainsi, après le retour de la délégation tripartite au Swaziland, une réunion du Comité de dialogue social sera convoquée pour mettre au point un plan d'action pour les douze mois à venir. Le gouvernement a approuvé et publié les amendements à l'IRA qui prévoient l'enregistrement des fédérations, qui ont été préparés en consultation avec les partenaires sociaux et le BIT (projet de loi n° 14 de 2013). Le projet de loi va être soumis au Parlement, où l'ensemble des parties prenantes devront apporter leur contribution.

En octobre 2010, le gouvernement, conformément aux recommandations de la commission d'experts, a reçu une mission tripartite de haut niveau, qui a examiné le respect

par le pays de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Un rapport de la mission de haut niveau, accompagné de ses recommandations, a été reçu en décembre 2010. Afin de faciliter la mise en application de ces recommandations, le BIT a fourni une assistance technique en vue, notamment, de réviser la législation en question. Le rapport qui a fait suite à la mission de conseil du BIT a été distribué entre les partenaires sociaux en janvier 2012 et a constitué l'ordre du jour des réunions du Comité de dialogue social prévues en février et en mars 2012. Ces réunions ont toutefois été annulées à la demande des travailleurs. A la suite de la mission de haut niveau, le gouvernement a obtenu certains résultats, mais aucune information à jour n'a pu être communiquée pour la bonne raison que les consultations tripartites et le dialogue social dans le pays ont connu de sérieux problèmes tout au long de l'année 2012 et au premier trimestre de l'année 2013, ce qui a perturbé le fonctionnement des structures tripartites. Toutefois, maintenant que les partenaires tripartites ont convenu de modalités de travail, le gouvernement est d'avis que toutes les questions non réglées identifiées dans le rapport de la commission d'experts doivent être traitées en urgence. Malgré les difficultés soulignées ci-dessus, le gouvernement a réalisé des avancées sur les points suivants. Le projet de loi sur la fonction publique a été soumis de nouveau aux partenaires sociaux pour examen. Le gouvernement est prêt à finaliser ce projet de loi en consultation avec les partenaires sociaux et l'OIT. S'agissant de la définition d'un service minimum dans les services sanitaires, le gouvernement s'est dit convaincu que, avec le rétablissement des relations avec les partenaires sociaux, cette question serait résolue avant fin 2013. Une proposition de modification des articles 40 et 97 de l'IRA a été soumise pour examen au Conseil consultatif du travail en 2012 et figure à l'ordre du jour du Comité de dialogue social. Le gouvernement espère fermement que ces modifications seront apportées. De plus, un projet de loi (projet de loi sur les services pénitentiaires) a été rédigé et soumis au Comité directeur national du dialogue social pour examen et commentaires début 2012. Toutefois, des avancées sur cette question seront réalisées lorsque la commission reprendra ses activités. Le plan d'action accordera priorité à toutes les questions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective. S'agissant de la Proclamation du Roi du 12 avril 1973, transmise à l'OIT et notée par la commission d'experts dans son rapport 2013, d'après le gouvernement, l'état d'urgence ne règne pas dans le pays. De nombreuses informations à cet égard ont été fournies aux partenaires sociaux. Comme proposé par la commission d'experts, le gouvernement organisera néanmoins une réunion avec les partenaires sociaux afin de débattre de cette question. Il se dit convaincu que cela permettra de résoudre le problème. De plus, le gouvernement a décidé de modifier la loi sur l'ordre public de 1963 et le Code de bonnes pratiques proposé. A cet égard, le procureur général apporte les modifications nécessaires en consultation avec les ministères concernés et des organisations internationales. Le gouvernement a remercié le BIT et les partenaires sociaux d'avoir élaboré un code/une directive visant à réglementer les relations entre les parties au cours des actes de protestation, des manifestations et d'autres actions revendicatives, en tant que mesure provisoire, pendant que la loi sur l'ordre public était modifiée. Il est nécessaire de finaliser et d'adopter le code, qui doit demeurer le modèle à suivre en ce qui concerne les relations dans le cadre d'actions revendicatives. Le gouvernement a également accepté de modifier la loi sur la suppression du terrorisme, en particulier la définition du terme «terroriste»; à cet égard, le procureur général

travaille avec les ministères et les institutions internationales concernées. Le gouvernement s'est engagé à rationaliser les activités de dialogue social. Deux délégations tripartites ont effectué des visites d'étude en 2012 et 2013, en Afrique du Sud et en Norvège. Celles-ci ont permis aux participants d'étudier les mandats, les structures de gouvernance et les meilleures pratiques afin que le dialogue social au Swaziland soit positif et effectif. Le gouvernement a exprimé ses remerciements et sa gratitude aux autorités et aux partenaires de ces deux pays qui ont partagé leur expérience et leurs connaissances et qui ont fourni des conseils en matière de bonnes pratiques.

Le 1^{er} mai est un jour national férié payé que les travailleurs fêtent. La pratique veut que la police rencontre les organisateurs de tout rassemblement public afin de parler, entre autres questions, de la logistique et de la sécurité. Les réunions entre les organisations des célébrations du 1^{er} mai se sont déroulées dans le cadre normal du travail de la police. Notant le regrettable malentendu entre la police et les organisateurs des célébrations, le gouvernement a demandé qu'on lui accorde du temps pour traiter cette affaire. Les premières données de l'enquête montrent cependant qu'il n'y a pas eu de raid sur les bureaux du TUCOSWA ni d'assignation à résidence. La police a au contraire invité les dirigeants du TUCOSWA à une brève discussion, invitation que ces derniers ont dûment honorée. Le gouvernement assure cependant à la commission que de tels incidents ne se produiront pas à l'avenir, lorsque les dispositions de la notice générale seront mises en œuvre; le code/la directive a été approuvé(e) pour réglementer les relations entre les parties au cours des actes de protestation, des manifestations et d'autres actions revendicatives. Le BIT a dispensé une formation aux autorités, y compris à la police et aux partenaires sociaux, sur plusieurs conventions de l'OIT et instruments des droits de l'homme. Le gouvernement a souhaité donner à la commission des assurances que les principes de la liberté syndicale tels que consacrés par la convention seraient entièrement respectés. Il a espéré qu'en tant qu'Etat Membre de l'OIT il continuerait de pouvoir s'appuyer sur l'assistance technique du BIT à ce sujet et a souligné que ce cas ne devrait pas faire l'objet d'un paragraphe spécial.

Les membres travailleurs ont tenu à rappeler, de manière liminaire, que la convention garantit le droit des travailleurs et des employeurs de constituer, sans autorisation préalable, des organisations de leur choix et de s'y affilier. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi constituées doivent pouvoir s'organiser librement et ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie administrative. La liberté syndicale est un droit de l'homme et la condition préalable à un dialogue social sain, et ainsi à la paix sociale. Aujourd'hui, les membres travailleurs s'inquiètent de la situation des syndicats au Swaziland. Le TUCOSWA, issu de la fusion en janvier 2012 des trois fédérations syndicales du Swaziland – nommément la Fédération swazi des syndicats (SFTU), la Fédération swazi du travail (SFL) et l'Association nationale swazi des enseignants (SNAT) –, n'est plus reconnu par le gouvernement et son enregistrement a été annulé en contravention avec l'article 5 de la convention. Les syndicats font aujourd'hui face à un climat de violence extrême. Les dirigeants syndicaux sont harcelés, brutalisés, voire arrêtés. A titre d'exemple, à l'occasion de la célébration du 1^{er} mai 2013, les forces de police ont occupé le siège social du TUCOSWA et arrêté son président, Barnes Dlamini, et son secrétaire général adjoint, Mduduzi Gina. Au même moment, leurs collègues, Vincent Ncongwane, secrétaire général, Muzi Mhlanga, deuxième secrétaire général adjoint, et Jabulile Shiba, trésorier général adjoint, ont été assignés à résidence. En conséquence, la manifestation et les festivités ont été annulées. Plus tôt, le 12 avril 2013, M. Wonder Mkhonza, secrétaire général adjoint du

«Swaziland Processing, Refining and Allied Workers Union», a été arrêté au motif de possession de tracts politiques. Les membres travailleurs rappellent que la détention, même pour une courte période, de dirigeants syndicaux et de syndicalistes en raison de leur appartenance ou de leurs activités syndicales est contraire aux principes de la liberté syndicale. Les mesures privatives de liberté constituent un obstacle à l'exercice des droits syndicaux et constituent une grave violation des libertés publiques.

Les membres travailleurs observent que l'IRA viole la convention car elle ne permet pas de faire enregistrer de fédérations syndicales, comme le TUCOSWA. La justice a confirmé cette violation dans une décision du 26 février 2013 dans laquelle elle a aussi ordonné au gouvernement et au TUCOSWA de trouver ensemble une solution pour l'enregistrement d'une fédération syndicale. Les membres travailleurs rappellent avec force que le Comité de la liberté syndicale a précisé que la décision d'interdire l'enregistrement d'un syndicat qui a déjà eu une reconnaissance légale ne peut pas avoir d'effet tant que le délai d'appel n'est pas encore écoulé, ou si la décision en première instance n'a pas encore été confirmée par l'instance d'appel. Si les conditions fixées à l'octroi de l'enregistrement équivalent à exiger une autorisation préalable des autorités publiques à la constitution ou au fonctionnement d'un syndicat, il y a là une incontestable atteinte portée à la convention. Dans la pratique, ces faits sont de nature à entraver gravement la constitution d'un syndicat et ils reviennent à dénier le droit de constituer un syndicat sans autorisation préalable. Les autorités administratives ne devraient pas pouvoir refuser l'enregistrement d'une organisation simplement parce qu'elles estiment que celle-ci pourrait se livrer à des activités qui pourraient dépasser le cadre de l'action syndicale normale. La mise en place d'une démocratie exige le respect de la liberté syndicale et réciproquement. Les membres travailleurs insistent sur le fait que, conformément aux principes de la convention, les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter l'exercice du droit syndical. Cependant, plusieurs textes en vigueur au Swaziland ne respectent pas du tout ce principe d'interdiction d'ingérence. La Constitution du pays prévoit, en son article 14, que personne ne pourra porter atteinte à la jouissance paisible de la liberté d'association mais, en même temps, la Constitution dispose, en son article 25, que des restrictions à ce principe sont possibles, dans l'intérêt, entre autres, de la moralité publique. Si le Comité de la liberté syndicale a indiqué que le droit de tenir des réunions est un élément essentiel de la liberté syndicale et que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit à moins que cet exercice ne trouble l'ordre public, on ne peut pas considérer comme une menace pour l'ordre public des raisons vaguement définies comme relevant de la moralité publique.

S'agissant de la fonction publique, les membres travailleurs rappellent qu'un projet de loi était en discussion devant les deux chambres du Parlement, mais ce dernier n'a pas fait l'objet d'un vote dans les délais et la procédure a été relancée. A cet égard, les membres travailleurs rappellent l'intérêt d'une consultation préalable, franche et complète des organisations de travailleurs lors de la préparation et de la mise en œuvre d'une législation touchant leurs intérêts. Les membres travailleurs rappellent que la commission demande depuis plusieurs années au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier la loi de 1963 sur l'ordre public. Aujourd'hui encore, le gouvernement n'a toujours pas fourni d'information sur des mesures prises pour que ladite loi ne soit pas utilisée pour s'ingérer dans des réunions syndicales ou des actions revendicatives. En ce qui concerne la modification de la législation garantissant au personnel

pénitentiaire le droit de s'organiser pour défendre ses intérêts économiques et sociaux, le ministère de la Justice et des Affaires constitutionnelles a déposé le projet de loi sur les services correctionnels (prisons) au Comité de dialogue social le 13 juillet 2011. Ledit comité n'a pu délibérer sur le projet de loi, lequel a alors été transmis au Cabinet. Toutefois, le Cabinet, considérant que les partenaires sociaux devaient avoir la possibilité de fournir leur contribution au projet de texte, a transmis celui-ci au Conseil consultatif du travail en septembre 2012. Les membres travailleurs sont préoccupés par le fait que le projet de texte semble maintenant avoir été mis de côté.

Les membres travailleurs sont préoccupés de la situation dans le secteur de l'éducation. De nombreux enseignants travaillent à présent sous contrat à durée déterminée, et cela pendant plusieurs années. La procédure de négociation collective dans le secteur se déroule au sein d'un «Joint Negotiating Forum» où les représentants gouvernementaux doivent sans cesse en référer au ministre, empêchant la négociation d'avoir de réels effets utiles. Les mesures d'arrestation et de détention de dirigeants syndicaux constituent une violation grave des principes de la liberté syndicale. Le droit d'organiser des réunions publiques, y compris des cortèges, constitue un aspect important des droits syndicaux. Le cas est malheureusement examiné depuis trop longtemps par la commission et rien ne semble pouvoir influencer le gouvernement à prendre les bonnes mesures. La commission devra adopter des conclusions fermes.

Les membres employeurs ont accueilli favorablement les informations communiquées par le gouvernement, faisant état des mesures prises pour régler la question de l'enregistrement des syndicats et pour renforcer le dialogue social. En dépit de la gravité extrême de ce cas, il semblerait néanmoins, d'après les informations, que certains progrès aient été réalisés et il appartient à la commission d'experts de les évaluer. La commission d'experts a examiné ce cas à 19 reprises, et celui-ci a fait l'objet d'un paragraphe spécial de la Commission de la Conférence en 2009 et 2010. Ce cas a aussi été examiné en 2011 dans le cadre de l'examen des conclusions et des recommandations, par la Commission de la Conférence, de la mission tripartite de haut niveau qui s'est rendue dans le pays en octobre 2010. En 2011, les trois questions suivantes ont été examinées: violation des libertés civiles; ingérence dans les activités des syndicats; et manque de dialogue social. A cette occasion, les membres employeurs avaient déjà noté le changement d'attitude du gouvernement. Attendant néanmoins que ce changement se traduise par des actes concrets du gouvernement, les membres employeurs l'ont encouragé à recourir à l'assistance technique du BIT. En 2011, la commission a conclu que la convention ne serait pas respectée tant que la législation qui restreint la liberté syndicale et les libertés publiques fondamentales resterait en vigueur. Le gouvernement a donc été invité à redoubler d'efforts pour institutionnaliser le dialogue social et pour présenter une feuille de route de la mise en œuvre des mesures demandées de longue date. Cette année encore, l'observation de la commission d'experts traite de ces trois questions.

En ce qui concerne le projet de loi sur la fonction publique, prenant note de la volonté du gouvernement de collaborer avec les partenaires sociaux pour faire adopter la loi, les membres employeurs ont encouragé le gouvernement à communiquer des informations sur les progrès réalisés et ont exprimé l'espoir que la loi serait pleinement conforme aux dispositions de la convention et qu'elle couvrirait l'accès à des procédures de plainte et la possibilité d'entamer des procédures judiciaires auprès de l'autorité compétente. Les membres employeurs espèrent que le gouvernement reprendra les discussions avec les partenaires sociaux, dans le cadre du Comité de dialogue

social sur les recommandations formulées par le BIT, et que des progrès à cet égard pourront être constatés dans un proche avenir. Le gouvernement a été encouragé en particulier à communiquer des informations sur les résultats des discussions menées avec les partenaires sociaux sur le statut de la proclamation de 1973 et sur l'amendement de la loi sur l'ordre public de 1963. Ils ont aussi exprimé l'espoir que les progrès réalisés ces 12 derniers mois continueraient et que le gouvernement poursuivrait ses travaux en collaboration avec le BIT.

S'agissant de la définition du service minimum dans les services sanitaires, la commission d'experts a demandé à plusieurs reprises au gouvernement de modifier l'IRA afin de reconnaître le droit de grève dans les services sanitaires. A cet égard, les membres employeurs réaffirment leur position selon laquelle la convention ne contient aucune référence explicite au droit de grève et rappelle que leur position a été exposée dans le détail au cours de la discussion sur le rapport général et l'étude d'ensemble de 2012. Les membres employeurs maintiennent leur position. Il n'existe aucun consensus au sein de la commission quant au fait que le droit de grève est reconnu dans la convention. Par conséquent, la commission d'experts devrait à l'avenir s'abstenir de demander au gouvernement de modifier l'IRA pour reconnaître le droit de grève dans les services sanitaires car cela outrepasserait son mandat. Cela ne devrait pas être interprété comme signifiant qu'il ne s'agit pas d'un cas important. Le gouvernement doit répondre à beaucoup d'autres points; les membres employeurs expriment l'espoir qu'ils pourraient prendre note des avancées au cours des prochains mois et que le gouvernement continuerait de coopérer avec l'OIT.

Le membre travailleur du Swaziland a rappelé que la Constitution nationale, adoptée en 2005, contient une Charte des droits qui garantit la liberté syndicale. Cependant, le gouvernement continue de violer massivement ces droits. Le TUCOSWA a été enregistré le 25 janvier 2012, suite à un processus consultatif mené avec le gouvernement. Il s'agit de l'unique centrale nationale, fruit de la fusion de la SFTU et de la SFL, qui ont été dissoutes conformément à leurs statuts et aux lois nationales, ouvrant ainsi la voie à la création d'une nouvelle entité. La naissance du TUCOSWA et l'unification du mouvement syndical qui en découla ont été saluées par le gouvernement. Toutefois, le gouvernement a annulé l'enregistrement du TUCOSWA car l'IRA ne contient pas de disposition relative à l'enregistrement et à la fusion de fédérations, et ce malgré le fait que les articles 32 et 41 de la loi prévoient l'existence, la réglementation et la fusion des fédérations. Par conséquent, les travailleurs ne sont pas représentés dans la sphère professionnelle, en particulier dans les structures tripartites. Le dialogue social est quasiment au point mort dans le pays. Il s'agit d'une violation claire des conventions n°s 87 et 98. Par conséquent, le tripartisme et le dialogue social sont inexistant; toutes les activités de la fédération syndicale ont été interdites. En outre, le 1^{er} mai 2012, la police a brutalement confisqué les biens de la fédération et arrêté et harcelé les responsables et les membres des syndicats. Le 1^{er} mai 2013, la police a de nouveau confisqué les biens de la fédération, brutalement arrêté, confiné, détenu et assigné à résidence les dirigeants du TUCOSWA et effectué une descente dans ses bureaux. La célébration de l'anniversaire du TUCOSWA le 9 mars 2013 a été brutalement interrompue par un bataillon de militaires et de policiers. La réunion des délégués syndicaux de la fédération a également été brutalement interrompue le 19 avril 2013. Dans une tentative visant à légaliser l'acte illicite de radiation du TUCOSWA, le gouvernement a demandé au tribunal du travail de délivrer une ordonnance déclarant que le TUCOSWA n'est pas une fédération aux termes de l'IRA. Le tribunal a pris une décision ignorant entièrement les

normes de l'OIT, l'esprit de l'article 4 de l'IRA, et une décision antérieure de la Cour d'appel du travail d'après laquelle les conventions de l'OIT font partie de la législation du travail au Swaziland. L'interprétation erronée que fait le gouvernement du terme «organisation» en estimant qu'il exclut le terme «fédération» est contraire à l'article 10 de la convention. Malgré une directive du tribunal ordonnant aux parties de se mettre d'accord sur un mode opératoire, le gouvernement a refusé de signer le mémorandum d'accord convenu par les parties, le 24 mai 2013. D'après le syndicat, cet accord constitue le mode opératoire tel que demandé par le tribunal. Cependant, faisant preuve de mauvaise foi, le gouvernement a unilatéralement établi une notice générale. Depuis que le gouvernement a découvert une lacune supposée dans la loi en 2011, il n'a pris aucune mesure pour la combler. Bien que le tribunal ait encouragé, en février 2013, le gouvernement à faciliter le processus législatif sans plus attendre, ce dernier ne l'a pas fait jusqu'au 23 mai, date à laquelle les prétendus amendements ont été publiés dans la *Gazette du gouvernement*. Leur simple publication ne signifie pas que l'amendement soit devant le Parlement. Jusqu'à présent, rien ne laisse présager que le projet de loi, qu'il soit convenu par les parties ou non, soit adopté car le Parlement va probablement être dissous d'ici fin juin pour que se tiennent des élections parlementaires nationales. Il est important d'insister sur le fait que ce projet de loi a été unilatéralement élaboré par le gouvernement et qu'il n'est pas le fruit de consultations. Par conséquent, le projet de loi contient des dispositions qui entrent en conflit avec les dispositions de la convention.

La Proclamation du Roi fait toujours partie du corpus législatif du Swaziland car elle doit être expressément abrogée par le Roi. En l'absence de cette abrogation, on ne peut pas dire qu'en vertu de l'article 2 de la Constitution la Proclamation est «restée lettre morte». La proclamation viole les droits fondamentaux et les libertés publiques des travailleurs; la consultation du BIT a recommandé que le gouvernement institue des procédures juridiques pour obtenir une décision définitive de l'instance la plus élevée du pays en ce qui concerne le statut des dispositions de la proclamation. Le gouvernement a jusqu'à ce jour ignoré et rejeté cette recommandation. Le gouvernement a également ignoré la recommandation relative à la modification de la loi de 1963 sur l'ordre public qui permettrait de garantir le déroulement sans ingérence d'activités syndicales légitimes et pacifiques. Au lieu de cela, le gouvernement a utilisé la police et l'armée pour empêcher les travailleurs de participer à des activités légitimes et pacifiques. En outre, toutes les tentatives visant à finaliser le Code de pratique dont parle le gouvernement ont échoué car celui-ci a refusé de reconnaître les représentants des travailleurs dans les structures tripartites. Au vu de ce qui précède, il est clair que la situation au Swaziland doit faire l'objet d'une enquête approfondie.

La membre employeuse du Swaziland a évoqué la situation des fédérations de travailleurs et d'employeurs qui, même si elle reste difficile, s'est améliorée. L'IRA définit les fédérations mais ne contient pas de disposition en vue de leur enregistrement. Par conséquent, l'enregistrement du TUCOSWA, qui regroupe des fédérations de travailleurs, a été considéré nul et non avenue par le tribunal du travail, ce qu'ont confirmé des décisions judiciaires ultérieures. Les droits des travailleurs, que la Constitution garantit, ne sauraient se limiter aux syndicats, à l'exception des fédérations, comme semble l'indiquer le tribunal du travail. Ainsi, aucun des organes et commissions tripartites officiels qui suivent ne peuvent fonctionner: le Comité directeur national du dialogue social, le Conseil consultatif du travail et la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Plusieurs réunions se sont tenues et une mission du Conseil de coordination

syndicale d'Afrique australe (SATUCC) a été dépêchée pour sortir de l'impasse. Enfin, les parties ont convenu de modes opératoires, et le gouvernement a publié un avis général dans lequel il reconnaît l'existence des fédérations d'employeurs «selon les termes de leurs constitutions respectives». En outre, le gouvernement a présenté le projet de loi n° 14 de 2013 sur les relations professionnelles (modification) qui prévoit l'enregistrement des fédérations. Toutefois, tant que ce projet n'aura pas été approuvé, la décision du tribunal prévaut.

En ce qui concerne les assignations à résidence qui auraient été imposées le 1^{er} mai, l'oratrice a indiqué qu'en raison de la décision du tribunal les fédérations de travailleurs ne peuvent pas participer aux manifestations et que leurs dirigeants auraient été assignés à résidence. Cela constitue une violation très grave de la liberté syndicale et de réunion. A propos du droit de grève, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) indique depuis des années que la convention ne mentionne pas le droit de grève. Pour ce qui est du projet de loi sur la fonction publique, le Conseil consultatif du travail l'a examiné; les partenaires sociaux ont souligné que certaines de ses dispositions étaient inconstitutionnelles et l'assistance du BIT est demandée à cet égard. Le projet de loi sur les services pénitentiaires, qui prévoit des droits d'association pour le personnel pénitentiaire, est à l'ordre du jour du Conseil consultatif du travail, lequel a récemment finalisé le projet de loi de 2012 sur l'emploi. Le Code de bonnes pratiques sur la gestion de l'action collective et des revendications a été examiné avec les partenaires sociaux et les services de police, afin de définir le rôle de la police pendant ces actions, mais le Comité directeur national du dialogue social ne l'a pas encore adopté. Le rapport demandé pour aider le gouvernement à aligner sa législation sur les conventions de l'OIT, rapport qui porte sur la proclamation de 1973, la loi de 1963 sur l'ordre public et la loi de 2011 sur la suppression du terrorisme, a été présenté lors d'une réunion du Comité directeur national du dialogue social. Enfin, l'oratrice note que les progrès accomplis justifient de retirer son pays du paragraphe spécial du rapport de la commission, et de fournir toute l'assistance technique possible pour garantir l'équilibre entre le respect des droits fondamentaux et la croissance économique.

La membre travailleuse du Royaume-Uni a signalé qu'au Swaziland il est interdit d'exprimer son soutien au TUCOSWA et qu'être affilié à ce syndicat, ou le mentionner, peut être motif d'arrestation. L'oratrice met en doute l'intention déclarée du gouvernement de rendre conformes à la convention l'IRA, la proclamation de 1973, la loi de 1963 sur l'ordre public et d'autres textes législatifs. Elle conteste l'argument du gouvernement selon lequel les partenaires sociaux sont dans une certaine mesure responsables du retard des consultations à cet égard. La vérité est très différente: le TUCOSWA n'était enregistré que depuis deux mois en 2012 lorsqu'il a appelé au boycott de l'élection; les discussions dont le gouvernement fait mention ont été prévues pour une date à laquelle, on le savait, la participation du syndicat serait impossible; l'annulation de l'enregistrement du syndicat en avril 2012 a anéanti toute chance de discussion dans le but de modifier la législation. Le tribunal du travail a décidé que le gouvernement devait modifier la loi afin de permettre au TUCOSWA de fonctionner. Si le gouvernement ne le fait pas immédiatement, cela montrera qu'il est loin d'être prêt à mettre un terme à sa persécution et à son harcèlement de syndicalistes, et qu'il faut agir de toute urgence pour garantir les droits fondamentaux des syndicats et des personnes.

La membre travailleuse de la Norvège, se référant à des syndicats d'autres pays nordiques, a observé que la commission d'experts avait de nouveau pris note du fait que

plusieurs violations de la convention, persistant de longue date, ont toujours cours au Swaziland, violations au sujet desquelles le gouvernement a déjà comparu devant la commission d'experts à plusieurs reprises. Le gouvernement semble engagé dans une campagne contre les syndicats et n'a pas enregistré le nouveau syndicat représentatif, le TUCOSWA, qu'il considère comme illégal, même s'il figure au registre fiscal. La répression continue des activités des syndicats et de la société civile se traduit par exemple par le fait que la police a empêché, sans ordonnance d'un juge, le déroulement d'une prière de célébration du premier anniversaire du TUCOSWA. Les participants à une manifestation pacifique et à une marche ont récemment subi des violences policières, et plusieurs d'entre eux se sont fait tirer dessus. Les célébrations de la Journée du travail du TUCOSWA, en 2013, ont également été réprimées, et les responsables du syndicat ont été assignés à résidence. Il est clair que des violations systématiques du droit d'organisation, du droit d'assemblée et du droit de manifestation pacifique continuent de se produire, alors que ces droits sont protégés par la convention et par la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

La membre gouvernementale des Etats-Unis a déclaré que son gouvernement suit ce cas de près depuis plusieurs années, en particulier dans le contexte de l'éligibilité du Swaziland au régime de préférences commerciales en vertu de la loi sur la croissance et les opportunités en Afrique. L'examen de longue date de ce cas porte essentiellement sur les trois points suivants: violation des libertés civiles, ingérence dans les affaires syndicales et manque de dialogue social efficace. Si certaines mesures ont été prises, beaucoup reste encore à faire pour donner effet aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT qui fournissent, avec les conseils et l'assistance techniques fournis, un plan détaillé pour mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec la convention. A cet égard, l'ingérence permanente des autorités dans les rassemblements publics pacifiques, et notamment par la détention de dirigeants syndicaux pendant les célébrations du 1^{er} mai 2013, est préoccupante. En outre, beaucoup de textes et ordonnances législatifs autorisent les autorités à réprimer ou à pénaliser les activités syndicales légitimes, et il n'existe toujours pas de législation pour reconnaître les fédérations syndicales, comme l'a démontré la radiation du TUCOSWA en avril 2012. Il n'existe pas non plus de processus solide et institutionnalisé qui permettrait d'établir un dialogue social véritable et significatif. Etant donné que le gouvernement a régulièrement fait part de son engagement à assurer la conformité avec la convention, il convient de le prier instamment de promouvoir et de protéger la liberté syndicale et la liberté de réunion, telles que prévues par les conventions de l'OIT et la Constitution nationale. Le gouvernement doit poursuivre sa collaboration étroite avec le BIT afin de lancer toutes les réformes législatives recommandées par la commission d'experts et de faire appliquer ces mesures au moyen d'un système d'inspection du travail rigoureux, d'un mécanisme de recours administratif et d'un système judiciaire indépendant comportant une autorité chargée de faire appliquer la loi. En ce qui concerne le TUCOSWA, l'oratrice a pris note des efforts du gouvernement pour collaborer temporairement avec la fédération sur la base d'une notice générale, mais lui a demandé instamment d'accélérer ses efforts pour adopter une législation qui reconnaisse le droit des fédérations syndicales d'exister et de fonctionner pleinement, conformément à la loi sur les relations professionnelles. Il convient d'espérer que l'on pourrait faire état dans un très proche avenir de progrès concrets et durables vers la réalisation d'une conformité pleine et entière de la législation avec la lettre et l'esprit de la convention.

La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux du Danemark, de la Finlande, de l'Islande et de la Suède, a indiqué que, même si des mesures ont été prises pour donner effet aux droits de liberté d'expression, d'organisation et d'association prévus par la Constitution, les partenaires sociaux ont indiqué que ces droits ne sont pas appliqués dans la pratique. Il semblerait que, d'une manière générale, aucun progrès ne soit accompli pour donner effet aux dispositions constitutionnelles s'y rapportant, et ce en dépit de l'examen à plusieurs reprises de ce cas par la commission. Aussi, le gouvernement doit être instamment prié de retirer tous les obstacles à l'application dans la pratique des droits établis par la convention. Le gouvernement devrait prendre des mesures en vue de répondre à la demande formulée par la commission d'experts le priant de prendre toutes les mesures nécessaires pour procéder à l'enregistrement du TUCOSWA, notamment, le cas échéant, des mesures législatives. A cet égard, il convient de noter la proposition d'amender l'IRA et de rappeler que la commission d'experts a mis l'accent sur plusieurs problèmes législatifs, notamment ceux relatifs à la loi sur l'ordre public de 1963. En conséquence, l'oratrice a conclu en priant instamment le gouvernement de veiller à ce que l'ensemble de sa législation soit rendu conforme à la convention et de solliciter l'assistance technique du BIT à cet effet.

Le membre travailleur du Nigéria a souligné que les violations systématiques et continues des droits des travailleurs commises au Swaziland, qui ont fait l'objet d'un examen par la commission à de nombreuses reprises, empirent plus que jamais et sont profondément enracinées dans l'action du gouvernement, des mesures administratives et sécuritaires étant utilisées pour fouler au pied les droits fondamentaux et ceux découlant de la loi. On notera en particulier que le gouvernement et les organes de sécurité s'attaquent de manière plus agressive aux travailleurs du Swaziland, à leurs organisations, leurs dirigeants et leurs activités. En mars 2013, les travailleurs du pays ont été empêchés par la force de participer à une cérémonie d'action de grâce pour commémorer le premier anniversaire du TUCOSWA. Auparavant, en février, la police avait empêché par la force la tenue d'une séance de prière organisée par des associations civiles sur le thème de la dégradation de la situation socio-économique nationale. Cette action était contraire à la Constitution nationale qui garantit la liberté d'association, d'assemblée et de religion. En avril, des organisations de la société civile ont une fois encore été empêchées de tenir une session de discussion sur l'état de la démocratie et des droits de l'homme dans le pays, après quarante années d'état d'urgence. Les autorités n'ont pas fait mystère de leur détermination à réprimer le droit des travailleurs de se réunir librement et indépendamment et traitent le TUCOSWA comme une organisation illégitime, une attitude qui contrevient à l'arrêt de justice concernant son enregistrement. Parmi les exemples de répression anti-syndicale figurent les mesures prises à l'occasion des fêtes du 1^{er} mai, avec l'assignation à résidence de dix dirigeants syndicaux et l'arrestation de travailleurs portant des T-shirts du TUCOSWA. Le secrétaire général du Syndicat des travailleurs du traitement, du raffinage et des activités connexes du Swaziland (SPRAWU) a été récemment libéré sous caution après plus de 45 jours passés en cellule, à la suite d'une campagne mondiale lancée par crainte pour sa sécurité physique. Il faut rappeler qu'en 2010 le militant syndical Siphon Jele est décédé en cellule dans des circonstances similaires. Par ailleurs, les médias ont révélé récemment que le Premier ministre avait donné pour instruction aux responsables d'institutions semi-publiques de ne pas reconnaître les syndicats affiliés au TUCOSWA. En conséquence, la commission devrait

prendre bonne note des attaques incessantes du gouvernement contre les libertés démocratiques et civiles afin de défendre et protéger les travailleurs victimes de ces abus et de ce harcèlement.

La membre gouvernementale de la Zambie a félicité le gouvernement des progrès accomplis en vue de remédier aux problèmes fondamentaux qui ont mené à l'impasse entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Il convient d'encourager le gouvernement à prendre des mesures décisives à travers un processus consultatif visant à adapter le cadre juridique nécessaire pour permettre l'enregistrement des fédérations syndicales. Le gouvernement devrait également suivre les principes de la promotion du tripartisme, ce qui serait essentiel pour la poursuite des progrès au niveau national. L'oratrice a félicité l'OIT pour l'appui technique et pour d'autres formes d'appui qui avaient été octroyés au Swaziland et espéré que le gouvernement ferait davantage de progrès en prenant les mesures nécessaires pour résoudre les autres questions en suspens et assurer la mise en œuvre effective des mesures juridiques ayant été adoptées.

Le membre travailleur du Brésil a fait part de la solidarité et de l'indignation des travailleurs du Brésil. Dans les faits, la mise en œuvre d'une démocratie est directement liée au principe de la liberté syndicale. Au Swaziland règne un climat de violence policière et de persécutions contre les syndicalistes et les dirigeants syndicaux qui n'est compatible ni avec la liberté syndicale ni avec la démocratie. Au Brésil, les travailleurs n'ignorent pas ces persécutions, pour les avoir subies durant plus de vingt ans de régime dictatorial. L'élection d'un président syndicaliste est peut-être le meilleur exemple de l'essor parallèle et interdépendant de la démocratie et de la liberté syndicale. En ce moment même, les travailleurs du Brésil organisent des actions dans 27 Etats de la Fédération contre un projet de loi ayant pour objectif de réduire en les flexibilisant les droits moyennant une augmentation de l'externalisation. L'exemple du Brésil constitue un argument historique permettant de conclure que les atteintes aux droits que consacre la convention constituent finalement des obstacles au développement d'une société, car elles limitent et criminalisent les mouvements sociaux. Les violations des droits des travailleurs du Swaziland sont inacceptables, et il faut impérativement prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

Le membre gouvernemental du Zimbabwe a déclaré que, après avoir écouté attentivement les informations fournies par l'ensemble des intervenants, il convient de prier instamment le gouvernement et les partenaires sociaux à poursuivre leur engagement de bonne foi en vue de résoudre les questions objets de la discussion. Le Bureau doit continuer à fournir un appui au gouvernement et aux partenaires sociaux. Dans le cadre du secteur de l'emploi et du travail de la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC), les questions liées à l'emploi et au travail étaient à l'étude non seulement au Swaziland, mais également dans d'autres pays de la sous-région avançant sur la voie de l'intégration économique dans le cadre des efforts déployés pour améliorer le respect des normes internationales du travail. Les discussions, qui ont impliqué des groupes de travailleurs et d'employeurs, ont été axées sur la nécessité d'harmoniser les législations et pratiques rendues nécessaires par le processus d'intégration économique.

La membre travailleuse des Etats-Unis a indiqué que le Swaziland fait partie de l'Union douanière d'Afrique australe et du Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe, ces deux entités ayant des accords commerciaux avec les Etats-Unis. Le pays est aussi éligible au régime de préférences commerciales en vertu de la loi des Etats-Unis sur la croissance et les opportunités en Afrique, qui impose aux pays concernés de ne pas violer

les droits de l'homme reconnus sur le plan international et de coopérer à l'action internationale visant à éliminer les violations de ces droits, notamment le droit de liberté syndicale et le droit de négociation collective. Le gouvernement ne respecte clairement pas son obligation de protéger ces droits et fait tout son possible pour refuser ces droits à ses citoyens. Les principales exportations du Swaziland vers les Etats-Unis concernent le secteur du textile et de l'habillement. Il a été signalé que beaucoup de travailleurs du textile ne perçoivent même pas le salaire minimum national qui va de 57 à 81 dollars E.-U. par mois. En outre, les droits de liberté d'association et d'organisation, par le biais desquels les conditions de travail pourraient être améliorées, sont très restreints, et les travailleurs qui tentent de faire valoir ces droits encourent des poursuites judiciaires et font souvent l'objet d'une répression grave et violente. La législation nationale impose l'autorisation de la police et la permission du conseil municipal préalablement aux réunions, aux défilés et aux manifestations dans les lieux publics, mais les autorités n'autorisent généralement pas ce genre d'événements. Conformément à la législation, les syndicats doivent être enregistrés, mais le pouvoir considérable conféré au gouvernement de déterminer les conditions à remplir, et les décisions prises n'ont pas été soumis à un examen judiciaire. En vertu de la législation, les employeurs disposent d'un pouvoir discrétionnaire de reconnaître ou non les organisations syndicales dans lesquelles moins de 50 pour cent des employés sont affiliés à ces organisations, et les travailleurs de nombreux secteurs, entre autres la police, les forces de sécurité, les sapeurs-pompiers, le personnel de santé et autres catégories de la fonction publique, ne sont pas autorisés à former des syndicats. La répression grave et violente dont font l'objet les syndicalistes par la police et le gouvernement indique clairement qu'il sera fait barrage à toute tentative de former une organisation. Le gouvernement doit donc coopérer avec l'OIT et prendre des mesures de réforme importantes afin de remplir ses obligations découlant de la convention.

Le membre gouvernemental du Maroc a noté que les mesures adoptées par le gouvernement du Swaziland relèvent de deux types: d'ordre législatif et réglementaire, d'une part, et d'ordre promotionnel, d'autre part, moyennant le dialogue social. Le respect des libertés syndicales suppose en effet la collaboration tripartite, la vulgarisation d'une culture de dialogue social et des concertations sociales. Etant donné que le gouvernement exprime sa volonté de respecter la liberté syndicale, le BIT devrait l'accompagner dans la mise en œuvre concrète des dispositions de la convention, et ce d'autant plus qu'il reconnaît l'existence de lacunes et d'insuffisances au niveau législatif. En outre, considérant que le gouvernement fait état de sa disposition à procéder à des correctifs législatifs, à la révision des lois sur les relations professionnelles et à opter pour le tripartisme, l'orateur a considéré qu'il serait important de lui accorder des délais afin de surmonter les difficultés identifiées.

Le membre travailleur de l'Afrique du Sud a observé que la contribution apportée par les travailleurs sud-africains à vaincre l'apartheid et au développement de la démocratie constitutionnelle multipartite est bien connue. Leurs expériences malheureuses récentes leur ont appris qu'en l'absence de pluralisme dans un régime manifestement discriminatoire les libertés civiles pourraient facilement être compromises. La population, les familles de travailleurs et le gouvernement de l'Afrique du Sud ont donc décidé de participer et de contribuer à la lutte contre l'oppression où qu'elle se trouve. Il convient de rappeler, à cet égard, que l'Afrique du Sud représente un débouché pour plus de 80 pour cent du commerce du Swaziland. Les travailleurs sud-africains rejettent totalement une situation dans laquelle les avantages commerciaux décou-

lant des efforts fournis par les travailleurs sont utilisés pour réprimer les droits d'autres travailleurs. Et pourtant, avec la persistance de l'intimidation, le harcèlement et l'oppression des droits syndicaux, le gouvernement est resté obstiné et inflexible aux offres d'assistance visant à l'aider à réformer et à améliorer ses processus démocratiques et en matière de droits de l'homme. L'assistance offerte par le Parlement sud-africain et le Conseil national en faveur du développement économique et de l'emploi (NEDLAC) a été refusée, et le gouvernement n'a jamais démontré un véritable engagement à réformer sa législation et sa pratique en vue d'améliorer le respect des libertés civiles. Les efforts de l'OIT pour mettre au point des mesures pour promouvoir l'Agenda du travail décent dans le pays ont été entravés par le gouvernement. La situation en matière de libertés civiles dans le pays est désastreuse et se détériore. Il est clair que le gouvernement souhaite se présenter sous le jour des forces progressistes et de la voix de la raison afin de continuer à agir comme si de rien n'était. L'orateur a donc exhorté la commission à tenir tête à ces pratiques répressives et à rester ferme dans la défense et la protection des libertés civiles et de la dignité humaine.

Le membre gouvernemental du Kenya a affirmé son engagement en faveur de la liberté d'association et noté les progrès réalisés au Swaziland, en particulier en ce qui concerne les changements d'ordre institutionnel et législatif. Il a toutefois précisé que quelques étapes déterminantes restent à franchir et que des défis restent à relever. Son gouvernement prie instamment le gouvernement de poursuivre le dialogue avec les partenaires sociaux en vue de mieux consolider les fondements d'une consultation, d'une participation et d'un engagement continus.

Le membre gouvernemental du Soudan du Sud a reconnu les efforts déployés par le gouvernement afin de promouvoir la participation aussi bien des partenaires sociaux, du public et du Conseil consultatif du travail et de recueillir leur avis concernant les amendements législatifs. Toutefois, il convient d'exhorter le gouvernement à respecter son engagement à assurer la conformité avec la convention. Si l'on en croit les informations transmises par les membres travailleurs, il semble qu'il y ait dans le pays des restrictions à la liberté d'association. Il est important que le gouvernement permette aux travailleurs de s'organiser et encourage le dialogue social. Les travailleurs du Swaziland doivent reconnaître les efforts qui ont été déployés par le gouvernement pour résoudre l'ensemble des problèmes et travailler comme une même équipe pour parvenir à la conformité avec la convention. Pour conclure, l'oratrice a également encouragé le BIT à poursuivre son appui technique au gouvernement.

Le représentant gouvernemental a remercié l'ensemble des orateurs, en particulier ceux qui ont rendu hommage aux efforts consentis par les partenaires sociaux et le gouvernement. En réponse aux questions qui ont été soulevées à propos des assignations à résidence et de la descente dans les bureaux du syndicat, l'affaire est toujours à l'instruction. Bien que Wonder Mkhonza soit syndicaliste, il a été détenu et arrêté pour des motifs sans rapport avec ses activités syndicales. Siphon Jeje n'a jamais été membre d'un syndicat et, à dire vrai, il n'a jamais travaillé. Par ailleurs, les informations disant que le Premier ministre a ordonné à des employeurs d'éviter de traiter avec des affiliés du TUCOSWA sont tout simplement une invention des médias. En fait, le Premier ministre s'était référé à des syndicats non reconnus par la loi. S'agissant de la notice générale, le secrétaire général du Congrès syndical du Swaziland a envoyé une lettre indiquant qu'il reprendrait sa participation à toutes les structures tripartites. La mesure de suspension de ces structures a été levée. Par ailleurs, il est à noter que le Swaziland coopère avec l'Afrique du Sud et avec d'autres pays, notamment dans le cadre du

NEDLAC, qui a été contacté par une délégation tripartite afin de savoir comment fonctionne le dialogue social en Afrique du Sud. Il faut préciser qu'aucun syndicat n'est interdit au Swaziland. L'orateur a toutefois reconnu que l'IRA présente une faille et qu'il faudrait agir plus rapidement pour y remédier. Il faut noter que l'amendement qui est proposé a été confirmé par le tribunal du travail dans lequel siègent des représentants des employeurs et des travailleurs. Des progrès sont en cours dans les matières discutées. Le projet de loi sur la fonction publique, qui était devenu caduc, est à nouveau devant les partenaires sociaux. Un projet de loi sur les services pénitentiaires a également été préparé, et le gouvernement tiendra la commission au courant des progrès réalisés à cet égard. Les amendements à la loi sur la suppression du terrorisme seront également communiqués au Bureau lorsqu'ils seront prêts. L'on doit laisser au Swaziland l'occasion de poursuivre les efforts entrepris, sans qu'il fasse l'objet d'un paragraphe spécial du rapport de la commission. Un rapport sera communiqué à la commission d'experts sur les progrès réalisés, et le gouvernement s'engage à coopérer avec les employeurs et les travailleurs du pays. Il convient d'espérer qu'il sera possible de se conformer pleinement à la convention, ce qui a son importance pour développer l'économie nationale et assurer un emploi aux travailleurs.

Les membres travailleurs ont rappelé qu'en 2011 la commission avait fermement invité le gouvernement à intensifier ses efforts pour institutionnaliser de façon durable le dialogue social à divers niveaux du gouvernement et garantir un climat de démocratie et où les droits fondamentaux de la personne sont pleinement garantis. Un calendrier pour discuter des questions abordées par la commission d'experts devait également être adopté au plus vite en consultation avec les partenaires sociaux et avec l'aide technique du BIT, ainsi qu'une feuille de route tournée vers l'efficacité immédiate moyennant une série de mesures concrètes connues de longue date, à savoir, entre autres: modifier la loi sur l'ordre public de 1963 afin que les activités syndicales légitimes et pacifiques puissent se dérouler sans ingérence; se prévaloir de l'assistance du BIT pour la formation de la police et la rédaction de lignes directrices afin de s'assurer du respect des droits fondamentaux consacrés dans la convention; modifier la loi de 2008 contre le terrorisme afin que celle-ci ne puisse pas être invoquée aux fins de supprimer les activités syndicales; et soumettre le projet de loi sur la fonction publique à l'ordre du jour du Comité directeur du dialogue social afin d'assurer des débats tripartites avant son adoption. Or aucune mesure n'a été prise depuis l'examen précédent. La commission doit dès lors adopter des conclusions très fermes et proposer au gouvernement d'accepter une mission exploratoire tripartite de haut niveau qui devra s'attacher à faire un audit de la question du non-respect de la convention moyennant le soutien de fonctionnaires du gouvernement et des spécialistes du BIT, accompagnés de représentants du Bureau des activités pour les travailleurs et de celui des activités pour les employeurs. Elle devrait veiller également à ce que des mesures urgentes soient prises pour garantir la mise en place d'un système judiciaire indépendant à défaut duquel le respect des droits en général et de la liberté syndicale en particulier ne pourra pas être garanti. Pour conclure, les membres travailleurs ont considéré que la gravité de ce cas justifie son inclusion dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

Les membres employeurs ont pris bonne note des évolutions prometteuses réalisées par le gouvernement du Swaziland. Toutefois, beaucoup reste à faire pour arriver à une conformité totale avec la convention. Les informations fournies par le gouvernement indiquent qu'il existe maintenant une base permettant d'accélérer la mise en

œuvre de la convention en droit et dans la pratique avec l'assistance du BIT. Les efforts doivent principalement consister à aider le gouvernement à se focaliser pour résoudre de manière constructive les problèmes d'ordre législatif et pratique qui ont été soulevés. L'assistance technique du BIT est essentielle si l'on veut que des progrès soient faits; c'est pourquoi les membres employeurs exhortent le gouvernement à poursuivre sa coopération avec le Bureau. Les membres employeurs sont favorables à la proposition d'envoyer dans le pays une mission d'enquête composée de fonctionnaires du BIT et de représentants du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et celui des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Les membres employeurs ont espéré que les conclusions de la commission refléteront la position qu'ils défendent depuis longtemps à propos du droit de grève au titre de la convention. Il convient également d'espérer que le gouvernement continuera à aller de l'avant en s'appuyant sur les modestes progrès réalisés à ce jour afin de se conformer à la convention et que le dialogue social s'améliorera dans le cadre des efforts consentis pour donner pleinement effet à la convention.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et du débat qui a suivi.

La commission a noté que les problèmes graves de ce cas relatif à cette convention fondamentale portaient en particulier sur: la révocation en avril 2012 de l'enregistrement du Congrès syndical du Swaziland (TUCOSWA), volontairement constitué, et le fait que la législation contient une lacune en matière d'enregistrement de toute fédération de travailleurs ou d'employeurs; et les effets des divers textes législatifs, notamment de la loi sur l'ordre public de 1963, sur l'exercice des droits syndicaux.

La commission a fait bon accueil des informations fournies par le gouvernement sur la publication du projet de loi portant modification de la loi sur les relations professionnelles visant à fournir un cadre législatif dans lequel les fédérations syndicales et les fédérations d'employeurs pourraient être enregistrées, ainsi que sur les principes orientant les relations professionnelles tripartites entre le gouvernement du Swaziland, les travailleurs et les employeurs, principes auxquels le gouvernement affirme que tous les partenaires sociaux ont souscrit et qui rendront efficace le fonctionnement des structures tripartites dans le pays en attendant l'adoption du projet de loi portant modification de la loi sur les relations professionnelles. La commission a également noté que le gouvernement avait déclaré que toutes les questions législatives en instance seraient traitées dans le cadre des institutions tripartites concernées sans plus tarder, notamment les recommandations faites lors de la consultation du BIT concernant la Proclamation du Roi de 1973, la loi de 1963 sur l'ordre public et la loi sur la suppression du terrorisme. Enfin, la commission a noté que le gouvernement s'était de nouveau engagé à respecter et à exécuter la convention en ce qui concerne les fédérations de travailleurs et d'employeurs. Le gouvernement prévoit de donner des informations actualisées complètes d'ici à la prochaine réunion de la commission d'experts en 2013.

La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.

La commission a prié instamment le gouvernement de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'il soit dûment tenu compte des vues des partenaires sociaux lors de la finalisation du projet de loi portant modification de la loi sur les relations professionnelles et à ce qu'il soit adopté sans délai. La commission a exprimé le ferme espoir que ces mesures permettent à tous les partenaires sociaux du pays d'être reconnus et enregistrés en application de la loi, en totale conformité avec la convention. Entre-

temps, la commission espère que les structures tripartites du pays fonctionneront efficacement avec l'entière participation du TUCOSWA, de la Fédération des employeurs swazis et de la chambre de commerce, ainsi que de la Fédération des milieux d'affaires swazis, et que le gouvernement garantira que ces organisations puissent exercer leurs droits en vertu de la convention et de la loi sur les relations professionnelles de 2000. La commission a également prié instamment le gouvernement de veiller à ce que des progrès immédiats, importants et concrets soient accomplis dans le cadre des mécanismes nationaux de dialogue social en ce qui concerne les autres questions en instance sur lesquelles elle formule des commentaires depuis plusieurs années. Rappelant l'importance qu'elle attache aux libertés publiques fondamentales que sont la liberté d'expression et de réunion pour toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs, la commission a prié instamment le gouvernement de garantir le plein respect de ces droits de l'homme fondamentaux et de continuer très activement à former les forces de police à cette fin. La commission s'attend à ce que le gouvernement adopte, en consultation avec les partenaires sociaux, un code de conduite sur l'application de la loi sur l'ordre public. La commission a rappelé le lien intrinsèque entre la liberté syndicale et la démocratie, ainsi que l'importance de l'indépendance du pouvoir judiciaire afin de garantir le plein respect de ces droits fondamentaux. La commission a appelé le gouvernement à accepter une mission d'enquête de haut niveau du BIT afin d'évaluer les progrès tangibles réalisés sur tous les points susmentionnés et a demandé que ces informations, ainsi qu'un rapport détaillé du gouvernement, soient transmises à la commission d'experts pour examen à sa prochaine réunion de cette année.

Les membres travailleurs ont déclaré que le gouvernement devrait procéder immédiatement à l'enregistrement du TUCOSWA et donner plein et entier effet à tous les droits qui lui sont reconnus dans l'IRA.

ZIMBABWE (ratification: 2003)

Un représentant gouvernemental a indiqué que son gouvernement a accepté les sept recommandations de la commission d'enquête ainsi que le programme d'assistance technique du BIT et qu'il s'est engagé à collaborer avec les partenaires sociaux et le Bureau afin de mettre en œuvre ces recommandations. Conformément aux conclusions adoptées par cette commission en 2011, le gouvernement a réalisé des progrès dans l'exécution du plan d'action qui a été approuvé par les partenaires sociaux en tant que feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête d'une manière ciblée et systématique. Son gouvernement apprécie le fait que la commission d'experts ait pris note des progrès réalisés dans le domaine du renforcement des capacités auquel participent plusieurs acteurs étatiques en interaction directe ou indirecte avec des syndicalistes. Quoiqu'il en soit, les activités de renforcement des capacités ne sont pas limitées à des acteurs étatiques; elles ont été étendues à des acteurs non étatiques tels que les arbitres indépendants, les agents désignés des conseils de l'emploi et des conseils de négociation, et les avocats. En fonction des ressources disponibles, des programmes de formation au renforcement des capacités devront être organisés régulièrement en impliquant de nouveaux acteurs. La commission d'experts a également pris note des progrès réalisés dans le domaine du renforcement du dialogue social, et notamment la proposition de constituer une chambre pour le dialogue social. Un premier projet de loi relatif au Forum de négociation tripartite (TNF) a vu le jour en décembre 2012 après l'approbation par le Cabinet des principes devant être pris en compte dans ce projet de loi, et les services du procureur général travaillent actuellement à sa rédaction. La loi sur la Commission zimbabwéenne des droits de l'homme a été votée en octobre

2012, permettant ainsi à cette commission d'entamer ses activités. Or, en raison de contraintes budgétaires, la commission ne dispose pas de ressources suffisantes pour mettre ses programmes en œuvre. Toutefois, le gouvernement et les partenaires sociaux ont eu des sessions d'échange d'informations avec des membres de la commission et de l'Organe pour la reconstruction, la réconciliation et l'intégration nationales (ONHR). Ces deux structures doivent intégrer les droits de l'homme dans le monde du travail et, pour cela, des hauts responsables de l'ONHR figuraient parmi les acteurs étatiques qui ont reçu une formation au renforcement des capacités dans le domaine des normes internationales du travail. S'agissant de la plainte déposée à l'OIT par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant des allégations de cas de suspension et de licenciement en masse de travailleurs ayant participé à des grèves et des actions de protestation sur leurs lieux de travail, ces cas peuvent faire l'objet de recours internes comme le prévoit la loi sur le travail. Le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) devrait conseiller aux travailleurs concernés de s'adresser aux bureaux du travail de district de leurs régions respectives. Sinon, le ministère du Travail ne dispose pas d'informations à propos des allégations de cas de suspension et de licenciements massifs de travailleurs. S'agissant du cas de M^{me} Hambira, la secrétaire générale du Syndicat général des travailleurs de l'agriculture et des plantations du Zimbabwe (GAPWUZ), qui aurait été, selon les allégations, contrainte à l'exil, le représentant du gouvernement a répété qu'il n'y a aucune procédure en cours concernant M^{me} Hambira et qu'elle n'a jamais été arrêtée et n'est pas recherchée. Tout comme n'importe quel autre Zimbabween vivant à l'étranger, M^{me} Hambira est libre de rentrer lorsqu'elle le jugera bon et, dès lors, la recommandation adressée au gouvernement lui demandant de prendre les mesures nécessaires pour garantir sa sécurité à son retour est sans fondement.

S'agissant des commentaires de la commission d'experts concernant la loi sur l'ordre public et la sécurité (POSA) et les difficultés alléguées qu'a rencontrées le ZCTU pour organiser des rassemblements publics en 2012, afin de commémorer la Journée internationale des femmes et le 1^{er} mai, l'orateur a reconnu que le ZCTU a rencontré des problèmes similaires dans la capitale provinciale de Masvingo lors des préparatifs de la Journée des travailleurs de 2013. La POSA n'est pas supposée s'appliquer à des activités syndicales de bonne foi et elle prévoit à cet effet une clause d'exclusion. Grâce aux sessions d'échange d'informations sur les relations entre les normes internationales du travail et la législation et la pratique nationales, les acteurs étatiques sont de plus en plus conscients de la marge étroite séparant syndicalisme et politique. Seules trois sessions de ce type ont été organisées depuis 2011 avec la participation de quelque 90 agents appartenant aux organes chargés de contrôler l'application des lois. De nombreux agents, dans les régions périphériques, devraient encore y participer. Lorsque ces organes seront couverts, la POSA ne sera plus invoquée dans aucun incident. Sont encore prévus trois autres ateliers pour des organes chargés de contrôler l'application des lois à l'échelon national en juillet et août 2013, ainsi que des sessions d'échange d'informations dans les 10 provinces et, avant la fin de l'année, un atelier tripartite avec la participation d'organes chargés de contrôler l'application des lois. L'atelier auquel participeront les partenaires sociaux et les organes chargés de contrôler l'application des lois contribuera à rapprocher les représentants d'organisations syndicales et lesdits organes et pourrait constituer une plateforme pour la rédaction finale du projet de code de conduite des acteurs dans les relations professionnelles. En dehors de ce code, l'accent sera mis sur un manuel de formation aux droits

de l'homme dans le monde du travail. Cette information viendra particulièrement en aide aux organes chargés de contrôler l'application des lois et à d'autres acteurs étatiques en général, pour leur permettre de prendre des décisions en connaissance de cause et en toute objectivité. Pour garantir des conditions égales pour tous, notamment en faisant en sorte que la POSA ne puisse empiéter sur les droits syndicaux légitimes, il faut une nouvelle disposition d'esprit qui ne se limite pas à amender la POSA. Le gouvernement a annulé toutes les procédures en cours impliquant des syndicalistes qui avaient été arrêtés en application de la POSA, cela pour répondre à une des recommandations de la commission d'enquête. S'agissant des trois cas en instance devant la Cour suprême, il faudra que le ZCTU s'adresse à la cour elle-même. S'agissant de la réforme de la législation du travail, l'orateur mentionne la nouvelle Constitution qui a reçu l'approbation présidentielle le 22 mai 2013 et qui aborde la question de la liberté syndicale et de la négociation collective, tant dans le secteur public que privé, comme prévu à l'article 65 sur les droits au travail. Cette disposition de la Constitution donne effet aux conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective. S'agissant du secteur public, les nouvelles dispositions prévoient désormais une négociation collective digne de ce nom et non plus des formes de consultation. Les articles 58 et 59 de la déclaration des droits garantissent également la liberté syndicale et la liberté de réunion ainsi que la liberté de manifester et de déposer des pétitions, pour autant que ces droits s'exercent de manière pacifique. Ces dispositions constitutionnelles répondent aux principes de la convention. En outre, le Cabinet discute actuellement d'un projet de principes pour l'harmonisation et le réexamen des lois sur le travail, tandis que le Cabinet a constitué en octobre un groupe d'étude en vue de leur examen. L'orateur a conclu en remerciant le Bureau pour l'aide technique et financière qu'il a fournie pour la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Son gouvernement veillera non seulement à ce que les ressources soient bien utilisées, mais aussi au respect, en droit et dans la pratique, des dispositions de la convention n° 87 et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Les membres employeurs ont retracé l'historique des événements qui ont conduit à la discussion actuelle, avec notamment le programme d'assistance du BIT qui a démarré à Harare, en août 2010, par une session de haut niveau d'échanges d'informations en présence de hauts responsables du BIT, une feuille de route d'activités clés, acceptées pour la période de septembre à décembre 2010, et les consultations avec les partenaires sociaux à propos de la fixation d'une échéance à février 2011 pour la mise en œuvre de ces activités. Avant la discussion du cas, en 2011, le gouvernement avait communiqué par écrit des informations sur les mesures qu'il indique avoir prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et répondre aux demandes de la commission d'experts, et il avait indiqué qu'il présenterait des informations complètes sur ces mesures avec son prochain rapport. Cependant, avant la discussion de 2011, le gouvernement avait indiqué ne pas avoir pu progresser en raison d'obstacles administratifs, bien que les travaux aient débuté sur la base de la feuille de route. Il avait précisé que, si le Zimbabwe était inscrit sur la liste des cas par la commission pour une session ultérieure, il serait en mesure de faire rapport sur l'état d'avancement. Même si le rapport soumis par le gouvernement en 2011 est constructif, le gouvernement doit encore procéder à des changements en profondeur pour assurer l'application des dispositions de la convention. Les membres employeurs prient instamment le gouvernement de fournir un rapport détaillé décrivant les résultats obtenus et l'état

d'avancement des initiatives annoncées en ce qui concerne la participation de juges de la Cour suprême à un cours de formation sur les normes internationales du travail, les deux ateliers de formation sur les droits de l'homme et les droits syndicaux à l'intention de la police, des forces de sécurité et des services du procureur général, les principes récemment approuvés pour la préparation du projet de loi relatif au TNF et le projet de loi sur les droits de l'homme instituant une Commission des droits de l'homme, qui a été voté par le Parlement et soumis au Président. Le gouvernement devrait également fournir dans les plus brefs délais des informations complémentaires sur les mesures prises pour procéder à l'examen complet, en coopération avec les partenaires sociaux, de l'application pratique de la POSA, et pour permettre la promulgation de lignes de conduite claires pour la police et les forces de sécurité en ce qui concerne les droits de l'homme et les droits syndicaux, ainsi que la rédaction, en collaboration avec le BIT, d'un manuel sur les normes internationales du travail et la législation du travail destiné à divers acteurs du marché du travail. Les membres employeurs exhortent le gouvernement à communiquer des informations supplémentaires sur les mesures prises, en concertation avec les partenaires sociaux, pour mettre la POSA en conformité avec la convention, ainsi que sur l'état d'avancement de la révision de la loi sur le travail, de la loi sur le service public et d'autres textes législatifs et réglementaires pertinents, ainsi que des informations sur l'atelier de décembre 2012 visant à dégager un consensus pour l'élaboration d'un projet de réforme de la législation du travail. En conclusion, il convient de souligner l'importance de mettre la législation et la pratique nationales en pleine conformité avec la convention et de faire rapport sur les progrès réalisés en la matière.

Les membres travailleurs ont rappelé que la question du respect des principes de la liberté syndicale au Zimbabwe a donné lieu à la constitution d'une Commission d'enquête en 2009 qui a constaté de nombreuses violations et a adressé une série de recommandations au gouvernement. La première recommandation avait trait à l'harmonisation de la législation et force est de constater que le gouvernement fait preuve d'une certaine résistance à ce sujet puisque le projet de principes adopté par les partenaires sociaux n'a pas encore été approuvé par le Cabinet, et le Sénat a refusé les amendements à la POSA. S'agissant de la deuxième recommandation (cessation immédiate de toute pratique antisyndicale), certains cas ont été retirés mais les pratiques antisyndicales ont toujours cours: licenciements de délégués syndicaux en juin 2012 à l'occasion d'une action collective dans une société minière de diamants; exil de la secrétaire générale du GAPWUZ suite aux menaces dont elle a été l'objet; ingérence de la police et des forces de sécurité dans les affaires syndicales. La troisième recommandation visait à l'installation d'une Commission des droits de l'homme chargée de recevoir et traiter les plaintes, or celle-ci n'a toujours pas été constituée. S'agissant de la quatrième recommandation (formation juridique des partenaires sociaux et des forces de sécurité), des formations ont été prodiguées avec l'assistance du BIT mais elles sont insuffisantes. Si des progrès ont pu être notés au sein des juridictions du travail, tel ne semble pas être le cas pour les magistrats de la Cour suprême et la police qui n'ont pas changé d'attitude. En ce qui concerne le renforcement du respect de la loi (cinquième recommandation) des séminaires ont été organisés pour la magistrature mais n'ont pas encore produit de résultats probants. Enfin, s'agissant du renforcement du dialogue social (sixième recommandation) le projet de loi relatif au TNF, qui constituerait un progrès, n'a toujours pas été adopté par le Cabinet. Des ateliers de formation à la liberté syndicale et à la négociation collective ont néanmoins été programmés pour des

conciliateurs et des arbitres. Dans la pratique, toutefois, des difficultés persistent puisque, par exemple, les autorités publiques refusent de délivrer depuis sept ans une autorisation au Syndicat de la métallurgie et de l'énergie, les employeurs ne négocient pas de bonne foi, ne respectent pas les accords conclus ou les décisions d'arbitrage, voire même ne versent pas les cotisations retenues aux syndicats. En conclusion, les membres travailleurs ont considéré qu'un léger progrès est perceptible dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête mais le gouvernement se montre peu disposé à procéder aux changements législatifs demandés et à garantir le fonctionnement des institutions pertinentes alors que, dans le même temps, les violations des droits syndicaux sont systématiques.

Le membre employeur du Zimbabwe a déclaré que, depuis que la plainte contre le Zimbabwe a été déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, l'attitude du gouvernement a évolué de manière positive. Un chemin important a été parcouru et les progrès dont le gouvernement fait état sont réels. Le gouvernement a eu la chance de recevoir l'assistance technique du BIT, même si beaucoup reste à faire. En ce qui concerne le harcèlement de syndicalistes par des agents de la force publique, l'orateur a préféré ne pas se prononcer sur cette question dans la mesure où les employeurs ne sont pas directement concernés. Il y a lieu de signaler par ailleurs que les employeurs ont approuvé les principes directeurs concernant le projet de loi relatif au TNF qui est en cours d'élaboration. L'orateur a conclu en déclarant que, compte tenu des progrès substantiels réalisés, l'examen de ce cas devrait toucher à sa fin.

Le membre travailleur du Sénégal a rappelé la gravité de ce cas examiné à plusieurs reprises par la commission compte tenu des pratiques de harcèlement et des persécutions infligées aux dirigeants syndicaux et de l'existence de nombreuses lois contraires à la convention, qui favorisent ces pratiques antisyndicales. Les changements législatifs qui s'imposent tardent à venir, et la POSA continue à être utilisée par les forces de l'ordre contre les syndicalistes en toute impunité. Le gouvernement doit prendre la mesure de la situation et donner des gages de sa volonté de changement. Il doit procéder aux modifications législatives demandées et s'assurer que ces modifications sont appliquées au moyen d'un système d'inspection du travail rigoureux et d'un système judiciaire indépendant; veiller à ce que la POSA ne soit pas utilisée pour réprimer les syndicalistes et pour cela donner des directives claires à la police, renforcer leur capacité et leur connaissance des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme; et garantir des mécanismes de dialogue social durables qui garantissent la paix sociale. Dans la mesure où les réponses apportées par le gouvernement aux demandes des organes de contrôle ne permettent pas d'entrevoir un réel changement, aucun compromis n'est possible et la commission doit adresser au gouvernement des recommandations explicites et fermes.

Le membre travailleur du Zimbabwe a déclaré que, lorsque les travailleurs du Zimbabwe, en particulier les travailleurs du secteur des mines de diamants, souhaitent s'affilier à un syndicat, ils risquent non seulement d'être victimes de discrimination de la part de leur employeur mais aussi de harcèlement et d'attaques de la part des organes chargés de faire respecter la loi. La commission d'enquête, qui a conclu que des violations systématiques et systémiques de la convention n° 87 et de la convention n° 98 ont été commises par l'Etat et les organes chargés de faire respecter la loi, a demandé au gouvernement de mettre ses lois, en particulier la loi sur le travail, la loi sur la fonction publique et la POSA, en conformité avec les normes internationales du travail. Il a également été demandé au gouvernement de mettre un terme à toutes les

pratiques antisyndicales, d'activer la Commission des droits de l'homme et de renforcer le dialogue social. Cependant, le processus de réforme législative est au point mort. Tandis que les discussions tripartites ont débouché sur un projet de modification de la loi sur le travail en 2012, le Cabinet n'a pas encore soumis ce projet au Parlement. Cela laisse penser que le gouvernement n'a jamais eu l'intention de modifier la loi sur le travail ou la POSA, ce qui signifie que les travailleurs demeurent soumis à des lois qui les rendent vulnérables aux violations et victimes de violations. Une autre recommandation importante de la commission d'enquête concerne la clôture de toutes les affaires non réglées et en suspens concernant des syndicalistes. Toutefois, seules 7 affaires pénales sur 12 ont été retirées, et les charges contre les dirigeants syndicaux, en particulier, ont été maintenues. La police et les services nationaux de renseignement assistent régulièrement aux réunions des syndicats. La police a interdit les célébrations de la Journée internationale des droits de l'homme, le 10 décembre 2012. Elle avait dans un premier temps interdit les processions du 1^{er} mai 2013 sur l'un des lieux de célébration, puis les a autorisées en imposant des règles très strictes et excessives. La discrimination antisyndicale dans l'emploi a toujours cours, en particulier dans les entreprises publiques. Dans une société du secteur des mines de diamants, partiellement publique, 1 022 travailleurs ont été licenciés pour avoir participé à une grève. Les travailleurs licenciés ont demandé leur réintégration au tribunal du travail mais l'affaire est en suspens depuis une année. Jusqu'à présent, le gouvernement n'a dispensé que deux formations à destination de la police et des forces de sécurité. Etant donné le caractère systématique des attaques menées par la police contre les syndicalistes, le poids de ces formations est minime. Aucun ordre concernant le respect et la protection des droits syndicaux n'a été donné pour orienter et conseiller les organes chargés de faire respecter la loi. L'orateur s'est dit préoccupé par l'émergence de nouveaux cas de violations des droits syndicaux et des droits de l'homme perpétrés contre les travailleurs et les syndicalistes exerçant leurs droits légitimes garantis par la convention n° 87. Trois ans après l'adoption du rapport de la commission d'enquête et l'appui technique et financier fourni par le BIT, il n'y a eu aucun changement tangible en droit ou dans la pratique. Le gouvernement continue de faire montre de son absence de volonté politique en ce qui concerne l'application des recommandations de la commission d'enquête et le respect de la légalité.

La membre gouvernementale du Swaziland a estimé que la déclaration faite par le représentant gouvernemental a démontré que des progrès importants avaient été accomplis par le Zimbabwe pour répondre aux recommandations de la commission d'enquête. Par exemple, les principes pour l'harmonisation de la législation du travail, qui avaient été convenus par le gouvernement et les partenaires sociaux, font l'objet de discussions au sein du Cabinet, et la Constitution récemment adoptée incorpore les conventions n°s 87 et 98 dans le droit national. L'oratrice a encouragé le gouvernement du Zimbabwe à résoudre les questions en suspens telles que la finalisation des normes de conduite pour la police et les forces de sécurité, et a appelé le Bureau à continuer de fournir l'appui nécessaire au gouvernement, en particulier l'assistance technique visant à renforcer les capacités.

Le membre travailleur du Danemark a rappelé que, depuis 2002, la commission essaie d'instaurer un dialogue constructif avec le gouvernement du Zimbabwe afin de remédier aux graves violations de ces conventions. A plusieurs reprises, le gouvernement a fait des promesses mais rien ou presque n'a changé. Parmi ses nombreuses recommandations, la commission d'enquête a demandé à ce que la Commission des droits de l'homme soit opération-

nelle dès que possible. Elle a également recommandé de veiller à ce que la Commission des droits de l'homme et l'ONHR soient dotés de ressources adéquates afin qu'ils puissent contribuer à l'avenir à la défense des droits syndicaux et des droits humains. L'orateur a pris note des indications fournies par le gouvernement concernant l'adoption de la loi sur les droits de l'homme et les activités impliquant ces institutions. Toutefois, quatre ans après sa création, la Commission des droits de l'homme n'est toujours pas opérationnelle, et son président a démissionné en décembre 2012 en raison du manque d'indépendance et de financement de la commission. En avril 2012, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a reconnu que le gouvernement avait commis des violations des droits de l'homme et cette décision a été entérinée lors du Sommet des chefs d'Etat de l'Union africaine en janvier 2013. En outre, le ZCTU a annoncé, en mai 2013, qu'il allait mobiliser les travailleurs afin de boycotter les prochaines élections si les réformes convenues dans l'Accord politique global ne sont pas mises en œuvre.

Le membre gouvernementale de la Zambie a reconnu les efforts déployés par le gouvernement du Zimbabwe en vue de résoudre les principales questions en suspens soulevées par la commission, au regard de ses obligations en vertu de la convention n° 87 et de la convention n° 98. D'après le rapport du gouvernement, le pays a fait des progrès considérables pour traiter les questions examinées par cette commission. En consultation avec les partenaires sociaux, le gouvernement a accepté les principes d'une harmonisation de la législation du travail; il a examiné la législation du travail qui a été soumise au Cabinet et a abordé la question de l'incorporation des conventions n°s 87 et 98 dans le droit national. Le gouvernement est en train de mettre en place le TNF qui vise à renforcer le dialogue social. Il a également dispensé, entre 2011 et 2013, une série de cours de formation aux fonctionnaires du gouvernement et aux partenaires sociaux afin de renforcer les capacités. Ces efforts doivent être encouragés. L'oratrice a appelé le Bureau et la commission à noter et à continuer de soutenir les efforts conjoints de mise en œuvre par le gouvernement et les partenaires sociaux.

Le membre travailleur du Swaziland a exprimé sa déception de constater que la POSA était toujours en vigueur et qu'elle avait été systématiquement utilisée pour réprimer les libertés civiles fondamentales et les droits syndicaux. La police et les forces de sécurité ont harcelé les syndicalistes avec des interrogatoires et des interruptions de réunions syndicales, qui ne pouvaient souvent avoir lieu qu'en présence d'agents de sécurité. Toute opinion ou tout acte considéré comme portant atteinte à l'ordre public est passible d'emprisonnement. Le gouvernement n'a rien fait pour prouver sa volonté de modifier cette loi. En 2013, un projet de loi d'initiative parlementaire, qui apportait des modifications à cette loi, a été rejeté par la Chambre haute de l'Assemblée nationale. Par ailleurs, selon une décision de la Cour suprême, seul le Cabinet peut proposer des modifications législatives. L'orateur a également exprimé sa profonde préoccupation quant à la situation de M^{me} Hambira.

Le membre gouvernementale du Malawi a pris note des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête relatives à l'application par le Zimbabwe de la convention n° 87 et de la convention n° 98. L'oratrice a appelé le BIT à continuer de fournir au gouvernement une assistance technique afin d'assurer pleinement l'application des recommandations de la commission d'enquête.

Le membre travailleuse de l'Australie s'est déclarée profondément préoccupée par l'absence de progrès en ce qui concerne les droits syndicaux et des travailleurs au Zimbabwe, en particulier le droit d'organisation des travail-

leurs de la fonction publique. Les diverses restrictions imposées aux droits fondamentaux au travail des travailleurs du secteur public ont fait l'objet de critiques de la part de la commission d'enquête et de la commission d'experts. Au Zimbabwe, les fonctionnaires n'ont que des droits restreints de constituer des syndicats et de s'y affilier, de négocier collectivement et de faire grève. La loi interdit aussi les grèves dans les «services essentiels», dont la définition est bien plus large que ce que permet la jurisprudence de l'OIT, puisqu'elle inclut, entre autres, les services assurés par les ingénieurs des chemins de fer, les électriciens et les pharmaciens. En outre, le ministre peut considérer comme «essentiels» d'autres services, ce qui a pour effet de priver arbitrairement les travailleurs exerçant ces professions du droit de mener une action revendicative sans leur accorder de garanties en compensation. La commission d'enquête a aussi constaté les fréquentes atteintes aux droits syndicaux des enseignants, notamment de nombreux cas de licenciement ou de mutation au motif de la participation à des activités syndicales légitimes. Depuis 2009, le gouvernement ne cesse d'assurer à la communauté internationale qu'il a l'intention de remédier à ces déficiences, en particulier de modifier la législation pour garantir les droits fondamentaux des fonctionnaires de s'organiser et de négocier collectivement en harmonisant la loi sur le travail et la loi sur la fonction publique. Le gouvernement a aussi bénéficié de l'assistance technique du BIT dans ce domaine sans pour autant effectuer des progrès réels, concrets et substantiels à cet égard. Le syndicat des enseignants du Zimbabwe continue de faire état du harcèlement de membres de syndicats qui participent à des activités syndicales légitimes et de l'ingérence du gouvernement dans les activités syndicales. L'oratrice prie instamment le gouvernement de mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec la convention n° 87, y compris en ce qui concerne les travailleurs occupés dans la fonction publique.

Le membre gouvernemental du Kenya a constaté les progrès accomplis par le gouvernement en ce qui concerne l'application des principes de la convention n° 87 et a noté l'engagement du gouvernement de continuer d'appliquer les recommandations faites par la commission d'enquête en 2009. Le gouvernement, qui a entamé une réforme de la législation du travail et renforcé le dialogue social, a besoin d'une assistance technique durable pour mettre en œuvre les recommandations restantes et renforcer la liberté syndicale. L'orateur prie instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts de promotion des principes de la convention n° 87 en vue de développer un dialogue social inclusif, notamment dans le cadre du TNF.

Le membre travailleuse de l'Angola a exprimé son insatisfaction quant à l'absence persistante de progrès en ce qui concerne les mesures convenues pour promouvoir les libertés civiles. La commission d'enquête a demandé que le dialogue social soit renforcé. Divers séminaires se sont tenus avec l'assistance technique du BIT. Malgré l'accord des partenaires sociaux, aucune loi concernant une instance de négociation tripartite n'a été élaborée. En outre, un projet relatif aux principes directeurs concernant la législation, adopté et approuvé par le Cabinet en juin 2012, n'a pas encore été promulgué. Le mandat du Cabinet et du Parlement s'achève le 29 juin 2013, et le prochain gouvernement devra recommencer le processus à zéro. De plus, le gouvernement a entériné la Déclaration de Kadoma pour une vision économique et sociale commune. Même si cette déclaration met en avant l'importance de bonnes relations de travail et des droits syndicaux, la création d'un mécanisme chargé d'en accompagner la mise en œuvre par les partenaires sociaux n'a jamais eu lieu. Etant donné l'absence de progrès en matière de dialogue social, l'oratrice demande à la commission d'insister sur la participation active, immédiate et sincère des partenaires so-

ciaux en vue d'effectuer les modifications nécessaires pour mettre pleinement en œuvre la convention n° 87.

Le membre gouvernemental du Botswana, rappelant que ce cas est discuté depuis longtemps, a déclaré que des progrès notables ont été accomplis. L'orateur se déclare satisfait des efforts et de l'engagement du gouvernement et des partenaires sociaux à respecter pleinement la convention n° 87, et demande à la commission d'encourager et de soutenir le gouvernement dans cette voie.

Le membre travailleur du Nigéria a déclaré que l'application du cadre juridique actuel continue de court-circuiter les travailleurs et leurs organisations et bafoue l'application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ratifiée par le Zimbabwe. La commission d'enquête a souligné qu'un processus de réforme urgent et collaboratif est nécessaire et que le Zimbabwe, qui a bénéficié de l'assistance technique du BIT pour ce faire, n'a guère avancé. Les actes de discrimination antisyndicale contre des syndicalistes et des dirigeants syndicaux sont toujours aussi nombreux et les travailleurs ne sont pas suffisamment protégés en raison des lacunes juridiques et des mesures insuffisantes pour lutter contre la discrimination antisyndicale. La Cour suprême continue à rendre des décisions qui autorisent les employeurs à refuser de réintégrer des travailleurs licenciés illégalement. La Cour a établi le principe selon lequel des travailleurs licenciés de manière illégale doivent chercher un autre emploi. Si les travailleurs ne parviennent pas à prouver qu'ils ont pris les mesures nécessaires à cette fin, les indemnités qui leur sont accordées, qui ne sont ni suffisantes ni dissuasives, sont réduites (par exemple arrêt n° SC88/05 *Olivine Industries (Pvt) Ltd c. Caution Nharara*). Le droit de constituer des organisations de travailleurs sans autorisation préalable est gravement compromis par la procédure d'enregistrement. En vertu de l'article 33 de la loi sur le travail, toute personne qui souhaite formuler une objection auprès du greffier concernant la demande peut le faire, et le greffier doit prendre en compte toutes les objections. Cette disposition est utilisée par les employeurs pour faire obstacle à l'enregistrement de syndicats. Le Syndicat des travailleurs des secteurs du métal et de l'énergie et assimilés (ZMEAWU), résultat de la fusion en 2007 de plusieurs syndicats de branche, a déposé une demande d'enregistrement il y a sept ans. Le Syndicat des travailleurs du secteur du diamant et assimilés a demandé son enregistrement en avril 2013. Enfin, l'orateur invite la commission à tenir compte du fait qu'aucun progrès n'a été réalisé pour améliorer les dispositions légales existantes. Accepter l'assistance technique a servi de prétexte pour faire des réformes dépourvues de réelle volonté politique.

Le représentant gouvernemental s'est déclaré satisfait des interventions saluant les progrès qui ont été accomplis jusqu'à présent et encourageant le gouvernement à poursuivre sur cette voie. Les incidents mentionnés par les membres travailleurs n'ont pas été portés à l'attention du gouvernement et seront dûment examinés dès qu'ils seront signalés aux autorités. S'agissant de M^{me} Hambira, secrétaire générale du GAPWUZ, il déclare qu'elle est libre de revenir au Zimbabwe et que le gouvernement est prêt à étudier, le cas échéant, les propositions des travailleurs de façon à résoudre ce problème. Concernant la réforme de la législation du travail, tout en déclarant vouloir progresser plus rapidement, l'orateur a indiqué qu'il s'agit d'un processus et qu'il n'est pas possible d'obtenir des résultats du jour au lendemain. En ce qui concerne la situation dans le secteur du diamant, il a invité à porter les questions mentionnées plus haut à l'attention du ministère du Travail pour que le ministère puisse trouver des solutions aux problèmes que rencontrent les travailleurs dans

ce secteur. Enfin, le manque de ressources de la Commission des droits de l'homme tient au fait que l'ensemble du gouvernement n'a pas suffisamment de ressources à sa disposition. Le gouvernement est déterminé à continuer de donner effet aux recommandations de la commission d'enquête et continuera à tenir informés le Bureau et la commission d'experts de toute évolution de la situation.

Les membres employeurs ont apprécié que le gouvernement réponde aux points soulevés au sein de la commission et se sont réjouis de constater que le gouvernement a accepté les recommandations de la commission d'enquête et pris des mesures pour mettre la législation nationale en conformité avec les conventions n°s 87 et 98. Cependant, il est clair qu'il reste encore beaucoup à faire pour assurer le plein respect de ces conventions. Les membres employeurs prient instamment le gouvernement de continuer à prendre des mesures en collaboration avec les partenaires sociaux. Ils déclarent s'attendre à ce que les démarches entreprises pour adopter la réforme législative aboutissent bientôt et à ce que des informations soient fournies à cet égard lors de la prochaine session de la commission d'experts. Ils encouragent en outre le gouvernement à allouer des ressources à l'éducation et à la formation des forces de police et de sécurité afin d'améliorer la compréhension de la convention n° 87 et de s'assurer que l'application de la POSA a été conforme à cette convention. En ce qui concerne le renforcement du dialogue social, ils déclarent s'attendre à ce que le projet de loi concernant le TNF soit en conformité avec la convention n° 87 et soit adopté sans délai. Ils encouragent également le gouvernement à rendre pleinement opérationnelle la Commission des droits de l'homme. Enfin, ils appuient la proposition des membres travailleurs pour une mission d'assistance technique afin d'assurer la poursuite des progrès au Zimbabwe.

Les membres travailleurs ont rappelé qu'en 2009 la commission d'enquête a constaté des violations systématiques des droits syndicaux et émis un certain nombre de recommandations dont la mise en œuvre a été évaluée par les différents orateurs. Le gouvernement a certes pris des initiatives mais aucune n'a abouti à des décisions définitives ni à des résultats concrets. De plus, il ne s'est jamais engagé à mettre fin à la discrimination et à la violence à l'encontre des syndicalistes, la police et les forces de sécurité ayant continué à commettre des actes de violence et à s'immiscer dans les affaires syndicales. Le dialogue social n'a guère été renforcé. Les membres travailleurs demandent à ce que les recommandations de la commission d'enquête soient mises en œuvre sans délai. Ils demandent également au gouvernement d'accepter une mission d'assistance technique de haut niveau afin d'accélérer la mise en œuvre de ces recommandations, d'identifier les obstacles et d'assurer pleinement le respect de la convention n° 87, en droit et dans la pratique, en faisant rapport à la commission d'experts. Si, l'année prochaine, la présente commission n'est pas en mesure de constater des progrès effectifs dans l'application des recommandations de la commission d'enquête, il sera sérieusement envisagé d'utiliser l'article 33 de la Constitution de l'OIT qui prévoit les mesures à prendre dans un tel cas.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales présentées par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté que les questions en suspens portent sur la nécessité de mettre les textes législatifs pertinents en conformité avec la convention de façon à garantir les droits syndicaux des travailleurs tant dans le secteur privé que public et la nécessité de veiller à ce que la POSA ne soit pas utilisée pour porter atteinte aux droits syndicaux légitimes et, à cet égard, que soit maintenue la formation sur les droits

de l'homme et les droits syndicaux à l'intention de la police et des forces de sécurité, de mener en concertation avec les partenaires sociaux un examen de l'application de la POSA dans la pratique, et d'élaborer et de promulguer des lignes de conduite claires pour la police et les forces de sécurité.

La commission a pris note des informations sur les activités de renforcement des capacités pour les partenaires sociaux et les acteurs non étatiques qui ont eu lieu en 2012 et 2013, avec l'assistance technique du BIT. Elle a également noté les activités prévues pour juillet-août 2013 avec les organes chargés de faire respecter la loi et la multiplication de ses sessions dans l'ensemble des 10 provinces. La commission a noté en outre les informations sur le processus de révision et d'harmonisation de la législation du travail qui, selon le gouvernement, implique les partenaires sociaux, ainsi que sur les garanties en matière de liberté syndicale, tant dans le secteur privé que le secteur public, et le droit de manifester que prévoit la nouvelle Constitution.

La commission a exprimé le ferme espoir que la législation et la pratique, dont la loi sur le travail et la loi sur la fonction publique, seront pleinement mises en conformité avec la convention dans un très proche avenir et a encouragé le gouvernement à continuer de coopérer avec le BIT et les partenaires sociaux à cet égard. La commission a prié le gouvernement: d'assurer la continuité de la formation de la police et des forces de sécurité pour garantir le plein respect des droits de l'homme et des droits syndicaux; de prendre des mesures pour l'élaboration et la promulgation de lignes de conduite claires pour la police et les forces de sécurité; et de veiller à ce que la POSA soit appliquée de manière conforme à la convention. La commission a prié instamment le gouvernement de fournir les ressources nécessaires pour rendre opérationnelle rapidement la Commission des droits de l'homme. La commission a en outre prié le gouvernement, comme il l'a suggéré, d'examiner les propositions des organisations de travailleurs relatives aux mesures concrètes qu'il serait possible de prendre pour garantir la sécurité de M^{me} Hambira, secrétaire général du Syndicat général de l'agriculture et des travailleurs des plantations du Zimbabwe (GAPWUZ), lorsqu'elle rentrera au pays. La commission a invité le gouvernement à accepter une mission d'assistance technique de haut niveau chargée d'évaluer les obstacles à l'application rapide des recommandations de la commission d'enquête et à la mise en application pleine et entière de la convention n° 87, en droit et dans la pratique. La commission a demandé que ces informations ainsi qu'un rapport détaillé du gouvernement soient communiqués à la commission d'experts pour examen à sa prochaine réunion de l'année en cours.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

GRÈCE (ratification: 1962)

Une représentante gouvernementale s'est félicitée du fait que la commission d'experts reconnaisse la gravité et le caractère exceptionnel de la situation que connaît la Grèce. Son gouvernement s'est aussi félicité de la reconnaissance par le Comité de la liberté syndicale des conditions exceptionnelles et particulièrement difficiles qu'a entraînées la crise financière en Grèce, ainsi que des efforts constants déployés par toutes les parties, le gouvernement et les partenaires sociaux pour les surmonter. En juin 2011, cette commission a débattu de ce cas et a recommandé, dans ses conclusions, qu'une mission de haut niveau de l'OIT visite la Grèce, afin d'étudier la complexité des problèmes soulevés. Le gouvernement a rappelé que le plan de sauvetage de l'économie grecque prévoit l'application de mesures qui renforceront la flexibilité du marché du travail, tout en garantissant la protection des travailleurs et la compétitivité de l'économie grecque. Des

mesures ont été prises pour restructurer le système de négociation collective libre, en conformité avec les principes énoncés dans la convention. Ces mesures ont réformé le système de négociation collective en décentralisant l'application des conventions collectives et en mettant l'accent sur l'ajustement des salaires au niveau des entreprises en fonction du potentiel économique de ces dernières. En outre, les salaires minima légaux complètent le système de fixation des salaires, en comblant les lacunes existant entre les conventions collectives, dans la mesure où leur prolongation légale a été suspendue depuis novembre 2011 en vertu de la loi n° 4024/2011, et où le principe garantissant le traitement le plus favorable en cas de conflit entre les conventions collectives de différents niveaux a également été suspendu. Ces réformes figurent dans les protocoles actualisés qui accompagnent les plans d'ajustements économiques révisés des accords de prêt internationaux, conclus entre le gouvernement grec et la troïka (Commission européenne, Banque centrale européenne (BCE) et Fonds monétaire international (FMI)). Toutefois, bien que certaines dispositions des protocoles prévoient un dialogue social sur toutes les questions liées aux réformes du marché du travail, les circonstances politiques et les délais fixés ont freiné le processus de dialogue.

Compte tenu de ce qui précède, et particulièrement des commentaires de la commission d'experts concernant le développement d'une vision globale des relations professionnelles, le ministre du Travail, de la Sécurité sociale et de la Protection sociale a entamé, depuis juillet 2012, une nouvelle série de consultations avec les représentants des partenaires sociaux, convaincu que le dialogue social contribuerait, d'une part, à rétablir l'équilibre sur le marché du travail et, d'autre part, à renforcer son efficacité et son bon fonctionnement. Concernant l'importance d'un espace de dialogue social et du rôle des partenaires sociaux dans l'examen des mesures déjà prises, il y a lieu de signaler en ce qui concerne la fixation du salaire minimum, qu'en vertu de la loi n° 4093/2012 un nouveau système a été mis en place en décembre 2012 pour fixer le salaire minimum légal. La loi prévoit que, conformément au décret du Conseil des ministres, le salaire minimum légal sera défini en tenant compte de la situation et des perspectives de l'économie et du marché du travail (en ce qui concerne en particulier les taux d'emploi et de chômage). Des consultations entre le gouvernement et les représentants des partenaires sociaux, d'instituts scientifiques spécialisés et de recherche, et d'autres entités auront lieu à cette occasion. La loi n° 4093/2012 a fixé les salaires minima journaliers et mensuels tels que prévus par le décret n° 6/2012 du Cabinet ministériel. Le salaire minimum constitue un filet de sécurité pour tous les travailleurs du pays et, par conséquent, toutes les conventions collectives, y compris la convention collective générale nationale, peuvent établir des salaires plus élevés que les salaires minima légaux. La convention collective générale nationale reste la pierre angulaire du système de négociation collective puisque ses clauses autres que salariales sont appliquées d'une manière générale. En revanche, ses clauses salariales ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont les employeurs sont représentés par des organisations d'employeurs signataires. Le 14 mai 2013, une nouvelle convention collective générale nationale a été conclue, ce qui montre que les parties signataires veulent toutes renforcer le dialogue social bipartite. En outre, depuis juillet 2012, une négociation collective a été menée à bien au niveau sectoriel et a débouché sur la conclusion de conventions collectives dans d'importants secteurs de l'économie grecque – tourisme, commerce, services privés de santé, secteur bancaire. En ce qui concerne la négociation collective au niveau de l'entreprise, 976 conventions collectives ont été signées en 2012,

contre 179 en 2011, par des syndicats ou par des associations de personnes. L'association de personnes fait entendre collectivement la voix des travailleurs au niveau de l'entreprise et, en vertu de la loi n° 1264/1982, est considérée comme un syndicat. Par ailleurs, la loi n° 4024/2011 permet d'établir une association de personnes dans les entreprises occupant moins de 20 personnes. Ces associations permettent d'assurer un taux de syndicalisation important étant donné que le taux de participation à une association de personnes dans une entreprise doit être de trois travailleurs sur cinq et qu'elles n'acquiescent le droit de signer une convention collective que si aucun syndicat n'est en place dans l'entreprise. Pour pouvoir établir un syndicat, il faut aux moins 20 membres et le syndicat est annulé lorsqu'il compte moins de dix membres. Ainsi, il ressort de ces éclaircissements que les réformes sont conformes aux dispositions de la convention qui, tout en établissant la droit à la liberté syndicale et la négociation collective, n'impose pas un système spécifique et n'interdit pas la réforme du système national dès lors que les fondements de ces droits sont respectés. A propos du financement de l'Organisation pour la médiation et l'arbitrage (OMED), le Fonds spécial pour la mise en œuvre des politiques sociales (ELEKP) a été créé en 2013 en vertu de la loi n° 4144. Il revient à l'Organisation de l'emploi de la main-d'œuvre (OAED) de l'administrer, laquelle a assumé les responsabilités du Fonds social des travailleurs (OEE), y compris le financement de l'OMED.

Le rapport de la mission de haut niveau de l'OIT a fourni des informations très utiles sur les positions communes du gouvernement, des partenaires sociaux et des organismes internationaux qui interviennent dans l'accord sur le prêt international, à savoir la troïka. Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement accueille favorablement la coopération avec le BIT. Son gouvernement attend avec impatience le séminaire national qui, dans le cadre de l'initiative «Promouvoir une reprise équilibrée et participative pour sortir de la crise en Europe au moyen de bonnes relations professionnelles et du dialogue social», sera organisé avec l'OIT et la Commission européenne en Grèce à la fin juin 2013. Le gouvernement a exprimé l'espoir que le séminaire permettrait de reprendre le dialogue social afin de mettre en œuvre des politiques pour augmenter la croissance économique, lutter contre le chômage et préserver le niveau de vie des travailleurs.

Les membres employeurs ont fait observer que ce cas soulève un grand nombre de questions concernant la récente crise financière et économique que connaît le pays et qu'il est important de se consacrer uniquement aux questions ayant trait à l'application de la convention par le gouvernement. Le Comité de la liberté syndicale a récemment examiné des allégations en grande partie similaires concernant l'application de la convention par le gouvernement. Même s'il ne convient pas toujours de se référer aux conclusions du Comité de la liberté syndicale étant donné le mandat spécifique qui lui est assigné, le contexte du cas qu'il a examiné est similaire à celui de cette discussion. À cet égard, le Comité de la liberté syndicale a qualifié la situation du pays comme étant grave et exceptionnelle et a préconisé dans ses conclusions la promotion et le renforcement du dialogue social, tout comme l'avait fait la commission d'experts. De même, lorsque la Commission de la Conférence a examiné ce cas à sa session de 2011, elle a aussi conclu que le gouvernement devait redoubler d'efforts pour engager un dialogue social. En outre, la convention admet la mise en œuvre de mesures d'urgence, sous réserve du respect de certaines sauvegardes. Les articles 3 et 4 de la convention prévoient expressément de prendre des mesures adaptées aux conditions qui règnent dans le pays. Ceci est particulièrement justifié dans ce contexte, étant donné que le pays est cri-

blé de dettes et dévasté par une crise financière et économique.

Les membres travailleurs ont rappelé que ce cas pose la question de la pertinence des politiques d'austérité menées dans le cadre de l'Union européenne, et particulièrement de la zone euro. Selon le gouvernement lui-même, les mesures très dures qui ont été prises ont été pratiquement dictées par la troïka en échange des facilités de prêt dont le pays avait un urgent besoin. Le rapport de la mission de haut niveau de l'OIT donne largement raison au gouvernement. Néanmoins, le gouvernement reste responsable en dernier ressort des politiques qu'il met en œuvre. Les conclusions de la neuvième Réunion régionale européenne qui s'est tenue à Oslo en 2013 réaffirment la volonté des mandants tripartites de sortir de la crise dans les meilleures conditions. Dans ce cas est démontré le besoin d'accroître la cohérence des politiques avec les organisations et institutions internationales et régionales sur les questions macroéconomiques, de marché du travail, d'emploi et de protection sociale, comme le souligne la Déclaration d'Oslo de 2013. Les membres travailleurs se sont associés à la demande de la commission d'experts visant la création d'un espace dans lequel les partenaires sociaux seront en mesure de participer pleinement à la définition d'éventuelles modifications ultérieures dans le cadre des accords avec la troïka, touchant des aspects qui constituent le cœur même des relations professionnelles, du dialogue social et de la paix sociale. Des consultations doivent en effet être menées entre le gouvernement et les partenaires sociaux en vue de permettre une reprise riche en emplois, dans les domaines de la protection des salaires et leur pouvoir d'achat; la formulation et la mise en œuvre des mesures de politique du marché du travail; les moyens d'aborder les problèmes d'inégalité de rémunération, y compris la négociation collective; l'avenir de la sécurité sociale; la réforme du système d'administration du travail; et la négociation collective dans la fonction publique. Les membres travailleurs se sont faits l'écho des préoccupations exprimées par la commission d'experts au sujet de mesures prises dans le cadre d'une loi du 12 février 2012 approuvant le plan lié à l'octroi de crédits dans le cadre du Mécanisme européen de stabilité financière. Cette législation aggrave la situation en imposant soit l'annulation, soit la renégociation des conventions collectives de travail, qui avaient été entre-temps transformées en conventions de durée indéterminée. Elle permet notamment que des conventions collectives soient conclues, du côté des travailleurs, non par des organisations syndicales représentatives, mais par des «associations de personnes» qui n'offrent pas les garanties suffisantes d'indépendance afférentes aux représentants des travailleurs. Enfin, le gouvernement a imposé unilatéralement diverses mesures de flexibilité, qui permettent aux employeurs de disposer de larges possibilités de modifier unilatéralement des conditions essentielles du contrat de travail. Expriment leur grande inquiétude pour les travailleurs grecs, les membres travailleurs se sont associés à la mission de haut niveau qui, dans son rapport, a affirmé que l'OIT devrait être capable d'assister les partenaires sociaux dans la discussion d'un modèle de dialogue social et de négociation collective leur permettant de préserver leur rôle notamment dans la négociation collective au niveau sectoriel.

La membre travailleuse de la Grèce a considéré que le dialogue social et la négociation collective ont servi de levier dans le processus de négociation du mécanisme de prêt; l'unilatéralisme autoritaire s'est substitué au tripartisme démocratique, dépouillant ainsi les partenaires sociaux de leur rôle. En février 2012, les partenaires sociaux grecs ont participé à des pourparlers sur un vaste programme prévoyant notamment un gel du salaire minimum national sur deux ou trois ans. Ils ont accepté de renégo-

cier un accord censé expirer au bout d'un an. Toutefois, le cycle de négociation collective n'a jamais abouti: sous la pression de la troïka, le gouvernement a décidé unilatéralement, par voie législative, une diminution du salaire minimum national de 22 pour cent, malgré sa promesse de se conformer aux résultats du dialogue social, et faisant ainsi passer les salaires sous le niveau de subsistance. Par cette ingérence, le gouvernement a porté un coup fatal aux institutions du travail. En outre, le gouvernement a virtuellement aboli les acquis de la négociation collective repris dans la convention collective générale nationale; il a supprimé les normes minimales de travail qui résultaient d'accords conjoints; il a fait passer des catégories entières de travailleurs sous le seuil de pauvreté en intégrant les cotisations de sécurité sociale et les impôts dans le salaire brut; et il a automatiquement réduit les prestations sociales qui sont directement liées au salaire minimum. Depuis 2010, on assiste à une désintégration progressive d'un système de relations professionnelles qui, pourtant, fonctionnait bien. Le FMI et la Commission européenne ont qualifié les interventions du gouvernement visant à réduire le champ de la négociation collective et l'influence des syndicats sur la détermination des salaires de politiques «favorables à l'emploi», mais cette qualification fautive: un chômage galopant, la pauvreté, une récession interminable, des entreprises en faillite, des ménages insolvables et une absence d'investissement dans l'économie confirment leur échec total; un échec que le FMI lui-même a récemment reconnu.

Citant la commission d'experts, l'oratrice a souligné que l'affaiblissement de la négociation collective a été préjudiciable à la reprise parce que la négociation collective est un élément essentiel des processus constructifs qui mettent les réponses à la crise en phase avec l'économie réelle et parce que le dialogue social est vital en situation de crise. En outre, les travailleurs sont doublement désarmés: à la perte de leur influence économique s'ajoute un recul grave de leur capacité institutionnelle à survivre dans un marché du travail de plus en plus hostile. Un dialogue social intense, franc, constructif et productif est une nécessité parce qu'il constitue la clé d'une vision d'ensemble des relations du travail. Cette vision d'ensemble repose notamment sur la convention collective générale nationale et sur le principe d'une parfaite conformité du mécanisme de fixation des salaires aux normes internationales du travail, c'est-à-dire un mécanisme régi par la négociation collective. Considérant les recommandations formulées à diverses occasions par l'OIT, l'oratrice a considéré qu'une intervention directe dans des mécanismes légitimes de détermination des salaires constitue une violation des fondements de la convention. L'impact de cette situation sur le processus de négociation collective est très préoccupant, et il conviendrait que la commission envoie un message ferme quant à l'impérieuse nécessité de respecter les droits au travail en tant que droits humains fondamentaux à l'occasion de la mise en œuvre de mesures et stratégies budgétaires et sociales. Pour conclure, il faut souligner que l'argument qui veut que le dialogue social soit un luxe inabordable en temps de crise et que l'intervention de l'État seul soit préférable est dénué de sens et politiquement dangereux en ce qu'il ne tient pas compte de la valeur ajoutée que représente le dialogue social, tant sur le plan politique qu'économique, pour le fonctionnement d'un système et pour la cohésion sociale. Le dialogue social n'est pas une discussion oisive entre parties adverses mais bien un processus politique et social fondamental qui, s'il est détruit, laisse la place aux errements d'une prise de décisions non démocratique.

Le membre employeur de la Grèce a déclaré que, dans le rapport de la commission d'experts, cinq points de possible non-conformité entre la législation nationale et la

convention pourraient être identifiés. Sur les deux premiers points, la commission a indiqué qu'il n'y avait pas eu de violation de la convention, considérant que l'imposition légale d'une durée maximum de trois ans pour les conventions collectives n'est pas contraire à la convention à condition que les parties disposent de la liberté de s'accorder sur une durée différente. Il en est de même pour la suppression du recours unilatéral à la procédure d'arbitrage obligatoire opérée par la loi n° 4046 de 2012 et l'acte n° 6 du 28 février 2012 du Conseil des ministres. Or, actuellement, le recours à l'arbitrage se fait exclusivement avec le consentement de toutes les parties intéressées. Par ailleurs, le Comité de la liberté syndicale a adopté la même position en ce qui concerne la suppression de l'arbitrage obligatoire. Ainsi, la législation s'avère conforme aux dispositions de l'article 6 de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et à la recommandation n° 92 et à la recommandation n° 163. La question la plus épineuse concerne le troisième point relatif aux interventions de la part du législateur sur le contenu de la convention collective générale nationale qui jouait, en fait, le rôle d'une convention collective interprofessionnelle. Cette convention collective a déterminé pendant des décennies les salaires et autres conditions minimales de travail applicables à tous les employeurs et à tous les travailleurs indépendamment de leur affiliation syndicale. Or, la nouvelle loi a entraîné une baisse importante des salaires minima fixés par la convention collective interprofessionnelle de 2010. Elle a également suspendu les augmentations de salaires de même que le versement des primes d'ancienneté prévues dans les conventions collectives à tous les niveaux. Enfin, elle précise que les niveaux des salaires et de toutes les autres formes de rémunération du travail prévues dans une convention collective interprofessionnelle ne seront obligatoires que pour les employeurs affiliés aux organisations signataires. S'agissant des autres questions (par exemple, les jours de congés payés supplémentaires), la convention collective interprofessionnelle s'imposera à tous les employeurs et travailleurs du pays. Les salaires minima seront désormais déterminés par voie administrative, après consultation, entre autres, des partenaires sociaux. Dans ce contexte, la réduction légale des salaires minima fixés dans la convention collective interprofessionnelle va sûrement à l'encontre de l'article 4 de la convention, de même que la suspension des clauses relatives aux augmentations salariales sur la base de l'ancienneté. Il n'en est toutefois pas de même pour la future fixation des salaires par voie administrative à laquelle la convention ne s'oppose pas. Il est à noter que toutes les ingérences dans le contenu des conventions collectives, justifiées ou non par la gravité et le caractère exceptionnel de la crise économique du pays, concernent les conventions collectives en vigueur au moment de la publication des lois respectives. Actuellement, les parties contractantes ne sont soumises à aucune restriction quant au contenu des conventions collectives. Toutefois, en l'absence actuelle d'une convention collective générale nationale, il incombe aux parties signataires de trouver les moyens de sortir de l'impasse. L'orateur s'est référé à la définition des termes «convention collective» dans la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, et a indiqué que, pour faciliter la conclusion d'une convention collective dans une entreprise dépourvue de syndicat d'entreprise, la loi n° 4024/2011 permet que les travailleurs soient représentés à cet effet par une «association de personnes». L'association de personnes figure en effet parmi les organisations syndicales de 1^{er} degré reconnues depuis 1982 par la loi syndicale fondamentale. Elle a toujours bénéficié du droit de grève, sans que cela ait été remis en cause. La reconnaissance de l'association de personnes comme interlocuteur social constitue en réalité une évolution logique, voire nécessai-

re puisque celle-ci ne constitue qu'une forme d'organisation syndicale à caractère purement supplétif. Cette association doit toutefois réunir au moins 60 pour cent du personnel de l'entreprise, alors que le syndicat d'entreprise est habilité à conclure une convention collective indépendamment du nombre de ses membres. Le dernier point concerne la relation entre convention collective d'entreprise et convention collective de branche. Précédemment, lorsqu'il y avait conflit entre ces deux types de conventions collectives, la convention la plus favorable au salarié l'emportait. De nos jours, la convention collective d'entreprise, même la moins avantageuse pour les salariés, prime toujours sur la convention collective de branche. Le principe garantissant le traitement le plus favorable a été remplacé par le principe de spécialité dans la mesure où, désormais, c'est la convention qui se trouve être la plus proche de la relation de travail à régler qui s'applique. Etant donné qu'il ne semble pas exister de règle internationale établissant une hiérarchie parmi les différents niveaux de conventions collectives, cette réforme législative permettra aux entreprises d'ajuster leur masse salariale à leur propre situation économique, de manière à préserver des emplois.

En conclusion, l'orateur a reconnu que les négociations collectives traversent actuellement une étape difficile, et que le changement du contexte légal a provoqué un certain désarroi dans les relations collectives de travail. Ainsi, les problèmes qui se posent ne sont pas d'ordre juridique, mais plutôt de nature politique et économique. Enfin, l'orateur a indiqué que la Fédération grecque des entreprises et industries (SEV), en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative, a exprimé à plusieurs reprises son attachement au dialogue social et à la négociation collective. La SEV est prête à participer, avec la Confédération des travailleurs et le gouvernement, à toute plate-forme commune de niveau approprié dans le but de trouver des solutions adéquates à la situation actuelle, avec l'assistance du Bureau.

Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Allemagne, de Chypre, de l'Espagne, de l'Italie et du Portugal, a considéré que le dialogue social constitue sans aucun doute un instrument privilégié de l'action gouvernementale, notamment au travers de la consultation des partenaires sociaux dans les processus de réforme économique. La Grèce se trouve actuellement encore confrontée à une situation de crise sans précédent et dont les effets ont été particulièrement sévères. Dans ce contexte difficile, il convient de prendre acte du fait que le gouvernement s'est engagé devant la commission à respecter les principes de la convention et qu'il a exprimé son souci de protéger le niveau de vie des travailleurs. Le gouvernement ne peut être qu'encouragé à poursuivre dans ce sens.

La membre travailleuse du Royaume-Uni a déclaré que l'application de la convention est un élément essentiel à l'amélioration de la protection sociale et au renforcement du dialogue social. La Grèce dispose d'un mécanisme et d'institutions bien implantés et bien développés en matière de négociation collective, mais ceux-ci sont aujourd'hui sévèrement mis à l'épreuve, ce qui a de profonds effets sur la vie des travailleurs, leurs familles et les communautés. Les mesures contenues dans le mémorandum sur les politiques économiques et financières démantèlent presque tous les aspects du système de négociation collective. La convention collective générale nationale a été abolie. Quatre-vingt-dix pour cent de la main-d'œuvre employée dans les petites entreprises ne peut s'affilier à un syndicat. Avec les baisses de salaire et les réductions drastiques des retraites, la pauvreté en Grèce explose. Plus d'un tiers de la population a un revenu inférieur au seuil de pauvreté, qui est juste au-dessus de 7 000 euros par an et par personne en 2012, et presque 44 pour cent des en-

fants vivant au-dessous du seuil de pauvreté. Le niveau d'assistance sociale est faible et rares sont ceux qui reçoivent des indemnités de chômage. Le nombre de personnes sans abri est estimé à au moins 40 000. Le nombre de personnes devant recourir aux soupes populaires a explosé et l'accès aux médicaments et aux services de santé a chuté de façon drastique. La commission doit exiger que la convention soit respectée, que le dialogue social soit rétabli et que les travailleurs ainsi que leurs organisations soient à même de prendre part aux décisions concernant le marché du travail et les niveaux de vie. La réalité de la crise économique rend ces exigences d'autant plus indispensables, et non l'inverse.

Le membre travailleur de la France a observé que les travailleurs grecs subissent depuis trois ans des mesures d'austérité d'une brutalité et d'une ampleur rares, qui ont plongé le pays dans une profonde récession et ont gravement restreint les droits économiques et sociaux des salariés et des pensionnés. Les catégories les plus fragiles de la population ont été particulièrement affectées par les mesures que le gouvernement a mises en œuvre pour appliquer les politiques imposées par l'Union européenne et le FMI. A cet égard, le gouvernement a fait adopter plusieurs lois depuis 2010; le 5 mars 2010, une loi d'austérité (n° 3833/2010) a imposé de fortes réductions des salaires et des congés payés des secteurs public et privé, qui ont encore été réduits par une loi ultérieure. Le droit de négociation collective est encadré par le gouvernement, qui prohibe la conclusion de conventions collectives pouvant comporter des augmentations de salaire. Il a été mis fin au principe garantissant le traitement le plus favorable qui prévoyait que les conventions collectives au niveau de l'entreprise ou local ne pouvaient pas déroger aux dispositions des conventions de niveau national ou sectorielles, mais pouvaient les améliorer ou les compléter. La situation s'est aggravée par l'interdiction de former des syndicats dans les petites et moyennes entreprises. La commission d'experts a estimé, à juste titre, que le gouvernement devrait permettre l'exercice de la liberté syndicale dans les petites et moyennes entreprises de 20 travailleurs ou moins pour que la compétence de négociation revienne à des syndicats, et maintenir le principe garantissant le traitement le plus favorable, comme cela est prévu dans la recommandation n° 91; le gouvernement a également pris des mesures de dérégulation et de flexibilisation du marché du travail, et a imposé des ajustements à la baisse dans les prestations sociales. Toutes ces mesures restrictives et de recul social violent ouvertement les engagements internationaux de la Grèce. Néanmoins, le 5 mai 2013, une convention collective nationale a été signée par une majorité des organisations d'employeurs et la Confédération générale grecque du travail (GSEE), qui voulait préserver pour l'avenir l'existence de cette convention générale du secteur privé, ce qui montre que les principaux partenaires sociaux restent attachés au principe de libre négociation indépendante. Les violations continues et graves de la convention ne font aucun doute. Le rapport de 2012 du Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, celui de la mission de haut niveau de l'OIT en 2011 ou celui plus récent du Comité de la liberté syndicale font, comme la commission d'experts, les mêmes constats de graves violations des droits fondamentaux des travailleurs. Si des mesures d'urgence avaient dû être prises, elles auraient dû faire l'objet de consultations et négociations préalables et être très limitées dans le temps; mais le pouvoir a choisi de renier tout le droit du travail et la jurisprudence établie. Les violations de la convention constatées par les organes de contrôle résultent de décisions politiques délibérées, portant atteinte aux droits d'organisation et de négociation collective des syndicats, réduisant massivement et sans nécessité le niveau de vie des travailleurs et retraités, au lieu d'envisager une

restructuration de la dette sur un plus long terme, ou d'autres mesures ne ruinant pas l'économie. La commission devrait dénoncer fermement cette situation et exiger du gouvernement le plein respect de la liberté syndicale et du droit de libre négociation collective, et la fin des politiques de régression sociale.

La membre travailleuse de l'Italie a déclaré que les mesures de restructuration du marché du travail et d'austérité pèsent très lourd sur la société grecque et qu'elles frappent davantage les plus vulnérables: les enfants, les personnes âgées et les migrants, et particulièrement les femmes et les filles. De ce fait, il est sévèrement porté atteinte au droit du travail, ce qui constitue un dangereux précédent pour le modèle et la gouvernance sociaux européens. Le chômage est actuellement plus de deux fois supérieur au taux moyen de la zone euro. Il a enregistré une hausse de 95 pour cent en trois ans (2009-2011) et s'élevait à 27 pour cent en février 2013. Les mesures d'austérité ont creusé les inégalités et les écarts entre hommes et femmes dans l'emploi. Le chômage des femmes est beaucoup plus élevé que celui des hommes, et les femmes sont davantage touchées par la législation promouvant la flexibilité du marché du travail. Le médiateur grec a indiqué qu'il y avait une hausse régulière des plaintes pour licenciement abusif pour cause de grossesse ou de congé maternité, ainsi que pour harcèlement sexuel. L'attaque lancée à l'aveugle contre les systèmes de négociation collective a entraîné, d'une part, le démantèlement délibéré de l'Etat-providence et, d'autre part, une augmentation du marché «noir» du travail. La décentralisation du marché du travail est en réalité l'objectif central de la troïka. L'expert indépendant de l'ONU sur les effets de la dette extérieure a noté, lors de sa récente mission en Grèce, que les perspectives d'une partie importante de la population en matière d'accès au marché de l'emploi et de garantie d'un niveau de vie suffisant conforme aux normes internationales relatives aux droits de l'homme sont en péril. Les travailleurs les plus formés quittent le pays, ce qui fait peser une menace sur le potentiel national. Ces faits prouvent que les politiques d'austérité ne font qu'aggraver la situation.

Une observatrice représentant l'Internationale des services publics (ISP) a déclaré que les plans de sauvetage successifs sont présentés comme étant une solution extrême pour sauver la Grèce de la banqueroute. Ils sont incorporés à la législation grecque de manière expéditive et immédiatement mis en œuvre au lieu de recourir à la négociation collective pour renforcer l'efficacité des entreprises et des institutions publiques et en améliorer la conduite. De plus, la troïka fait pression sur le gouvernement depuis février 2012 pour qu'il supprime 150 000 emplois du secteur public d'ici à 2015, ce qui aura des répercussions importantes sur le niveau de vie et les possibilités d'emploi des générations actuelles et futures. Des services publics de qualité constituent le socle des sociétés démocratiques et des économies prospères. L'élément moteur de la privatisation de ces services est la maximisation des profits des sociétés et non pas l'intérêt public. L'une des principales exigences de la troïka est que le gouvernement privatise en masse pour lever des fonds (50 milliards d'euros) afin de réduire la dette publique. Parmi les entreprises visées par la privatisation figurent les services d'approvisionnement, qui fournissent des services publics essentiels tels que l'eau, l'assainissement et l'énergie. De plus, les systèmes publics de santé sont devenus de plus en plus inaccessibles, en particulier pour les citoyens pauvres et les groupes marginalisés, du fait de l'augmentation des frais et des franchises, de la fermeture d'hôpitaux et de centres de soins, ainsi que du fait que de plus en plus de personnes perdent leur assurance-maladie publique, essentiellement à cause de leur chômage prolongé. L'oratrice a rappelé que la convention s'applique aux travailleurs du service public, à l'exception de la police et

des forces armées, et des fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat. Elle a demandé que les droits des travailleurs du secteur public à la négociation collective soient respectés et que la crise actuelle ne serve pas d'excuse au démantèlement des mécanismes de dialogue social. Le programme d'austérité est mis en œuvre dans un contexte où le système de protection sociale se caractérise par des lacunes en matière de protection. Dans sa forme actuelle, ce système n'est pas en mesure d'absorber le choc du chômage, les réductions de salaire et les hausses d'impôt. Au lieu de renforcer le filet de sécurité sociale et de l'étendre davantage, la priorité semble avoir été accordée à l'assainissement des finances publiques aux dépens du bien-être de la population grecque. L'oratrice a demandé au gouvernement de mener des négociations collectives authentiques car elles constituent le principal instrument de sortie de crise et de reconstruction des structures démocratiques.

La représentante gouvernementale a assuré que son gouvernement a pris bonne note de tous les commentaires, et a déclaré avoir particulièrement apprécié la déclaration conjointe des membres gouvernementaux de l'Allemagne, de Chypre, de l'Espagne, de la France, de l'Italie et du Portugal. En effet, l'importance du dialogue social dans le processus de réforme économique est évidente. S'agissant des points soulevés par les membres employeurs et travailleurs, elle a observé que les déclarations conjointes des partenaires sociaux au sujet des questions concernant le système de négociation collective n'ont pas traité de manière consensuelle les questions clés liées à la réforme, et ne constituent pas un dialogue social en tant que tel. La réforme du système de négociation collective est un problème politique qui ne concerne pas les aspects juridiques de la convention. La réforme vise à augmenter la flexibilité du système de fixation des salaires et à ajuster rapidement les salaires à la situation de l'économie grecque. En particulier, les réductions salariales prévues dans la convention collective générale nationale sont temporaires car seul un processus de négociation collective peut les modifier. Les restrictions au champ d'application de la convention collective ont été introduites en lien avec la création du système de salaire minimum obligatoire. Cette réforme est une question politique qui doit être traitée par consensus entre les partenaires sociaux, essentiellement en élargissant le champ d'application de la convention collective par une participation accrue des organisations d'employeurs signataires et en fixant des salaires minima différents du salaire minimum obligatoire. Malheureusement, la convention collective générale nationale du 14 mai 2013 n'a pas fixé de salaires minima, ce qui témoigne des difficultés auxquelles est confronté le dialogue bipartite et de la nécessité d'un salaire minimum légal. La durée des conventions collectives, bien que fixée à trois ans par la loi, n'empêche pas les parties signataires d'en décider autrement et de décider, à travers l'exercice de négociation collective, de prolonger les conventions collectives. Cette pratique est largement répandue dans la déontologie de la négociation collective en Grèce ces soixante dernières années, depuis que les parties signataires ont pris l'habitude de mettre à jour leurs conventions collectives déjà anciennes par de simples modifications. Le mandat restreint des arbitres en ce qui concerne le prononcé de sentences arbitrales sur les salaires de base, malgré l'abolition du recours unilatéral à l'arbitrage, n'empêche pas les parties signataires de choisir d'un commun accord un autre système de règlement collectif des différends octroyant un mandat élargi aux arbitres pour toutes les questions qui les concernent. Cette possibilité a été établie par l'article 14 de la loi n° 1876/1990 et, si elle était incluse dans la convention collective générale nationale, elle pourrait être contraignante pour tous les employeurs et employés du pays. L'oratrice a souligné que les pro-

blèmes susmentionnés démontrent la nécessité d'un dialogue social à tous les niveaux et étendu à tous les partenaires sociaux. A cette fin, le gouvernement compte sur la participation active de l'OIT pour l'aider à construire un dialogue social solide et effectif pour surmonter la crise économique.

Les membres employeurs ont déclaré avoir apprécié la discussion intense qui a eu lieu au sujet de ce cas. Les membres employeurs ont relevé que divers orateurs ont exprimé des préoccupations graves, mais nombre d'entre elles sont liées aux difficultés économiques qui affectent le pays et non à l'application de la convention. La Grèce vit des changements considérables et s'adapter à ces changements prendra du temps. A cet égard, la convention ne prévoit pas un système spécifique de négociation collective. Par conséquent, et rappelant que le Comité de la liberté syndicale a qualifié la situation de la Grèce de grave et d'exceptionnelle, les membres employeurs ont exprimé l'espoir que les conclusions, tout en mettant l'accent sur la nécessité d'appliquer la convention, tiendront compte de la situation. Enfin, ils ont noté qu'un consensus s'était dégagé sur le renforcement du dialogue social et ont demandé que des mesures soient prises à cette fin.

Les membres travailleurs ont fermement soutenu l'appel de la commission d'experts pour la création d'un espace dans lequel les partenaires sociaux seront en mesure de participer pleinement à la définition d'éventuelles modifications ultérieures dans le cadre des accords avec la troïka touchant des aspects qui constituent le cœur même des relations professionnelles, du dialogue social et de la paix sociale. Comme la commission d'experts, les membres travailleurs ont demandé au gouvernement de revoir avec les partenaires sociaux, dans le cadre de cet espace, toutes les mesures qui ont fait l'objet de discussions au sein de cette commission afin de limiter leur impact et leur durée et d'assurer des garanties adéquates pour protéger les niveaux de vie des travailleurs. Le gouvernement doit être instamment prié de s'assurer que les partenaires sociaux puissent jouer un rôle actif dans tout mécanisme de détermination des salaires. Les membres travailleurs ont prié instamment le gouvernement, dans le cadre du suivi de la mission de haut niveau de 2011, d'accepter d'urgence que soit mis à sa disposition et à celle des partenaires sociaux un programme de coopération et d'assistance technique visant à la création d'un espace de dialogue social prenant comme point de départ la convention collective générale nationale et ayant pour objectif la mise en œuvre des observations de la commission d'experts. Le gouvernement devrait présenter un rapport pour la prochaine session de la commission d'experts de façon à lui permettre de faire l'évaluation des étapes déjà franchies.

Conclusions

La commission a pris note de la déclaration faite par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

La commission a observé que les questions en suspens dans ce cas concernaient de nombreuses interventions dans les conventions collectives et des allégations selon lesquelles, dans le cadre des mesures d'austérité imposées par les accords de prêt entre la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international et le gouvernement de la Grèce dans un contexte qualifié de grave et d'exceptionnel, la négociation collective était sérieusement affaiblie et l'autonomie des partenaires de négociation n'était pas respectée.

La commission a pris note des informations fournies par la représentante gouvernementale au sujet de la réforme du cadre juridique de négociation collective prévoyant la décentralisation de la mise en œuvre des conventions collectives du fait de la crise économique. La représentante gouvernemen-

tale a fourni des informations sur le Fonds spécial pour la mise en œuvre des politiques sociales (ELEKP), créé en 2013, administré par l'Organisation pour l'emploi de la main-d'œuvre (OAED), instance chargée du Fonds social des travailleurs, et notamment du financement de l'Organisation pour la médiation et l'arbitrage (OMED). Elle a néanmoins déclaré que le processus de fixation du salaire minimum obligatoire, qui serait établi par décret ministériel, serait défini en consultation avec les partenaires sociaux. Elle a réaffirmé que la situation économique critique et les négociations compliquées au niveau international ne laissaient aucune place à la consultation avec les partenaires sociaux avant les réformes législatives. Elle a fait observer que le séminaire national sur la promotion d'un redressement équilibré pour tous grâce à des relations professionnelles et à un dialogue social solides, conjointement organisé par l'OIT et la Commission européenne, les 25 et 26 juin, offrirait une occasion importante de tirer parti de l'expérience de l'OIT afin de renforcer la confiance dans les objectifs communs et la confiance entre les partenaires sociaux et le gouvernement. La représentante gouvernementale a exprimé l'espoir que cet événement relancerait le dialogue social pour mettre en œuvre des politiques visant à renforcer la croissance économique, la lutte contre le chômage et la protection du niveau de vie des travailleurs.

La commission a rappelé que l'ingérence dans les conventions collectives dans le cadre d'une politique de stabilisation ne devrait être imposée qu'à titre exceptionnel, qu'elle devrait être limitée dans le temps, que sa portée devrait être restreinte et qu'elle devrait être assortie des garanties adéquates pour protéger le niveau de vie des travailleurs. Consciente de l'importance d'un dialogue franc et exhaustif avec les partenaires sociaux concernés pour examiner les effets des mesures d'austérité et les mesures à prendre en temps de crise, la commission a prié le gouvernement de redoubler d'efforts, avec l'assistance technique du BIT, pour mettre en place un modèle de dialogue social opérationnel sur tous les sujets de préoccupation en vue de promouvoir la négociation collective, la cohésion sociale et la paix sociale en totale conformité avec la convention. La commission a exhorté le gouvernement à prendre des mesures pour créer un espace dans lequel les partenaires sociaux seront en mesure de participer pleinement à la définition d'éventuelles modifications ultérieures touchant des aspects qui constituent le cœur même des relations professionnelles et du dialogue social. La commission a invité le gouvernement à fournir des informations supplémentaires détaillées à la commission d'experts cette année sur les points soulevés et sur les effets des mesures susmentionnées sur l'application de la convention.

HONDURAS (ratification: 1956)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale, par le biais d'une commission de réformes du Code du travail, élabore actuellement avec l'assistance technique du BIT un avant-projet qui porte essentiellement sur 13 articles dans le but d'adapter le Code du travail à la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et sur quatre autres articles qui ont trait à la convention n° 98 (dont l'article relatif aux sanctions en cas de discrimination antisyndicale (art. 469 du Code du travail)). Ces réformes seront soumises aux nouvelles autorités du secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale puis au Conseil économique et social (CES) en tenant compte des recommandations de la commission d'experts. En particulier, la proposition relative à l'article 469 prévoit que le montant des amendes (de 200 à 10 000 lempiras actuellement) représentera cinq à 20 fois les salaires minima (de 32 650 à 130 600 lempiras), le salaire minimum moyen actuel étant de 6 530 lempiras, ce qui équivaut à 310 dollars E.-U. En cas de récidive, le

montant des amendes sera accru de 50 pour cent par rapport à celui prévu au titre de la même sanction.

Par ailleurs, la commission d'experts a demandé d'indiquer les sentences pénales que les tribunaux ont infligées pour des actes de discrimination antisyndicale. A ce sujet, le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale espère recevoir bientôt ces informations du ministère public, et que ces informations seront communiquées en temps voulu à la commission d'experts. En ce qui concerne l'absence d'une protection appropriée et complète contre tous les actes d'ingérence, et de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives pour ce type d'actes, la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre en compte le fait que la protection de l'article 2 de la convention est plus ample que celle garantie par l'article 511 du Code du travail. Comme il l'a indiqué précédemment, le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale, par le biais d'une commission, prépare actuellement avec l'assistance technique du BIT une proposition visant à modifier le contenu de l'article 511 et à l'adapter à l'article 2 de la convention. Cette proposition sera soumise en temps voulu aux autorités du secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale puis au CES, compte tenu des recommandations de la commission d'experts. Ce projet de réforme de l'article 511 du code prévoit à l'encontre des employeurs des sanctions en cas d'actes d'ingérence, qui vont de cinq à 20 fois les salaires minima. Elles seront infligées par le biais de l'Inspection générale du travail. De plus, ce projet prévoit que, lorsque sont élus au conseil de direction d'un syndicat des affiliés qui représentent l'employeur ou qui occupent des postes de direction ou de confiance, leur élection est déclarée nulle.

A propos de l'article 6 de la convention n° 98 (droit de négociation collective des fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat), le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale, donnant suite aux recommandations de la commission d'experts, a élaboré une proposition visant à modifier les articles 534 et 536 qui portent sur le droit d'association des fonctionnaires et sur les limites de ce droit, et à permettre ainsi aux syndicats de fonctionnaires de présenter des cahiers de revendications afin d'améliorer leurs conditions générales de travail. De plus, la proposition de réforme prévoit que les syndicats de fonctionnaires auront toutes les attributions des autres syndicats de travailleurs et que, comme les autres syndicats, ils pourront transmettre selon les mêmes modalités leurs cahiers de revendications, même dans le cas où ils ne pourraient pas déclarer la grève ou faire grève.

En outre, devant la commission, **un représentant gouvernemental** a évoqué les conditions politiques, économiques et sociales du pays ayant un impact sur la question à l'examen, ainsi que les résultats du gouvernement actuel en matière de planification, de participation citoyenne, de productivité, de développement et de salaire minimum. Il a réitéré ce qui est indiqué dans les réponses aux commentaires formulés en 2009, 2011 et 2012 par la Confédération syndicale internationale (CSI) et donné des informations récentes. En ce qui concerne l'absence de protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale, qui tient au montant des amendes prévues à l'article 469 du Code du travail, l'article 469, tel que modifié, se lira comme suit:

Quiconque, par des infractions ou des menaces, porte atteinte de quelque manière que ce soit au droit de liberté d'association est passible d'une amende d'un montant compris entre 5 et 20 fois les salaires minima, qui sera infligée par l'Inspection générale du travail une fois les infractions dûment constatées.

En cas de récidive, le montant de l'amende sera accru de 50 pour cent par rapport à celui prévu pour la sanction initiale.

En ce qui concerne les cas dans lesquels des sanctions pénales ont été appliquées en cas d'acte de discrimination antisyndicale, les informations demandées au ministère public, qui fait actuellement l'objet d'une réforme par le biais d'un conseil d'intervention nommé par le Congrès national, seront bientôt disponibles. Néanmoins, il existe des précédents de la Cour suprême de justice (notamment les décisions de cassation n° 401-2005, n° 326-2009 et n° 54-2005). Ces informations seront transmises par les voies officielles en temps voulu. S'agissant de l'absence de protection contre les actes d'ingérence et de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives, la modification du contenu de l'article 511 du Code du travail, afin de le mettre en conformité avec l'article 2 de la convention n° 98, est actuellement en cours. L'article 511, tel que modifié, se lira comme suit:

Ne peuvent pas faire partie du conseil de direction d'un syndicat d'entreprise ou de base, ni être désignés dirigeants d'un syndicat les membres qui, par les fonctions qu'ils exercent dans l'entreprise, représentent l'employeur ou occupent des postes de direction ou de confiance confiés à titre personnel, ou peuvent exercer facilement sur leurs collègues une contrainte indue – entre autres, gérants, sous-gérants, chef du personnel, secrétaires privés du conseil de direction, de la gérance ou de l'administration, directeurs de département (ingénieur en chef, médecin-chef, conseiller juridique, directeurs techniques, etc.). Sera déclarée nulle et non avenue l'élection de ces personnes; toute personne dûment élue qui remplirait après son élection l'une quelconque des fonctions susmentionnées cessera *ipso facto* d'occuper sa fonction syndicale.

Les situations définies au premier paragraphe du présent article sont considérées comme des actes d'ingérence de l'employeur à l'encontre des travailleurs et des organisations de travailleurs et sont passibles d'une amende représentant 5 à 20 fois les salaires minima, qui sera infligée par l'Inspection générale du travail.

Pour ce qui est du droit de négociation collective des fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat, une proposition visant à modifier les articles 534 et 536 du Code du travail portant sur le droit d'association des fonctionnaires et sur ses limites a été élaborée. L'article 534, tel que modifié, se lira comme suit:

Le droit d'association est étendu aux travailleurs de l'ensemble du service public, à l'exception des membres des forces armées du Honduras et des corps ou forces de police quels qu'ils soient. Toutefois, les syndicats de salariés du service public ont la faculté de soumettre, aux représentants des institutions, des cahiers de revendications visant à améliorer leurs conditions générales de travail telles qu'établies à l'article 56 du présent code.

L'article 536, tel que modifié, se lira comme suit:

Les syndicats de salariés du service public ont toutes les attributions des autres syndicats de travailleurs, et leurs cahiers de revendications sont soumis selon la même procédure que ceux des autres syndicats, même dans le cas où ces employés n'auraient pas le droit de déclarer la grève ou de faire grève.

Le gouvernement du Honduras est prêt à soumettre à la commission d'experts un rapport contenant des informations récentes sur l'évolution des mesures prises pour aligner la législation du travail sur les conventions ratifiées, dans le cadre du CES et avec l'assistance du BIT. L'action menée et l'assistance technique du BIT ont permis de faire avancer les avant-projets de réforme du Code du travail. Le consensus entre travailleurs et employeurs sera nécessaire pour atteindre les objectifs prévus par ces projets d'amendement.

Les membres travailleurs ont rappelé que, depuis 1998, dix observations concernant l'application de la convention n° 98 et, plus particulièrement, la nécessité de prévoir des

sanctions suffisamment efficaces et dissuasives contre les actes de discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence des employeurs ou de leurs organisations dans les affaires syndicales ont été adressées au gouvernement. Aucune évolution n'a eu lieu à ce jour. Pourtant, en 2001, le gouvernement avait annoncé une révision du Code du travail sur deux points: les sanctions contre les personnes portant atteinte au droit de s'organiser librement et la protection contre le licenciement de travailleurs envisageant de constituer un syndicat. Le gouvernement s'était également engagé à mettre en place un régime de sanctions dissuasives contre tout acte de discrimination antisyndicale. S'agissant de la question de la protection contre les actes d'ingérence soulevée ensuite par la commission d'experts, la législation nationale prévoit seulement que ne peuvent faire partie de la direction d'un syndicat les travailleurs syndiqués qui, en raison de leur poste, exercent des fonctions de direction ou de confiance ou peuvent faire facilement pression sur les travailleurs. Les commentaires figurant dans les rapports de la commission d'experts de 2005, 2007, 2009, 2011 et 2013 démontrent l'absence de volonté du gouvernement en ce qui concerne les mesures de suivi demandées.

Les membres travailleurs ont rappelé que ce «cas de double note de bas de page» illustre bien les critères utilisés pour identifier un tel cas (gravité et persistance du problème, urgence de la situation, qualité et portée de la réponse du gouvernement, et notamment refus caractérisé et répété de se conformer à ses obligations) et se sont référés aux informations écrites fournies par le gouvernement selon lesquelles une série de réformes ayant notamment pour but d'aligner le Code du travail sur les conventions n^{os} 87 et 98 et de modifier le montant des amendes prévues est actuellement en cours d'élaboration. Le caractère tardif de cette annonce et le problème de confiance qui se pose à cet égard doivent toutefois être soulignés car les autorités gouvernementales auraient pu, depuis longtemps, transmettre ces propositions de modifications législatives aux travailleurs afin qu'elles puissent être discutées au sein des instances tripartites compétentes. Dans son rapport de 2009, la commission d'experts a soulevé de nouvelles questions auxquelles le gouvernement n'a apporté aucune réponse: pratiques antisyndicales dans les zones franches d'exportation; lenteur de la justice dans les cas de pratiques antisyndicales; non-respect des décisions judiciaires de réintégration de syndicalistes; création de syndicats parallèles par les employeurs; projet de loi susceptible de limiter le droit de négociation collective aux syndicats qui représentent plus de 50 pour cent de l'ensemble des salariés de l'entreprise; et nombreux licenciements antisyndicaux dans des entreprises de la zone franche, de la cimenterie et de la panification. A également été soulevée la question du droit à la négociation collective des fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat. A cet égard, en 2009, la commission d'experts avait indiqué que la procédure de «rapports respectueux» à laquelle se référait le gouvernement ne pouvait être considérée comme étant conforme à la convention n° 98. Toutes ces questions ont été à nouveau soulevées dans l'observation de 2012.

Les membres travailleurs ont rappelé que le droit fondamental à la négociation collective n'a de sens et d'efficacité que si les organisations de travailleurs sont indépendantes, hors de tout contrôle des employeurs et sans ingérence des autorités, et ont souligné que de graves problèmes persistent en matière de droit à la négociation collective dans la pratique, en particulier dans le secteur de l'éducation où un harcèlement antisyndical virulent est exercé à l'encontre des syndicats. Vingt-trois dirigeants syndicaux de quatre organisations d'enseignants ont été destitués et licenciés, et seulement deux d'entre eux ont été réintégrés dans leur emploi. En mars 2012, le ministè-

re de l'Éducation a supprimé, sans négociation, le principe de prélèvement des cotisations syndicales à la source, privant ainsi les syndicats de leurs ressources financières. Plus de 1 000 enseignants ont été suspendus pendant plusieurs jours pour avoir participé à des assemblées syndicales. S'il n'existe pas la possibilité de se syndiquer ni de participer à des assemblées syndicales et si les syndicats sont décapités, on peut se demander comment la négociation collective peut être libre et efficace au sens de la convention n° 98. Dans le secteur public, les salaires sont gelés, la négociation collective est paralysée et, lorsque des négociations ont eu lieu, les conventions collectives ne sont pas appliquées. Le travail précaire dit «travail à l'heure», sans contrat de travail et non couvert par la négociation collective, se développe. Rappelant plus généralement que, en matière de respect des conditions de travail, le montant des amendes est tellement bas qu'il revient moins cher de les payer que de régulariser les situations, les membres travailleurs ont déclaré que, bien que des mesures d'assistance technique aient été proposées à de nombreuses reprises, la situation actuelle illustre le refus persistant du gouvernement de prendre les mesures adéquates pour que le droit à la négociation collective soit préservé.

Les membres employeurs ont déclaré que les observations de la commission d'experts se fondent sur des observations qui ont été faites il y a quelques années par la CSI et se réfèrent à des questions législatives, à la création de syndicats parallèles et à des pratiques antisyndicales. S'agissant des questions législatives, ils ont indiqué qu'ils n'étaient pas d'accord avec la commission d'experts quant au fait qu'il n'existe pas de protection adéquate contre les actes antisyndicaux et que les sanctions sont insuffisantes. En effet, la convention ne prévoit pas de mesures concrètes mais indique qu'il doit exister des mécanismes appropriés aux conditions nationales. La convention ne précise pas que des amendes doivent être prévues. Les amendes prévues par le Code du travail vont de 12 à 200 dollars E.-U., ce qui permet de les adapter à la gravité des faits et à la capacité de paiement des employeurs. Il est impossible d'établir si le montant de ces amendes constitue une dissuasion efficace sans informations complémentaires. La commission aurait dû demander davantage d'informations statistiques sur les cas de discrimination antisyndicale au lieu de demander l'augmentation du montant des amendes.

En ce qui concerne l'article 511 du Code du travail, la commission d'experts a estimé qu'il faudrait également établir des sanctions suffisamment dissuasives contre les actes d'ingérence commis par les employeurs dans les organisations de travailleurs. A cet égard, il aurait fallu chercher à connaître la situation et le type de protection nécessaire. En effet, l'article 511 prévoit la mise en place de mécanismes uniquement lorsque c'est nécessaire. L'observation formulée par la commission d'experts ne mentionne pas de problèmes d'ingérence des employeurs dans le fonctionnement ou la conduite des organisations syndicales et n'indique pas non plus que la protection prévue par l'article 511 est insuffisante. S'agissant du droit de négociation collective des fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat, les membres employeurs rejoignent la commission d'experts en ce qu'il est nécessaire de modifier les articles 534 et 536 du Code du travail afin de permettre aux syndicats de fonctionnaires de présenter des cahiers de revendications et de conclure des conventions collectives. Dans le même temps, les membres employeurs ont pris note du fait que le gouvernement indique que ces questions seront examinées au sein du CES dans le cadre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Un membre travailleur du Honduras a indiqué que le climat de violations systématiques des droits au travail et des droits humains des travailleurs et travailleuses du Honduras est la conséquence de la non-application de la législation du travail nationale et des conventions de l'OIT qui ont été ratifiées. L'orateur a dénoncé les restrictions apportées aux droits acquis, voire leur suppression, le non-respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, les ingérences abusives dans les affaires internes des syndicats, les menaces contre leurs instances dirigeantes, la suppression des congés syndicaux et le harcèlement constant à l'encontre du mouvement syndical dans son ensemble.

Un autre membre travailleur du Honduras a observé qu'il ne fait aucun doute que le gouvernement ne respecte ni ne protège les droits au travail et les droits humains. L'article 120 des dispositions générales du budget général de la République, approuvé par le Congrès national pour l'année 2013, gèle les salaires des fonctionnaires publics et le recrutement collectif dans des entreprises publiques décentralisées, déconcentrées et autonomes. L'orateur a dénoncé les licenciements de dirigeants syndicaux en violation de l'immunité syndicale, la création de syndicats parallèles et la destruction de syndicats légalement constitués. Pour ce qui concerne le Syndicat des travailleurs de l'Université nationale autonome du Honduras (SITRAUNAH), depuis 2007, aucune négociation collective n'a eu lieu, la situation se dégradant et allant jusqu'au licenciement de dirigeants syndicaux et au dépôt de plaintes devant le tribunal pénal. La formation d'un syndicat parallèle a été encouragée en vue de son intégration dans la négociation collective. S'agissant du Syndicat des travailleurs de l'Université pédagogique nationale (SITRAUPN), l'orateur a formulé des commentaires sur les manquements et l'absence de négociation collective et sur la formation d'une association d'employés parallèle. Il faut également mentionner les manquements et l'absence de négociation des conventions collectives dans les cas du Syndicat des travailleurs de la municipalité de Danlí, du Syndicat des travailleurs de *Diario Tiempo*, du Syndicat des travailleurs de l'Institut des retraites et pensions des employés publics (SITRAIJUPEM), du Syndicat des travailleurs de la Direction générale des revenus (DEI), du Syndicat des travailleurs de l'Institut national de formation professionnelle (SITRAINPOP), du Syndicat des travailleurs de l'Institut national agraire (INA), du Syndicat des travailleurs de l'industrie des boissons et assimilés (STIBYS), du Syndicat des travailleurs de la municipalité de Comayagua et du Syndicat des travailleurs de l'Institut hondurien de l'enfance et de la famille (SITRAIHNFA). L'orateur a demandé, en vertu de ce qui précède, la désignation d'une mission de contacts directs afin qu'il soit pris acte *in situ* des allégations formulées en séance plénière.

Une observatrice représentant l'Internationale de l'éducation (IE) a dénoncé le refus d'accorder des congés syndicaux pour participer aux conseils de direction de quatre organisations d'enseignants, le licenciement de 20 dirigeants, qui ont toutefois conservé leur poste grâce à la protection garantie par les droits syndicaux, et le licenciement de plus de 1 000 travailleurs du secteur de l'éducation pour avoir participé à des assemblées en 2012 et 2013; 50 travailleurs sont actuellement concernés par une procédure de licenciement. Il convient également de mentionner l'ingérence dans les affaires syndicales, la suspension de la déduction de la cotisation syndicale depuis mars 2011, la criminalisation des manifestations et des grèves, et l'existence d'une campagne de dénigrement de la part du gouvernement. En outre, les attaques policières ayant entraîné la mort de M^{me} Ilse Ivania Velásquez Rodríguez au cours de manifestations pacifiques, en mars 2011, demeurent impunies.

Le membre employeur du Honduras a observé que, bien qu'il y ait des allégations de discrimination antisyndicale qui ne mentionnent toutefois pas de cas concrets, il existe dans le pays une protection appropriée du droit d'association et de négociation collective. En ce qui concerne l'opinion selon laquelle les amendes sont d'un faible montant, ce que l'orateur a réfuté, il n'en reste pas moins que les autorités administratives et judiciaires peuvent imposer des sanctions aux auteurs, publics ou privés, d'infractions. Il est vrai que le Code pénal avait été réformé, sans consultations. Cela dit, cette réforme, sur les plans administratif et judiciaire, n'a pas empêché que soient garanties la protection de la liberté syndicale et la négociation collective. L'orateur a approuvé la proposition visant à modifier l'article 469 du Code pénal et rappelé que, de 1992 à 1995, avec l'aide d'experts du BIT, il y avait eu une concertation tripartite dans le but de réformer le Code du travail. Ce projet, qui devait être examiné par le CES, tenait compte des éléments évoqués lors des présentes discussions. L'orateur a déploré que le gouvernement d'alors n'ait pas transmis ce projet de réforme à l'organe législatif. En ce qui concerne l'absence de protection appropriée contre les actes d'ingérence, les employeurs au Honduras conviennent qu'il faut réviser l'article 511 du Code du travail et toutes les autres dispositions du code qui s'avèreraient inutiles. Il n'est pas possible de se prononcer concrètement étant donné que les allégations ne se réfèrent à aucun cas concret. Au sujet de l'interdiction de conclure des conventions collectives dans le secteur public, manifestement, les allégations sont fausses. En effet, des conventions collectives sont en vigueur au niveau du gouvernement central, des municipalités, des institutions autonomes et des institutions décentralisées. L'orateur a regretté que le gouvernement n'ait pas adressé d'informations selon les modalités de forme prescrites et en temps voulu. L'orateur a souligné que les points soulevés par la commission d'experts doivent être examinés et approuvés dans le cadre du CES avant d'être communiqués au Congrès national. Il faut procéder à une révision du Code du travail afin de l'aligner sur les conventions ratifiées, conformément aux dispositions de la convention n° 144.

La membre gouvernementale de la Colombie, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux de la commission qui sont membres du Groupe de pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), s'est félicitée de l'initiative prise par le gouvernement en vue de modifier les dispositions du Code du travail mentionnées dans le rapport de la commission d'experts et a remercié le représentant gouvernemental pour les informations complémentaires fournies, qui donne ainsi la preuve de son engagement de se conformer à la convention n° 98, en tenant compte des recommandations formulées par la commission d'experts. Il est de la plus haute importance de coopérer, et ils ont voulu croire que le BIT continuera de fournir l'assistance technique nécessaire au Honduras et que les partenaires sociaux ne ménageront aucun effort pour maintenir un dialogue constructif afin que la réforme aboutisse à une solution satisfaisante pour les trois parties.

Le membre travailleur du Mexique a indiqué que la gravité, la persistance et l'urgence du cas justifient l'envoi d'une mission de contacts directs pour promouvoir l'état de droit fondé sur un système juridique garantissant le droit des travailleurs de se syndiquer et de négocier collectivement. Le gouvernement ne reconnaît pas la personnalité juridique des syndicats authentiques, mais il l'accorde à de prétendus syndicats créés par des employeurs. Lorsque les travailleurs réussissent exceptionnellement à conclure une convention collective, celle-ci n'est pas respectée. En outre, les travailleurs ne sont pas autorisés à faire grève en cas de violation de la convention collective. Il s'agit d'une situation similaire à celle du

Mexique où les conventions collectives enregistrées auprès du Conseil local de conciliation et d'arbitrage ne reflètent que les exigences législatives minimales, mais ne révisent jamais les salaires. Il s'agit en effet de conventions collectives conclues par des syndicats qui bénéficient de l'appui des employeurs à l'insu des travailleurs. Les similitudes entre ce système et le système pratiqué au Honduras pourraient laisser penser que le modèle de négociation collective du Honduras a été importé du Mexique.

Le membre travailleur des Etats-Unis a déclaré que, en mars 2012, 25 syndicats et centrales syndicales honduriens et la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) avaient déposé une requête pour demander une enquête sur les violations des droits des travailleurs en vertu du chapitre consacré au travail dans l'accord de libre-échange entre la République dominicaine, l'Amérique centrale et les Etats-Unis (CAFTA-DR). La plainte avait été déclarée recevable par le ministère du Travail des Etats-Unis en mai 2012. Ce dernier a reconnu que les violations mentionnées dans la requête devaient être examinées dans la mesure où l'accord commercial exige que le Honduras et les Etats-Unis se conforment non seulement aux lois nationales mais aussi aux normes internationales du travail de l'OIT et, en particulier, qu'ils respectent les normes sur «la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective». Il a indiqué que la commission d'experts est d'une importance cruciale pour le contrôle des normes internationales du travail, lesquelles sont de plus en plus utilisées dans les accords bilatéraux et multilatéraux qui ont une importance capitale pour le commerce international et les relations de travail dans les entreprises multinationales. Au Honduras, l'Etat n'assure pas la protection des droits des travailleurs, les employeurs ne respectent pas les efforts répétés des travailleurs pour faire valoir leurs droits, et aucun recours n'est prévu lorsque les travailleurs ont démontré l'existence de violations de ces droits. Selon l'observation de la commission d'experts, la CSI a signalé en 2009, 2011 et 2012 des pratiques antisyndicales dans les zones franches d'exportation, des cas de licenciement antisyndical, la lenteur des procédures relatives à des plaintes visant des pratiques antisyndicales et le non-respect des décisions judiciaires relatives à la réintégration des syndicalistes licenciés. Comme les cas mentionnés dans la requête en vertu de l'ALEAC le démontrent, le gouvernement n'a pas réussi à remédier à ces violations, qui ont continué en toute impunité, et les employeurs ont continué à commettre davantage de violations, la plus récente datant du 26 avril 2013.

L'orateur a présenté à la commission un des nombreux cas similaires exposés dans la requête. Un fabricant de pièces détachées d'automobiles, une entreprise conjointe américano-coréenne, qui emploie environ 4 000 travailleurs à des fins de production à l'exportation, a refusé de prendre note de l'enregistrement légal du syndicat, et l'employeur n'a pas répondu à la proposition de négociation dûment présentée en 2011 et a licencié illégalement les dirigeants syndicaux élus en janvier et février 2012. Le gouvernement a systématiquement omis d'appliquer la législation aux fins de réintégration des dirigeants syndicaux. En mars 2012, le syndicat a organisé des élections pour remplacer les dirigeants licenciés mais, deux jours plus tard, trois des dirigeants syndicaux nouvellement élus ont été licenciés. En novembre 2012, conformément à la loi, le syndicat a présenté à nouveau sa proposition de négociation qui a été refusée par l'entreprise. Le 4 mars 2013, le syndicat et la direction ont convenu de modalités de négociation. Le 6 mars, le syndicat a présenté à nouveau sa proposition de négociation à l'entreprise et au secrétariat au Travail et à la Sécurité

sociale. L'entreprise a continuellement demandé à reporter la première session de négociation, en utilisant des manœuvres dilatoires. Le syndicat a déposé plainte contre l'entreprise auprès du secrétariat pour refus de négocier. Après s'être vu opposer trois refus d'entrer dans l'entreprise et avoir reçu l'ordre d'y retourner ultérieurement, un fonctionnaire du secrétariat a déclaré que tous les efforts avaient été faits et a demandé au secrétariat de passer à la phase de médiation. Au cours du mois d'avril, la direction a tenu les réunions obligatoires avec les travailleurs en menaçant de fermer l'entreprise à cause du syndicat, et a licencié au moins 108 membres du syndicat, y compris les dirigeants élus restants. Pourtant, en novembre 2012, l'entreprise avait recruté des centaines de travailleurs, ce qui portait le total des effectifs à 4 200 travailleurs avant le début des licenciements massifs. Ainsi que de nombreux rapports sur les droits de l'homme l'ont montré, le gouvernement exerce régulièrement ses pouvoirs, y compris à travers la police et les forces armées, pour faire respecter la loi et l'ordre lors de manifestations de la société civile, d'enseignants et de syndicats. Cependant, l'Etat ne le fait pas lorsqu'il s'agit de faire respecter les droits des travailleurs. Plus généralement, la situation en matière de libertés politiques et de droits humains est très préoccupante. L'orateur a voulu croire que cette commission pourra adopter des conclusions substantielles sur ce cas et a considéré que des contacts directs avec l'OIT seront nécessaires pour mettre fin au manquement persistant du gouvernement de faire respecter le droit d'association et de négociation collective.

Le membre travailleur du Panama a déclaré que la commission a la responsabilité de prendre des mesures et de donner suite à la demande des travailleurs honduriens d'envoyer une mission de contacts directs, compte tenu de la gravité des allégations (morts et emprisonnements). Il est nécessaire d'envoyer un message de paix à la région. L'orateur a déploré que, comme au Panama, des dirigeants syndicaux aient été traduits en justice et aient fait l'objet de mesures conservatoires.

Le membre travailleur du Nicaragua, se référant aussi au nom de la Plateforme syndicale commune centraméricaine (PSCC), de la Fédération des organisations d'enseignants d'Amérique centrale (FOMCA) et de l'Internationale de l'éducation pour l'Amérique latine, a soutenu et fait siennes les allégations et demandes présentées. Les autorités ont constamment violé la législation du travail en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Bien qu'étant le résultat de négociations et étant inscrit dans la Constitution, la réglementation des enseignants n'est pas respectée. Les travailleurs du secteur de l'éducation ayant participé aux manifestations ont subi des réductions salariales. L'orateur a mentionné l'audit mené au sein de l'Institut de la sécurité sociale des enseignants.

Le membre travailleur du Brésil a rappelé que, depuis des années, la commission d'experts fait état du non-respect des conventions n° 98 et n° 87 par le gouvernement du Honduras. Le respect des droits prévus par ces conventions est fondamental pour le bon fonctionnement de la démocratie. Le système juridique actuel ne permet ni liberté syndicale pour les travailleurs ni négociation collective, et favorise l'ingérence politique et financière des employeurs dans les affaires des syndicats. Aucun mécanisme juridique efficace n'empêche l'occurrence de pratiques antisyndicales puisque les amendes ne sont pas dissuasives et les procédures judiciaires sont longues. En outre, le droit de grève est entravé par l'imposition d'un quorum trop élevé. Ces exigences sont, par ailleurs, contraires aux principes établis par le Comité de la liberté syndicale.

Le **représentant gouvernemental** a indiqué que de nombreux efforts avaient été déployés pour harmoniser le Code du travail avec les conventions, ce qui démontre la bonne volonté du gouvernement. Il a aussi indiqué que le tripartisme est un des objectifs du gouvernement. Ainsi, des mesures sont actuellement prises en vue de modifier le cadre réglementaire du CES. Il est également prévu d'étudier, au sein de ce conseil, la nouvelle loi relative à l'inspection du travail et la modification des articles du Code du travail visant à le mettre en conformité avec les conventions n°s 87 et 98. Cependant, le Honduras entrant dans une période électorale qui s'achèvera en novembre 2013, les réformes nécessaires devront attendre l'élection du nouveau gouvernement.

Les **membres travailleurs**, rappelant la teneur des commentaires formulés par la commission d'experts depuis 1998 à ce jour, ont constaté avec regret une volonté limitée du gouvernement de donner effet aux recommandations pourtant bien précises qui lui sont adressées. Les faits rapportés montrent qu'actuellement la convention n'est pas appliquée au Honduras. L'assistance technique du Bureau proposée depuis de nombreuses années par la commission d'experts vient d'être sollicitée par le gouvernement. C'est le signe que la situation évolue et que le gouvernement montre de la bonne volonté. Une proposition constructive de conclusions pour ce cas serait, pour les membres travailleurs, de proposer une mission de contacts directs sur place afin de soutenir les réformes annoncées et d'assurer leur mise en œuvre dans un cadre tripartite de concertation. Des rapports annuels de suivi de la mission pourraient être soumis à la commission d'experts qui examinerait le cas aussi longtemps que nécessaire dans un chapitre spécial de son rapport.

Les **membres employeurs** ont indiqué que, puisqu'il s'agit d'une convention fondamentale, que ce cas fait l'objet d'une double note de bas de page et que, à ce titre, il a été examiné à maintes reprises, ils considèrent que ce cas présente de sérieuses difficultés d'application de la convention. Ils ont donc soutenu la proposition des membres travailleurs d'organiser une mission de contacts directs qui aidera le gouvernement, avec l'assistance du Bureau et la participation des partenaires sociaux, à prendre des mesures pour modifier la législation et la mettre en conformité avec les dispositions de la convention.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté que les questions en suspens ont trait à la nécessité d'une protection contre les faits de discrimination antisyndicale et d'ingérence, en droit comme en pratique – y compris dans les zones franches d'exportation –, et au droit de négociation collective des fonctionnaires.

La commission a pris note des déclarations du gouvernement suivant lesquelles un projet de réforme partielle du Code du travail tenant compte des recommandations de la commission d'experts est en cours d'élaboration avec l'assistance technique du BIT afin de renforcer la protection juridique contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. De même, le secrétariat du Travail a fait une proposition d'amendement du Code du travail consistant à permettre aux représentants des salariés des institutions publiques de présenter des cahiers de revendications, comme les autres syndicats. Ces textes seront en outre soumis au Conseil économique et social avant d'être soumis au pouvoir législatif.

La commission a souligné l'importance que le processus de réformes se déroule en concertation avec toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées. Observant que ces questions sont en suspens depuis de nombreuses

années, la commission a exprimé le ferme espoir que les projets de réforme mentionnés seront soumis au pouvoir législatif dans un avenir proche afin qu'elle puisse être en mesure de constater des progrès tangibles accomplis en vue de mettre la législation et la pratique en pleine conformité avec les dispositions de la convention. La commission a demandé au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs pour réaliser la modification effective de la législation et de la pratique de manière à pleinement mettre en œuvre cette convention fondamentale et développer le dialogue tripartite afin de remédier aux problèmes existants. La commission a prié le gouvernement de communiquer un rapport détaillé à la commission d'experts afin que celle-ci l'examine lors de sa prochaine session en 2013.

Le **représentant gouvernemental** a indiqué que son gouvernement est en train de créer un environnement approprié pour le dialogue social et qui promeut le tripartisme et la liberté syndicale. Le CES est le forum approprié pour traiter cette question de manière prioritaire, et la prochaine étape consistera en sa présentation au Congrès national. Le gouvernement a considéré qu'il n'est pas indispensable d'effectuer une mission de contacts directs, tout en indiquant qu'il la recevrait et faciliterait sa tâche. L'orateur a conclu en se déclarant confiant que, au moment du prochain rapport, cette commission sera en mesure de se féliciter des progrès réalisés.

TURQUIE (ratification: 1952)

Un **représentant gouvernemental** a exprimé son profond regret de voir que son pays est sur la liste finale des cas individuels à propos de la convention n° 98. Cette décision nuit à la crédibilité du mécanisme de contrôle, dans la mesure où des considérations politiques l'emportent sur les questions de fond et les aspects techniques. La décision de la Commission de la Conférence est en contradiction avec le fait que des progrès et des réformes majeures ont été réalisés dans le domaine de la législation du travail, pour lesquels la commission d'experts a exprimé sa satisfaction concernant l'application de la convention. Ces réformes législatives montrent l'engagement pris par le gouvernement d'appliquer la convention. Le représentant gouvernemental a indiqué que les progrès réalisés consistent notamment en des amendements apportés en 2010 à la Constitution du pays, qui a ouvert la voie à des réformes de la législation du travail, dont: l'adoption de la loi n° 6356 sur les syndicats et les conventions collectives, de même que les amendements à la loi n° 4688 sur les syndicats de fonctionnaires, l'ensemble de ces textes ayant été transmis à l'OIT. Les amendements à la loi n° 4688 ont permis aux représentants des fonctionnaires publics de négocier et de signer des conventions collectives. En outre, l'étendue de la syndicalisation dans la fonction publique a été élargie grâce à la réduction des exceptions prévues par la loi, et suite à une décision récente de la Cour constitutionnelle, l'interdiction de se syndicaliser frappant les fonctionnaires civils travaillant dans des institutions militaires a été levée. Selon le représentant gouvernemental, les changements les plus importants qui ont été apportés consistent en l'adoption de la loi n° 6356, qui a non seulement remplacé la législation en matière de syndicats imposée par le régime militaire, mais a aussi créé les conditions de relations professionnelles à la fois plus démocratiques et plus libres. Les éléments nouveaux inscrits dans la loi sont notamment: i) l'extension du champ d'application du droit syndical aux travailleurs indépendants; ii) l'abrogation des restrictions concernant la création, la composition et les prescriptions requises pour être membre fondateur d'un syndicat; iii) la simplification de la procédure de création des syndicats; iv) la réorganisation ou la réduction de 28 à 20 du nombre de branches d'activité; v) l'abrogation de l'exigence de fourniture d'une attestation notariale d'appartenance à un syndicat

ou de retrait de ce syndicat; vi) l'autorisation d'appartenir à plusieurs syndicats accordée aux travailleurs employés dans différents établissements dans la même branche d'activité; vii) la fixation par les statuts du syndicat du montant maximal des cotisations syndicales; viii) l'autorisation de continuer à être membre d'un syndicat en cas de chômage temporaire; ix) l'extension des activités internationales auxquelles les syndicats sont autorisés à participer; x) la distinction entre l'engagement de responsabilités individuelles et la personnalité juridique du syndicat; xi) le contrôle des comptes par des experts-comptables indépendants; xii) le renforcement de la liberté d'association; et xiii) la libre détermination par les syndicats de leur affiliation à une branche d'activité. En outre, la loi a aussi apporté des améliorations majeures en matière de conventions collectives, en réponse aux commentaires que la commission d'experts a formulés dans son rapport. Il s'agit notamment des avancées suivantes: i) possibilité de prévoir des conventions collectives à plusieurs niveaux par le biais de conventions-cadres; ii) la mise en place d'un cadre juridique réglementant les conventions collectives de groupes; iii) la garantie du maintien de conventions collectives du travail après un changement total ou partiel de la propriété de l'entreprise; iv) la réduction de la portée des interdictions de grève; v) la levée des restrictions sur différentes formes de grèves, d'actions revendicatives et de piquets de grève; vi) le dégageant de la responsabilité des syndicats pour tous dégâts sur le lieu de travail pendant des grèves; vii) l'autorisation accordée à toutes les confédérations d'être représentées au Conseil d'arbitrage; viii) le remplacement de peines d'emprisonnement par des amendes administratives pour certaines infractions qui figuraient dans la loi précédente. Pour ce qui est des critiques que la commission d'experts a faites au sujet des seuils minima et des conditions requises pour la signature de conventions collectives, le représentant gouvernemental a indiqué que, dans la nouvelle loi, les seuils minima par branche d'activité sont passés de 10 à 3 pour cent. Cependant, pour laisser aux syndicats le temps de s'adapter aux nouvelles conditions, le seuil a été fixé à 1 pour cent jusqu'à juillet 2016. Par ailleurs, les seuils fixés pour la conclusion de conventions collectives d'entreprises ont été réduits de 50 à 40 pour cent du nombre de travailleurs.

En ce qui concerne la protection des membres de syndicats, l'orateur a indiqué que la loi régit la protection des dirigeants syndicaux, des délégués syndicaux et de la liberté individuelle d'association, conformément aux conventions de l'OIT. En outre, un droit absolu à la réintégration est accordé aux dirigeants et aux délégués syndicaux. Les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés sans motif valable, qui doit être clairement et précisément indiqué par écrit, ce qui est pleinement conforme à la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971. La liberté individuelle d'association est garantie dans la procédure de recrutement, en cours d'emploi et lors du licenciement. Dans toute action en justice intentée pour interruption d'un contrat de travail au motif de l'appartenance à un syndicat, la preuve que le licenciement n'était pas dû à l'appartenance à un syndicat doit être fournie par l'employeur. Il a été fréquemment affirmé, concernant l'article 25, paragraphe 5, de la loi susmentionnée, que l'indemnisation spéciale pour violation des droits syndicaux avait été abrogée pour les salariés d'établissements employant moins de 30 travailleurs. Cette affirmation est infondée car elle ne prend pas en compte la dernière phrase du paragraphe 5 qui garantit pour l'ensemble des travailleurs une indemnisation spéciale en cas de licenciement antisyndical, qui ne peut être inférieure à un an de salaire. Même dans le cas où un travailleur ne saisirait pas la justice pour une infraction aux dispositions sur la protection contre le licenciement, il

peut demander une indemnisation syndicale qui ne peut pas être inférieure à son salaire annuel. Par ailleurs, l'article susmentionné a fait l'objet d'une action devant la Cour constitutionnelle et une décision devrait être bientôt rendue. Le représentant gouvernemental conclut qu'en tout état de cause la Commission de la Conférence aurait dû attendre de pouvoir constater l'application pratique de cette nouvelle législation avant d'inscrire son pays dans la liste des cas individuels.

Les membres travailleurs ont indiqué suivre avec une profonde inquiétude les événements se déroulant ces jours-ci dans les principales villes turques. Ils condamnent les brutalités policières disproportionnées et apportent leur soutien à ceux qui luttent pour l'application des droits démocratiques, sociaux et syndicaux. Ils soulignent que plusieurs organisations syndicales en Turquie, appuyées par la Confédération syndicale internationale (CSI), ont dénoncé le caractère particulièrement fréquent des actes de discrimination antisyndicale dans les secteurs public et privé. Il serait utile que le gouvernement indique la procédure applicable pour l'examen des plaintes de discrimination antisyndicale dans le secteur public et qu'il communique des statistiques concernant l'examen des cas de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans les secteurs public et privé. Le gouvernement turc dit ne disposer que de statistiques pour le secteur public. Sans des statistiques précises sur les plaintes déposées et leur traitement, la commission ne peut effectuer l'évaluation qui lui incombe. Concernant le secteur public, les membres travailleurs rappellent que, si l'article 8 de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, offre une certaine latitude dans le choix des procédures de règlement des différends, il convient toutefois que celles-ci soient rapides, impartiales et considérées comme telles par les parties intéressées. Dans le cas de la Turquie, la procédure applicable au secteur public consiste dans la présentation de plaintes écrites ou verbales présentées aux supérieurs, des recours administratifs pouvant être engagés dans un deuxième temps. Ils considèrent que cette procédure, en particulier dans sa première étape, ne présente pas de garanties d'impartialité. Les membres travailleurs soulignent les problèmes posés par l'adoption, le 18 octobre 2012, de la nouvelle loi sur les relations collectives de travail, applicable au secteur privé. Le projet de loi qui a ensuite été adopté avait été plusieurs fois rejeté par les organisations syndicales. Selon les informations disponibles, la loi contiendrait des dispositions régressives par rapport aux textes antérieurement en vigueur. En matière de seuils pour la création de syndicats d'entreprises, la réforme législative pose de nouveaux obstacles et empêche indirectement la création de nouvelles organisations dans les entreprises où un syndicat existe déjà. Il est regrettable que la nouvelle loi n'ait pas pu faire l'objet d'une analyse approfondie par la commission d'experts.

A propos de la négociation collective dans le secteur public, les membres travailleurs constatent des évolutions importantes. La réforme constitutionnelle de 2010 a introduit le droit des fonctionnaires et autres employés du secteur public de conclure des conventions collectives. Plusieurs modifications législatives, dont l'adoption de la loi n° 6289 sur les syndicats de fonctionnaires, ont ensuite eu lieu en 2012 pour donner suite à l'amendement constitutionnel. La loi en question contient des éléments positifs, par exemple concernant la durée de la négociation mais il convient toutefois de clarifier les effets de ces changements dans la pratique. La commission d'experts a cependant souligné que certains de ses commentaires n'ont pas été pris en compte, particulièrement vis-à-vis de la participation directe de l'employeur aux négociations aux côtés des autorités financières et du rôle significatif que jouent les négociations entre les parties. Concernant ces

deux points, l'utilité de l'étude d'ensemble sur la négociation collective dans le secteur public a été relevée. Les membres travailleurs considèrent qu'il convient de veiller à ce que les nouvelles lois adoptées par la Turquie ne mettent pas en péril les principes de la convention. Une analyse approfondie de la nouvelle loi sur les relations collectives de travail et une vérification de la conformité de la loi n° 6289 et de sa mise en œuvre au regard de la convention n° 98, de la convention n° 151 et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, s'avèrent à cet égard nécessaires.

Les membres employeurs ont rappelé que la Turquie est membre de l'OIT depuis 1932 et que, vis-à-vis de la présente convention, elle a été appelée pour la dernière fois devant cette commission en 2000. Ils ont fait état des informations demandées au gouvernement par la commission d'experts à propos des points suivants: la procédure applicable pour examiner les plaintes relatives à la discrimination antisyndicale dans le secteur public; les données statistiques démontrant les progrès réalisés dans le traitement efficace des allégations d'actes de discrimination antisyndicale; la copie de la loi sur les relations collectives de travail, afin de prendre connaissance de son contenu et de sa portée. Ils ont souligné la satisfaction exprimée par la commission d'experts à propos des réformes législatives qui renforcent les droits des fonctionnaires et autres employés publics en matière de négociation collective. En revanche, comme l'a mentionné la commission d'experts, certaines questions restent encore à traiter, comme la nécessité de prévoir dans la législation la participation directe à la négociation collective de l'employeur aux côtés des autorités économiques.

Les membres employeurs ont félicité le gouvernement de la Turquie pour les informations concernant la loi n° 6356, fruit du dialogue social, remplaçant deux normes qui réglementaient la négociation collective. Des changements importants se sont produits en Turquie grâce au dialogue social et au respect du tripartisme, comme le montre la déclaration commune des partenaires sociaux du 10 avril 2013. Grâce à la loi n° 6289 et à d'autres changements importants, le pays progresse vers la mise en œuvre pleine et entière de la convention. Dans la mesure où ces réformes établissent un niveau de protection plus approprié pour les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives, il convient que la commission fasse une nouvelle lecture de l'application de la convention en Turquie. Grâce à la mise en place d'activités de coopération technique, le gouvernement devrait rapidement être en mesure d'appliquer de manière pleine et entière la convention.

Un membre travailleur de la Turquie a indiqué que son organisation a participé activement à la préparation de la loi n° 6356 mais que le texte final a été amendé de diverses façons sans qu'un plein consensus n'ait été atteint. La commission d'experts avait formulé l'espoir que cette réforme permettrait d'apporter les amendements nécessaires à la législation. Toutefois, des amendements importants sont toujours en attente. La nouvelle loi a supprimé l'«indemnisation syndicale» pour violation des droits syndicaux lorsqu'un travailleur ou une travailleuse est licencié(e) pour ses activités syndicales dans des établissements employant au maximum 30 personnes, ce qui est source de difficultés pour l'activité syndicale de 6,5 millions de travailleurs. Pour ce qui est des critères de représentativité requis pour la négociation collective, il a considéré que le seuil devrait être maintenu à un niveau garantissant l'existence de syndicats indépendants et forts et ne devrait pas avoir d'effets négatifs sur le droit d'organisation. Au niveau de la branche, la nouvelle loi a abaissé le seuil de 10 pour cent à 3 pour cent. Toutefois, la principale difficulté concerne le seuil de «50 pour cent plus un» au niveau de l'établissement et de celui de

40 pour cent au niveau de l'entreprise, qui ont été maintenus dans la nouvelle loi. En outre, alors que le certificat de compétence qui ouvre le droit à négociation est émis par le ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, des recours contre cette décision peuvent être introduits par l'employeur ou par une autre organisation syndicale. Des aménagements doivent être pris en concertation avec les parties concernées pour surmonter ce problème. S'agissant des manquements dans la mise en œuvre d'autres conventions fondamentales, en particulier de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, il faut noter que la pratique consistant à chercher des failles dans la législation pour tenir le syndicat à l'écart du lieu de travail reste de mise et elle constitue le principal obstacle à une mise en œuvre effective de la législation nationale, de la convention n° 87 et d'autres conventions. Dans ce contexte, l'orateur évoque les difficultés rencontrées par le Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du tabac pour arriver à un consensus avec l'employeur public, notamment par le biais d'une grève de 10 000 travailleurs, et par le Syndicat des travailleurs de l'aviation pour obtenir un accord sur la réintégration de 305 de ses 350 adhérents qui avaient été licenciés pour leurs activités syndicales.

Un autre membre travailleur de la Turquie a noté les modifications législatives et indiqué que, malgré les améliorations, comme souligné dans le rapport de la commission d'experts, les agents de l'Etat connaissent encore de grands problèmes, voire même des régressions en ce qui concerne l'application de la convention, malgré la visite de missions de haut niveau dans le pays en 2008 et 2010. L'orateur a par la suite fait observer plusieurs difficultés, notamment: même si la loi étend la période de négociation collective à trente jours, en pratique, les négociations sont seulement effectivement possibles pendant quinze jours, ce qui est insuffisant; seuls les chefs des délégations des parties concernées peuvent recourir au conseil d'arbitrage en cas de désaccord; les membres employeurs jouissent d'une position dominante au sein du conseil d'arbitrage public; on ne peut faire appel d'une décision du conseil d'arbitrage; en vertu de la loi n° 4688 modifiée, les fonctionnaires des institutions militaires et les gardes de sécurité ne jouissent toujours pas du droit d'organisation; à cet égard, le membre travailleur a mentionné le licenciement de membres du syndicat de police Emniyet-Sen; la loi n° 4688 modifiée n'inclut aucune réglementation empêchant l'inégalité de traitement entre les syndicats; et les actions collectives de tout type, telle la grève, ne sont pas reconnues pour les fonctionnaires. Enfin, les événements actuels en Turquie sont la conséquence de l'absence de dialogue social entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Le membre employeur de la Turquie a indiqué que le pays vient d'achever un processus de réformes radicales s'agissant de la législation relative aux relations collectives de travail. La loi récemment adoptée sur les syndicats et les conventions collectives inclut d'importantes modifications sur des thèmes comme l'affiliation syndicale et la désaffiliation; le nombre de branches d'activité; l'interdiction des grèves et des lock-out; et la capacité de négocier collectivement. Au titre des résultats obtenus sur des questions qui ont fait l'objet de débats et de critiques de la part de l'OIT pendant environ deux décennies, il est possible de citer: la possibilité de conclure des accords-cadres; la suppression de l'exigence d'être citoyen turc pour fonder un syndicat, la suppression de l'exigence d'une attestation notariée pour devenir membre d'un syndicat; annuler son adhésion ou radier un membre; le fait que le fonctionnement d'un syndicat relève de ses statuts et que des règlements ont été établis qui permettent aux syndicats de mener librement leurs activités; l'élimination des limites imposées aux cotisations syndicales; la réduction

tion des seuils de représentativité concernant les branches d'activité; la réduction du seuil pour accéder à la négociation collective au niveau de l'entreprise; la réduction de la portée de l'interdiction des grèves et la suppression des peines d'emprisonnement pour certaines infractions. La nouvelle loi a été élaborée en recourant au maximum au dialogue social, et près de 95 pour cent de ces dispositions expriment un large consensus entre les partenaires sociaux turcs. Est aussi mentionnée la signature cette année par le ministère turc du Travail et un grand nombre de partenaires sociaux d'une déclaration commune, dans laquelle est exprimé, compte tenu des réformes juridiques importantes qui ont été adoptées dans le pays, le soutien à l'ouverture du chapitre social et de l'emploi dans le cadre des négociations pour l'adhésion à l'Union européenne. Il a finalement estimé que l'étendue des réformes juridiques et la participation des partenaires sociaux en Turquie justifient que le pays soit retiré de la liste des cas individuels.

Une observatrice représentant la Confédération syndicale internationale (CSI), faisant également référence à la Confédération des syndicats de fonctionnaires (KESK) et à la Confédération des syndicats progressistes de Turquie (DISK), a déclaré que les violations des droits de l'homme et des droits syndicaux commises actuellement en Turquie restreignent à tous égards la liberté syndicale et la liberté de réunion. Il n'est pas possible de discuter du processus de négociation collective en Turquie sans tenir compte du climat de répression qui règne dans le pays, et en particulier de la répression dirigée contre les membres de la KESK. Il convient de noter à cet égard l'interdiction de voyager qui frappe le président de cette confédération qui n'a dès lors pas pu assister à la Conférence, l'emprisonnement de 89 syndicalistes et les procédures judiciaires intentées contre pratiquement toutes les activités organisées par la KESK. Cinq cent mille fonctionnaires sont privés du droit de créer des syndicats ou d'y adhérer. Il est important que la négociation collective aborde la question des droits syndicaux et des droits politiques et de leurs liens avec d'autres droits, tels que le droit des fonctionnaires d'adhérer à des partis politiques, la sécurité de l'emploi pour tous les travailleurs du secteur public ou encore le droit à la garde d'enfants. Alors que le droit de grève devrait être garanti dans le cadre de la négociation collective, ce droit est inexistant dans le secteur public. S'agissant des critères de représentation pour la négociation collective, l'oratrice fait état des difficultés rencontrées, sous forme de répression notamment, pour représenter les fonctionnaires, ce qui a eu pour conséquence que d'autres syndicats, plus proches du gouvernement, ont été favorisés lors du processus de négociation collective. En outre, la désignation par le gouvernement des membres des conseils d'arbitrage implique elle aussi une violation du droit de négociation collective du fait que le gouvernement peut peser directement sur les négociations. La nouvelle loi n'a pas supprimé les seuils imposés pour la négociation collective, et le seuil des «50 pour cent plus un» est maintenu au niveau des entreprises. A cause du seuil de 3 pour cent au niveau de la branche, 28 syndicats sur 51 risquent de perdre leur homologation. Cela veut dire que 5,1 millions de travailleurs représentant 6 pour cent de la population active ne seront pas en mesure de trouver un syndicat habilité à conclure une convention collective.

Le membre gouvernemental du Pakistan a indiqué que la Turquie a ratifié toutes les conventions fondamentales et que la commission d'experts a pris note avec satisfaction de l'application de la convention n° 98. Il est donc décevant de voir ce cas figurer dans la liste des cas individuels. La Turquie a fait beaucoup pour mettre sa législation en conformité avec la convention n° 87, ainsi qu'avec la convention n° 98. Les nouvelles lois ont été adoptées après un dialogue intense avec les partenaires sociaux, ce

qui est un signe que le tripartisme fonctionne bien dans le pays.

La membre travailleuse de la France, faisant également référence à l'Internationale de l'éducation, a souligné l'importance d'un dialogue social tripartite et effectif pour la justice sociale, la lutte contre les inégalités et le respect des principes et droits fondamentaux au travail, lesquels, tels que reconnus par la Commission sur la discussion récurrente de la Conférence internationale du Travail de 2012, constituent des droits humains. Le respect de la liberté d'expression dans un cadre démocratique est fondamental pour le développement du dialogue social, ce qui est loin d'être une réalité en Turquie. Elle a ensuite relevé que le Comité de la liberté syndicale, dans ses conclusions de mars 2012 relatives à une plainte présentée en 2010 pour violation de la convention n° 98, a rappelé que «nul ne devrait faire l'objet de sanctions pour avoir mené ou tenté de mener des activités syndicales légitimes». Pourtant, de nombreux syndicalistes sont actuellement emprisonnés en Turquie ou sont sous le coup d'interdiction de voyager pour cause de procédures en cours. Ces procédures sont démesurément longues comme le démontre le cas des 72 membres et dirigeants de la Confédération des syndicats de fonctionnaires (KESK) arrêtés par la police et soumis à procès depuis 2012. Vingt-deux des syndicalistes détenus ont passé 289 jours en prison avant l'ouverture du procès. S'ils ont obtenu une liberté sous caution, le procès à leur encontre poursuit son cours. Quant au président de la KESK, il est frappé d'interdiction de sortie du territoire pour procès en cours et ne peut pour cette raison assister à la Conférence. Les retards de procédure relèvent du harcèlement et de l'intimidation contre les syndicalistes. Quant aux longues périodes de détention provisoire, la membre travailleuse a souligné qu'elles constituent une violation de la Convention européenne des droits de l'homme. Elle a considéré que, dans ces conditions, la négociation collective est clairement devenue impossible.

Un observateur représentant IndustriALL Global Union, a souligné que la Turquie avait connu une année très difficile en matière de droits de négociation collective en 2012. D'après la législation nationale, le processus de négociation collective ne peut être lancé qu'après délivrance d'un certificat de compétence par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Jusqu'à l'adoption d'une nouvelle loi sur la négociation collective, en novembre 2012, le ministère n'a délivré aucun certificat de compétence pour aucun syndicat. Du fait de cette décision administrative arbitraire et illégale, le droit de négociation collective a été suspendu de fait, ce qui contrevient aux dispositions de la convention et à la Constitution de la Turquie. IndustriALL Global Union a porté plainte devant l'OIT au sujet de cette situation. D'après la législation nationale, les syndicats qui ne peuvent obtenir de certificat de compétence ne peuvent recueillir de cotisations ni nommer de représentants syndicaux, ce qui met en péril la viabilité des syndicats et empêche les travailleurs de jouir de leurs droits fondamentaux. En particulier, les travailleurs se sont massivement abstenus de s'affilier à des syndicats car ceux-ci n'auraient pas été en mesure de protéger leurs membres de quelque manière que ce soit. Les difficultés n'ont pas cessé avec l'adoption de la nouvelle loi. Cette dernière maintient les seuils de reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective, ce qui constitue un obstacle à l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective car de nombreux syndicats risquent de ne plus être reconnus à ces fins du fait de la création de secteurs plus larges. La Turquie est le seul pays où un seuil sectoriel s'applique pour la négociation collective au niveau de l'établissement, et un tiers des membres des syndicats n'ont pas accès aux droits de négociation collective. En attendant, les seuils au niveau de

l'établissement sont encore trop élevés, ce qui plonge les syndicats dans de profondes difficultés. En outre, la nouvelle législation ne prévoit aucune solution pour les très longues procédures judiciaires liées à la pratique courante des employeurs visant à contester la délivrance du certificat de compétence par le ministère du Travail. Pendant ces procédures judiciaires, les membres des syndicats sont souvent licenciés, comme le montrent de nombreux cas concrets concernant des grandes marques des secteurs textile, chimique et métallurgique.

Le membre gouvernemental de l'Égypte a déclaré que le gouvernement avait pris des mesures importantes en vue de modifier la législation nationale pour assurer sa conformité avec les conventions internationales. Ces changements ont été apportés dans le cadre d'un dialogue social constructif et avec l'engagement de l'ensemble des partenaires sociaux. Ainsi, il convient de noter l'adoption, en avril 2012, de la nouvelle loi relative à la négociation collective des fonctionnaires, qui respecte les principes prévus dans les conventions n°s 87 et 98, ainsi que l'abrogation de certaines dispositions de la Constitution qui restreignaient les droits de négociation collective. L'orateur a par conséquent demandé que ce cas ne soit plus examiné par cette commission.

Le membre travailleur de l'Allemagne a déclaré que les actes de discrimination dont sont victimes les syndicalistes dans le secteur privé et le secteur public sont préoccupants et que la discrimination contre les personnes qui veulent se syndiquer constitue une violation patente de la convention. Cette situation affecte non seulement les sociétés nationales, mais également les entreprises internationales présentes en Turquie. L'orateur s'est référé à plusieurs cas d'employés qui ont été victimes de manœuvres d'intimidation car ils voulaient adhérer à un syndicat. Par exemple, le 20 novembre 2007, 17 employés syndiqués ont été arrêtés à Ankara pour avoir soi-disant créé une organisation terroriste ce qui, d'après le syndicat, est dénué de tout fondement. Ces employés ont été relâchés après 200 jours d'emprisonnement, et le gouvernement n'a fourni aucune information à cet égard. En décembre 2012, 11 employés ont été condamnés par le tribunal pénal d'Ankara à des peines de prison allant de un à six ans. Ces cas montrent l'ampleur de la discrimination antisyndicale et suscitent de vives préoccupations. Il faut continuer à suivre cette situation de près.

Une observatrice représentant l'Internationale des services publics (ISP) a appelé que, l'an dernier, les droits des syndicats en Turquie ont fait l'objet d'attaques sans précédent, avec notamment l'arrestation en février 2013 de 151 représentants syndicaux, pour la plupart membres de la KESK, et la détention en février 2012 de 15 femmes syndicalistes et de 67 autres syndicalistes en juin 2012. Depuis, certaines des personnes arrêtées ont été libérées, mais d'autres sont toujours emprisonnées sans que des charges n'aient été officiellement retenues contre elles. Des descentes de police armée dans des locaux des syndicats ont été signalées ces derniers mois, avec recours à une violence excessive et, il y a quelques jours, des travailleurs municipaux d'Ankara ont été menacés d'être licenciés s'ils prenaient part à des actions de protestation. Par ailleurs, le nouveau projet de réforme de la législation du travail a pour unique objectif de rendre de plus en plus difficile l'enregistrement des syndicats et le recours à la négociation collective. Il s'agit là en substance d'un autre élément de la stratégie antisyndicale du gouvernement. L'oratrice a demandé au gouvernement de mettre fin à ces actes d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des membres et des dirigeants des syndicats, à libérer dans les plus brefs délais les personnes détenues et à entreprendre la révision de la réforme de la législation du travail.

La membre travailleuse des Pays-Bas a centré ses commentaires sur trois questions. Premièrement, s'agissant de

la célébration du 1^{er} mai, l'oratrice a regretté l'usage excessif de la violence par la police lors des réunions qui ont eu lieu cette année sur la place Taksim. Ces événements ont jeté une ombre sur l'initiative du gouvernement de déclarer le 1^{er} mai comme jour férié – initiative qui avait été généralement considérée comme un progrès. Deuxièmement, en ce qui concerne la protection contre la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat et la participation à des activités syndicales, il convient de souligner que la négociation collective est l'un des principaux instruments de redistribution des revenus et, dans la mesure où la négociation collective fait l'objet de restrictions excessives en droit et en pratique, la Turquie a été identifiée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) comme figurant parmi les trois pays où l'inégalité des revenus est la plus importante. Il est donc de la plus haute importance que la nouvelle loi sur les syndicats et les conventions collectives élimine effectivement les obstacles juridiques à la négociation collective. Ce n'est que de cette façon que le gouvernement pourra mettre en conformité la législation avec la convention. Par ailleurs, il est regrettable que la commission d'experts n'ait pas été en mesure d'examiner la nouvelle loi, ce qui aurait permis une discussion au sein de cette commission. Troisièmement, en ce qui concerne le «double seuil», qui a imposé aux syndicats une exigence de représentation plus élevée pour pouvoir participer à la négociation collective, il ressort des informations disponibles et de la déclaration du représentant gouvernemental que ce double seuil s'applique toujours. Il a pourtant fait l'objet de critiques de la part de la commission d'experts et de cette commission à plusieurs reprises. Le pourcentage de représentation exigé serait augmenté – il est de 1 pour cent actuellement. La commission avait demandé au gouvernement de mettre sa législation en conformité avec la convention. Pour ce faire, il n'aurait pas dû augmenter le seuil de représentation du secteur au-dessus de 1 pour cent. Les travailleurs dans les entreprises de moins de 30 salariés jouissent d'une protection moindre contre la discrimination antisyndicale. Toutefois, l'article 25.5 de la nouvelle loi est ambigu et pourrait laisser entendre que les travailleurs des petites entreprises de moins de 30 salariés ne peuvent plus recourir à la justice pour obtenir une indemnisation en cas de licenciement abusif fondé sur la participation à des activités syndicales. Le gouvernement devrait être prié de supprimer dès que possible cette forme flagrante de discrimination antisyndicale. La croissance économique doit se baser sur un socle de normes fondamentales du travail, auquel appartient la convention n° 98, qui s'applique à tous les travailleurs.

Le représentant gouvernemental a fourni des explications supplémentaires en réponse aux différents points soulevés pendant la discussion. S'agissant du licenciement de travailleurs qui aurait été prononcé au motif de leur affiliation à un syndicat, il a attiré l'attention sur le Code pénal et sur la législation relative aux syndicats qui prévoient de lourdes sanctions en cas de discrimination antisyndicale. Les personnes qui ont des raisons de penser qu'elles sont victimes de discrimination basée sur leurs activités syndicales peuvent porter plainte à tout moment. S'agissant des plaintes relatives à la discrimination antisyndicale dans le secteur public, des mesures sont prévues dans la loi n° 4688 et dans les circulaires pertinentes visant à protéger le droit d'organisation, à éviter toute restriction à la liberté syndicale et à garantir une protection suffisante contre tout type de discrimination. L'article 18(2) de la loi dispose qu'aucune institution ne peut transférer un dirigeant syndical, un représentant syndical de la province ou du district et un administrateur de secteur à un autre poste sans en donner les raisons spécifiques. En ce qui concerne les allégations selon lesquelles les syndicalistes sont poursuivis en justice pour terrorisme

dans le but de stigmatiser et de délégitimer systématiquement les activités syndicales, il y a lieu de rejeter ces accusations qui sont totalement infondées. La Turquie est un pays démocratique, un Etat de droit, doté d'un pouvoir judiciaire indépendant. Si des membres de syndicat ont été arrêtés ou jugés, ces arrestations ne sont pas liées à leurs activités syndicales mais plutôt à leur participation à des activités terroristes violentes ou à la constitution d'organisations terroristes. Les informations envoyées par le ministère de la Justice et de l'Intérieur montrent que des syndicalistes ont été arrêtés pour infraction à la loi n° 5237 relative au Code pénal, à la loi n° 3713 sur la lutte contre le terrorisme et à la loi n° 2911 sur les manifestations et les marches. S'agissant du système de double seuil qui constituerait un obstacle à la négociation collective, l'orateur a expliqué que le seuil sectoriel devrait être ramené à 3 pour cent à partir de juillet 2018 mais le gouvernement est prêt à envisager la requête des membres travailleurs de ne pas fixer ce seuil au-dessus de 1 pour cent. S'agissant de la diminution du nombre de syndicats autorisés à signer des conventions collectives du travail, il convient de noter que le certificat de compétence octroyé à un syndicat pour qu'il puisse conclure une convention collective était auparavant déterminé par rapport à des statistiques inexacts et gonflés fournies par les syndicats. Le gouvernement a introduit un nouveau système fondé sur le recoupement des chiffres de l'Institut de sécurité sociale depuis 2009, ce qui a permis d'obtenir des chiffres plus précis concernant le nombre d'affiliés et le taux de syndicalisation. D'après de récentes statistiques, en 2013, le taux de syndicalisation en Turquie est de 9,21 pour cent, ce qui est bien entendu inférieur aux chiffres précédemment établis. Les syndicats devraient par conséquent redoubler d'efforts pour augmenter le nombre de leurs affiliés.

Se référant aux incidents ayant entouré les célébrations du 1^{er} mai sur la place Taksim, son gouvernement ne pouvait accepter aucune accusation, et il a indiqué que le gouvernement avait rendu possibles les célébrations du 1^{er} mai sur la place Taksim après une longue période d'interdiction. A une exception près, le 1^{er} mai a été fêté de manière pacifique dans tout le pays: 136 événements se sont déroulés dans 76 provinces et ont enregistré la participation de 250 000 personnes. Cette année, la place Taksim a été fermée aux rassemblements de masse pour des raisons de sécurité du fait de travaux de construction en cours. Certains groupes marginaux ont provoqué des incidents violents ayant endommagé des biens publics et privés mais les actions policières n'ont à aucun moment été dirigées contre des locaux de syndicats ou contre tout groupe exerçant son droit à la liberté syndicale ou à la liberté d'expression.

Les membres travailleurs ont souligné que le gouvernement devait être prié de transmettre les données statistiques demandées par la commission d'experts afin que cette dernière puisse s'assurer que la procédure applicable aux plaintes pour discrimination antisyndicale dans le secteur public est suffisamment protectrice. S'agissant du secteur privé, le gouvernement ayant indiqué qu'il ne disposait pas de statistiques sur les cas de discrimination antisyndicale, il devrait être prié de mettre en place un système fiable permettant de répertorier ces cas. Par ailleurs, le gouvernement devra également fournir des informations détaillées sur la manière dont la nouvelle loi sur les relations collectives de travail a tenu compte des commentaires formulés depuis de nombreuses années par la commission d'experts dans la mesure où certaines exigences contenues dans cette loi semblent contraires aux dispositions de la convention. Les membres travailleurs ont conclu en soulignant que le processus de collaboration entre le Bureau et le gouvernement n'ayant pas encore produit les résultats escomptés, la coopération technique

devrait être intensifiée pour résoudre des questions urgentes: retirer de la loi sur les relations collectives du travail les dispositions qui pourraient aboutir à une discrimination entre les travailleurs des petites et des grandes entreprises; ne pas augmenter le seuil établi pour la création des syndicats – le gouvernement ayant manifesté sa bonne volonté à cet égard –; et lever les obstacles à la liberté d'expression et à l'action collective des syndicats.

Les membres employeurs ont salué les progrès réalisés dans le domaine de la législation du travail et ont souligné que ceux-ci sont le fruit du dialogue social tripartite. Néanmoins, le gouvernement doit fournir des informations plus complètes qui incluent des données statistiques spécifiques afin qu'il soit possible d'évaluer l'ampleur du problème dans le secteur public. Par ailleurs, la législation doit être modifiée, en consultation avec les partenaires sociaux, afin d'assurer sa pleine conformité avec la convention. A cette fin, le gouvernement devrait accepter l'assistance technique du Bureau et s'engager à collecter les informations demandées ainsi qu'à envoyer un rapport détaillé pour la prochaine session de la commission d'experts.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et du débat qui a suivi.

La commission a noté que les problèmes qui demeurent concernent de nombreuses allégations d'actes de discrimination antisyndicale dans les secteurs public et privé, les mécanismes nationaux de plainte contre ces actes et la nécessité de se doter d'un cadre législatif pour une négociation collective libre et volontaire.

La commission a pris note des informations fournies par le gouvernement au sujet de l'adoption de la loi n° 6356 sur les syndicats et les conventions collectives du travail et de la loi n° 6289 sur la négociation collective dans le service public, adoptées dans un esprit de tripartisme et de dialogue social soutenu dans lequel les normes de l'OIT constituent le principal point de référence. La commission a observé que le gouvernement avait énuméré plusieurs dispositions qui étaient davantage conformes à la convention. Le gouvernement a également affirmé qu'il serait aussi tenu compte des commentaires des représentants des travailleurs sur le système de double seuil.

La commission s'est félicitée des progrès accomplis qui ont été observés dans ce cas grâce à l'adoption de la loi sur la négociation collective dans le service public. Elle a toutefois noté qu'il fallait redoubler d'efforts en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs du service public qui ne sont pas couverts par cette loi et d'autres restrictions à la négociation collective dans le secteur public. La commission a exprimé le ferme espoir que la législation, ainsi que son application dans la pratique, serait pleinement conforme à la convention et a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cet égard. Plus particulièrement, la commission a prié le gouvernement d'établir un système de recueil des données sur la discrimination antisyndicale dans le secteur privé et de veiller à ce que toute ambiguïté dans la nouvelle législation soit levée à la lumière de l'évaluation faite par la commission d'experts. La commission a prié le gouvernement de fournir toutes les informations pertinentes, notamment en ce qui concerne le fonctionnement des mécanismes nationaux de plainte et toutes les données statistiques relatives à la discrimination antisyndicale dans les secteurs public et privé. Enfin, la commission a prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé à la commission d'experts pour examen à sa prochaine session.

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

ARABIE SAOUDITE (ratification: 1978)

Un représentant gouvernemental s'est référé à la mission de haut niveau du BIT qui s'est rendue en Arabie saoudite en septembre 2006. La mission a constaté le niveau de progrès économique, politique et social de l'Arabie saoudite ainsi que les changements dans la composition du marché du travail et a formulé des recommandations qui sont prises en compte par les organes compétents de l'Etat. Depuis 2006, des progrès ont été accomplis, notamment l'adoption du Code du travail, qui est le résultat de contributions d'experts nationaux en consultation avec des experts du BIT et les partenaires sociaux. Le Code du travail couvre tous les sujets et tient compte de la majeure partie des observations de la commission d'experts. A cet égard, la majorité des lois (notamment le Code du travail), des règlements, des directives et des décisions du Conseil de la *Choura* et du Conseil des ministres réaffirment le fait que la politique officielle de l'Etat est fondée sur la lutte contre toutes les formes de discrimination, de ségrégation ou d'exclusion fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, conformément à l'article 1 de la convention. La société saoudienne est fondée sur l'égalité des droits et des obligations, conformément à la Constitution et aux règles de la charia islamique qui interdisent toutes les formes de discrimination, d'exploitation ou d'injustice. Il n'existe aucune politique discriminatoire, déclarée ou cachée, à l'encontre des personnes résidant en Arabie saoudite, dont le nombre dépasse 11 millions. Ces dernières contribuent, sans aucune discrimination ou ségrégation, au développement durable de l'Arabie saoudite ainsi qu'au développement de leurs pays d'origine grâce aux transferts de fonds et à l'expérience qu'elles acquièrent. S'agissant de la législation en vigueur, tous les règlements sont fondés sur l'interdiction de la discrimination ou des différences de traitement entre les citoyens, ou entre les citoyens et les travailleurs migrants, comme en témoignent les dispositions du Code du travail. Aucune distinction n'est faite entre hommes et femmes ou entre citoyens et non-citoyens.

En ce qui concerne les questions spécifiques soulevées par la commission d'experts, l'article 6 du Code du travail régit la situation des travailleurs occasionnels, saisonniers ou temporaires. Aucune discrimination n'est opérée entre ces travailleurs et les travailleurs permanents en ce qui concerne le nombre maximal d'heures de travail hebdomadaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire, les heures supplémentaires, les jours fériés, la formation, la sécurité et la santé au travail et les accidents du travail. Tous les travailleurs peuvent s'adresser aux organes de règlement des différends sur un pied d'égalité. Le ministère du Travail a lancé un vaste projet, qui a coûté plus de 26 millions de dollars des Etats-Unis, pour le développement de ces organes de règlement des différends du travail. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, les efforts déployés par le ministère du Travail, en collaboration avec l'Agence nationale pour les droits de l'homme et le Conseil de la *Choura*, ont abouti à l'adoption d'un règlement sur les travailleurs domestiques, qui a pris en compte les principes énoncés dans les normes internationales du travail et est actuellement devant les hautes instances pour approbation. S'agissant de la protection juridique de toutes les catégories de travailleurs migrants et de la réglementation du marché du travail, le ministère du Travail a pris plusieurs mesures et a notamment mis en place un système de protection des salaires qui supervise le paiement de toutes les prestations financières aux travailleurs du secteur privé et un programme d'assurance pour protéger les travailleurs domes-

tiques. A cet égard, un règlement sur les activités des agences de recrutement a également été adopté. Il prévoit que ces agences sont soumises au contrôle du ministère du Travail afin de réguler le marché du travail pour les travailleurs migrants et d'assurer la protection de leurs droits ainsi que les intérêts des employeurs. A cette fin, le Conseil des ministres a autorisé le ministre du Travail à négocier et signer des accords bilatéraux avec les pays d'origine des travailleurs domestiques. Un modèle s'inspirant des normes internationales du travail a été adopté pour ce type d'accord bilatéral afin de régler la relation de travail entre le travailleur domestique et l'employeur pour préserver les droits des deux parties. Le mois dernier, un premier accord de ce type a été signé avec le gouvernement des Philippines. Des consultations sont en cours avec d'autres pays d'origine pour la conclusion d'accords similaires.

En ce qui concerne la question du système de parrainage soulevée dans l'observation de la commission d'experts, l'orateur a indiqué que le parrainage n'existe pas en Arabie saoudite et que le Code du travail a été modifié afin de réglementer la relation entre l'employeur et le travailleur sur la base d'un contrat. Le Code du travail ne fait pas de distinction entre les hommes et les femmes en matière de droits et d'obligations, ni en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. Son gouvernement a également contesté les commentaires relatifs aux «emplois convenant à la nature des femmes». L'article 149 du Code du travail vise à interdire aux employeurs d'embaucher des femmes dans des métiers portant atteinte à leur santé ou susceptibles de les exposer à des risques spécifiques, ce qui entraîne soit des interdictions soit des restrictions selon des conditions spécifiques. Dans ce contexte, l'article 150 du Code du travail régit le travail de nuit des femmes. Plusieurs mesures ont été adoptées par les ministères de l'Education, de l'Enseignement supérieur et du Travail, le Conseil de la *Choura*, l'Agence générale pour la formation technique et professionnelle, le Fonds de développement des ressources humaines et d'autres organismes, afin d'accroître le nombre de femmes à des postes de direction et aux postes non traditionnels. Les femmes ont aussi le droit d'être nommées et élues dans les conseils municipaux. Après la mission de haut niveau, le Conseil des ministres a promulgué la décision n° 158 du 18 juin 2008 portant approbation du Plan national de formation à l'Autorité générale pour la formation technique et professionnelle. En ce qui concerne la participation des femmes dans les commissions et les tribunaux, un décret royal a été promulgué pour mettre en place des unités de femmes dans les tribunaux sous la supervision d'un département indépendant des femmes dans le bureau principal de la magistrature. En outre, des programmes concernant l'emploi des femmes ont été lancés avec succès. Ainsi, plus de 180 000 femmes ont été recrutées au cours des deux dernières années, soit plus du triple du nombre de femmes employées pendant trois décennies. Il est prévu de tenir un troisième symposium social sur l'emploi des femmes, dans les prochains mois, en collaboration avec l'OIT. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, le gouvernement considère que ce phénomène n'existe pas en Arabie saoudite. Cependant, la pénalisation du harcèlement sexuel est actuellement étudiée par les organes compétents. A cet égard, le droit d'entamer des poursuites est garanti à tous les citoyens et à tous les résidents dans le pays. Dans la pratique, les inspecteurs du travail ou les organismes chargés du règlement des conflits du travail n'ont traité aucun cas de discrimination en matière d'emploi et de profession. Son gouvernement demande que le cas de l'Arabie saoudite soit retiré de la liste des cas individuels et souligne son

engagement continu à collaborer avec l'OIT et ses organes et à respecter les normes internationales du travail.

Les membres travailleurs ont noté que, d'après les informations du gouvernement, l'Arabie saoudite paraît être un pays exemplaire en matière de discrimination. Cependant, la convention exige que les pays prennent des mesures concrètes pour lutter contre toute discrimination en droit et en pratique et aient une politique nationale de promotion active de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Ils ont rappelé qu'en 2006 une mission de haut niveau du BIT avait fait des propositions au gouvernement, comprenant la conduite d'une enquête nationale sur la situation dans le pays, l'établissement d'un plan d'action et la constitution d'une équipe spéciale composée de toutes les parties intéressées. Concernant la législation, le Code du travail de 2006 ne contient toujours aucune disposition spécifique définissant et interdisant la discrimination dans l'emploi et la profession. Concernant les travailleurs agricoles et domestiques, selon le gouvernement, le ministère du Travail considère comme prioritaire l'élaboration d'un règlement de travail spécial pour les travailleurs agricoles et ruraux. Le même ministère aurait aussi élaboré un document pour assurer les travailleurs domestiques du paiement de leur salaire et d'une couverture médicale, mais sans traiter spécifiquement d'une protection contre les discriminations. S'agissant des travailleurs migrants, le gouvernement reconnaît que le système de recrutement (le parrainage) peut entraîner exploitation et abus et s'est engagé à abolir le système. Entre-temps, le ministère du Travail a pris plusieurs mesures pour mieux protéger les travailleurs migrants, à savoir: la création d'un département pour le bien-être des travailleurs expatriés; l'adoption d'un règlement sur les entreprises de recrutement; l'élaboration d'un accord type entre employeur et travailleur domestique; et l'autorisation de négocier des accords bilatéraux avec les pays d'origine des travailleurs migrants. Concernant les femmes, la ségrégation professionnelle selon le sexe reste une caractéristique dominante du pays, les femmes étant confinées dans des emplois «convenant à leur nature». Le gouvernement ne considère pas que ce soit une discrimination mais étudie néanmoins la possibilité de l'abroger. S'agissant du harcèlement sexuel, il n'y a pas de législation, mais le gouvernement a fait savoir qu'il en envisage l'interdiction. A propos de l'application de la législation, le gouvernement indique qu'aucune plainte n'a été déposée pour discrimination dans l'emploi et la profession. Les membres travailleurs ont considéré que cette absence de cas pourrait être due à une absence de cadre juridique approprié ou à l'inexistence de voies de recours, ou encore à la crainte de représailles. Le gouvernement a fait référence à un décret royal de 2008 prévoyant la création d'unités pour les femmes dans les tribunaux et secrétariats de justice, mais n'a pas fourni d'informations spécifiques sur l'application de ce décret.

Les membres employeurs ont rappelé que les questions à l'examen sont analogues à celles que la Commission de la Conférence a étudiées en 2005, en particulier l'absence de dispositions spécifiques dans la législation nationale et non des violations particulières relatives à la discrimination. Le gouvernement a progressé et les activités menées à cet égard peuvent donner des informations sur la situation, étant donné l'absence de dispositions spécifiques dans la législation sur la discrimination. Revenant à la question d'une politique nationale pour l'égalité, les membres employeurs ont rappelé que l'article 2 de la convention exige l'adoption d'une politique de ce type mais que la convention n'en précise pas le contenu. A ce sujet, il faut examiner ce qui a été fait dans la pratique. En particulier, comme l'a demandé la commission d'experts, une procédure tripartite visant à élaborer un plan d'action

est en cours et les employeurs du pays y participent activement. Toutefois, beaucoup reste à faire. L'Arabie saoudite est un pays complexe et sa population se compose de nombreux groupes, dont 10 millions de travailleurs migrants temporaires. A propos de la question de la ségrégation, les membres employeurs ont souligné qu'il est important de déterminer s'il est fermement interdit aux femmes de travailler ou si elles en sont dissuadées, ou si les statistiques sur la participation à l'activité économique ne font que rendre compte des normes propres au pays. Notamment, il est essentiel de savoir si ces statistiques reflètent ce qui est considéré comme approprié dans le pays plutôt que des entraves à la participation. Aucun pays n'est exempt de discrimination mais, en Arabie saoudite, il ne semble pas qu'elle soit encouragée ou systémique. Pour ce qui est des travailleurs agricoles, les membres employeurs ont rappelé que ces travailleurs représentent une faible proportion de la population et que le gouvernement s'occupe activement de leur situation. Au sujet des travailleurs domestiques, des activités sont menées pour les protéger, conformément à l'esprit de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, – entre autres, ouverture de comptes bancaires pour s'assurer que les travailleurs domestiques seront payés, mesures contre la confiscation de passeports et accès aux procédures de règlement de différends. Le gouvernement doit faire davantage pour que les travailleurs domestiques migrants soient informés de leurs droits, mais les pays d'origine aussi doivent sensibiliser davantage les travailleurs migrants. L'observation de la commission d'experts porte sur différentes formes de discrimination. Chaque fois qu'il en a eu l'occasion, le gouvernement a affirmé clairement qu'il ne ferme pas les yeux sur la discrimination et qu'il met tout en œuvre, même s'il ne s'agit pas de mesures législatives, pour y remédier. Des dispositions législatives sur la discrimination seraient utiles et il faudrait inciter le gouvernement à continuer d'agir concrètement dans ce sens et à prendre des mesures dans la pratique.

Le membre travailleur des Philippines a souligné que 385 000 travailleurs philippins vivaient en Arabie saoudite et que 30 pour cent d'entre eux étaient des travailleurs peu qualifiés, notamment des travailleurs domestiques. Des plaintes ont été déposées par des travailleurs domestiques auprès de l'Agence pour l'emploi de Philippines à l'étranger, en particulier pour mauvais traitements, abus et violence à l'égard des femmes. Le Code du travail de 2006 exclut les travailleurs domestiques de son champ d'application et le projet de réglementation devant couvrir les travailleurs domestiques n'a pas encore été adopté. L'orateur a espéré que les accords bilatéraux signés entre l'Arabie saoudite et les Philippines sur les travailleurs domestiques migrants et sur les contrats de travail type, régissant l'emploi des travailleurs domestiques philippins, déboucheront sur l'adoption d'une législation ou de réglementations nationales pour les travailleurs domestiques. En outre, plus de 9 millions de travailleurs migrants constituent plus de la moitié de la population active en Arabie saoudite. Même si le ministère du Travail a proposé d'abolir le système de la *kafala* (parrainage), ce changement n'est pas encore entré en vigueur. De plus, le droit islamique dans le pays ne garantit pas l'égalité pour les femmes. Aucune information relative à la définition et à l'interdiction du harcèlement sexuel n'est disponible. Les préjugés ancrés dans la loi et la pratique entraînent la différence de traitement des travailleurs étrangers, y compris la différence de rémunération selon le pays d'origine.

La membre travailleuse de l'Indonésie a souligné que les personnes non arabes d'origine africaine et asiatique sont souvent victimes de violences, notamment sur le lieu de travail. Elle se dit vivement préoccupée par l'impact de la politique nationale de «saoudisation» destinée à réduire le

nombre des migrants au profit de travailleurs saoudiens. La législation du travail impose, sous peine d'amende, un quota de salariés saoudiens dans toutes les entreprises. Les employeurs de petites et moyennes entreprises ayant en majorité refusé l'augmentation de la redevance pour les permis de travail destinée à créer des emplois pour des Saoudiens, la plupart des travailleurs migrants ont basculé dans l'illégalité et ont perdu leur emploi et, par conséquent, leur moyen d'existence. En 2013, des travailleurs étrangers ne se sont pas rendus en masse à leur travail parce que le gouvernement avait organisé une répression contre les résidents illégaux. Les travailleurs migrants sont privés des droits politiques ou démocratiques élémentaires. Les syndicats étant illégaux, les travailleurs n'ont d'autre recours que les tribunaux du travail, mais le fait d'être de nationalité étrangère peut être un sérieux handicap pour obtenir gain de cause en justice.

Le membre travailleur du Canada a souligné que les femmes ne représentent que 4 pour cent de la population active totale et 10,7 pour cent de la population active nationale saoudienne et que le marché du travail est l'objet d'une ségrégation. Sauf dans quatre cas prévus dans les nouveaux décrets relevant de la législation du travail, les femmes doivent demander à leur tuteur l'autorisation de faire un travail «convenant à leur nature». Les femmes ne peuvent pas entreprendre des études dans des matières telles que les services juridiques ou l'ingénierie. L'interdiction de conduire une voiture implique des coûts de transport supplémentaires pour les employeurs qui veulent embaucher des femmes. Aucune loi ne réprime pénalement les violences contre les femmes ni n'interdit le harcèlement sexuel au travail. Très peu d'informations circulent sur le harcèlement sexuel, car porter plainte est également source de problèmes. Lorsqu'il y a un viol, en général, les tribunaux punissent à la fois la victime et le coupable. S'agissant de la discrimination raciale, plus de 9 millions de travailleurs migrants continuent d'endurer de multiples abus et sont victimes d'exploitation par le travail, souvent dans des conditions proches de l'esclavage. La proposition consistant à abolir le système de la *kafala* n'a pas encore pris effet. La minorité chiite fait également face à la discrimination, notamment dans l'emploi. L'orateur s'est dit vivement préoccupé par l'impact de la politique nationale de «saoudisation» visant à réduire le nombre des travailleurs migrants pour faire place aux travailleurs saoudiens. La législation du travail impose, sous peine d'amende, des quotas de salariés saoudiens dans toutes les entreprises. Elle a aussi durci la clause interdisant à un travailleur étranger d'être employé par une personne autre que son parrain d'origine. L'orateur évoque également la discrimination envers les travailleurs lesbiens, gays, bisexuels et transgenres et les travailleurs handicapés ainsi que la loi imposant de déporter tout travailleur migrant qui se révélerait porteur du VIH. Le manque d'efficacité de la mise en application pose aussi problème. Il faut que, de toute urgence, le gouvernement: i) mette en place des mécanismes de plaintes et des procédures de réclamations efficaces et accessibles; ii) supprime les obstacles au recrutement et à l'emploi des femmes; iii) constitue un groupe d'étude composé des diverses parties prenantes afin d'élaborer et mettre en œuvre une politique nationale de l'égalité; et iv) adapte la loi sur la résidence en supprimant l'obligation d'avoir l'accord du parrain pour changer d'emploi ou quitter le pays.

La membre employeuse de l'Arabie saoudite a fait savoir que les employeurs de son pays ont été invités à de nombreuses reprises à discuter, avec le ministère du Travail et les comités d'entreprise, au sujet d'amendements et d'ajouts à apporter à certaines des législations du travail, notamment celles portant sur la non-discrimination. Ils ont également participé à l'élaboration de nouvelles ré-

glementations concernant les travailleurs domestiques. Les nouvelles règles relatives aux travailleurs migrants autorisent ces derniers à changer d'employeur, et des mesures ont été prises afin de garantir que ces travailleurs sont autorisés à exercer leurs droits. Plusieurs mesures ont été prises également concernant la participation des femmes sur le lieu de travail, en particulier l'annulation de la législation relative à la ségrégation au travail, l'annulation de la prescription qui prévoit le consentement d'un tuteur pour la délivrance d'un permis de travail à une femme, et l'attribution aux seules femmes de certains emplois, afin d'obliger les responsables du secteur privé les plus réticents à les engager. Néanmoins, la question de la discrimination est toujours présente, et d'autres mesures doivent être prises par la société en complément des mesures prises par l'Etat. Une enquête récente a indiqué que 54 pour cent des femmes interrogées n'accepteraient un travail que dans un environnement de travail distinct de celui des hommes et 80 pour cent des femmes interrogées préfèrent le travail à domicile. Ces chiffres ne sont pas là pour défendre la situation telle qu'elle se présente, mais plutôt pour insister sur le fait que, pour atteindre l'objectif d'une économie intégrée, il faut une approche inclusive, représentative et qui respecte les différences. La situation de l'Arabie saoudite est complexe. C'est pourquoi les employeurs du pays passent actuellement en revue les méthodes adaptées aux conditions nationales en vue de traiter la question de la participation des femmes à la main-d'œuvre. Dans ce contexte, il convient de mettre en avant et de préciser la nature réellement progressive du rôle que l'islam accorde aux femmes dans la société. Mentionnant diverses initiatives prises par des employeurs du pays en vue de la participation des femmes dans la main-d'œuvre, l'oratrice insiste sur le fait que, même si les progrès sont de toute évidence limités et difficiles, il n'en reste pas moins qu'ils existent.

La membre travailleuse de la Libye a souligné que l'islam ne faisait aucune différence entre les droits et obligations des hommes et des femmes, mais que ce n'était pas nécessairement le cas en Arabie saoudite. A cet effet, l'oratrice a mentionné la discrimination à l'égard des femmes quant aux moyens de transport et a précisé que l'Arabie saoudite était le seul pays qui empêchait les femmes de conduire une voiture, malgré des promesses de changement à cet égard. L'oratrice a également souligné que le coût des transports était plus élevé pour les femmes que pour les hommes puisqu'elles devaient payer un chauffeur. Mentionnant qu'il y avait des possibilités d'emplois pour les femmes dans le pays, elle a indiqué cependant que le prix des transports constituait un obstacle énorme pour les femmes, notamment pour celles voulant s'intégrer dans le marché du travail.

Le représentant gouvernemental a exprimé sa reconnaissance à l'égard des remarques formulées par les membres employeurs et travailleurs et a indiqué que toutes ces remarques seront prises en considération. Il a indiqué également que la politique du gouvernement de non-discrimination est basée sur des principes qui sont consacrés dans la législation nationale. De plus, il a souligné que les travailleurs migrants font partie intégrante du processus de développement durable du pays et sont traités sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux. Le gouvernement continuera à travailler avec ses partenaires sociaux afin d'assurer une meilleure intégration et un meilleur environnement de travail. L'Arabie saoudite est un des pays accueillant le plus grand nombre de travailleurs migrants. Des milliers de cas de travailleurs illicites ont été réglés. Les femmes, comme les hommes, ont toujours été prises en considération dans la formation des politiques d'éducation et de formation continue. Enfin, le représentant gouvernemental a souligné que le gouvernement attachait une grande importance à ses relations avec

l'OIT et qu'il continuera de collaborer avec les organes de contrôle de l'OIT pour garantir la mise en œuvre des normes internationales du travail.

Les membres travailleurs ont souligné que la convention part de l'hypothèse qu'aucune société n'est exempte de discrimination et que, dès lors, toute société doit avoir une politique d'égalité qui non seulement élimine toute discrimination dans les lois et pratiques administratives, mais aussi met en œuvre des programmes de promotion de l'égalité. Ils ont déploré le peu d'efforts du gouvernement pour mettre en œuvre aussi bien la lettre que l'esprit de la convention, et ceci malgré les suggestions d'une mission de haut niveau du BIT en 2006. Le Code du travail ne prévoit toujours pas l'interdiction formelle ni de la discrimination dans l'emploi et la profession ni du harcèlement sexuel. Les travailleurs domestiques bénéficient d'une certaine protection salariale et médicale mais pas d'une protection contre des discriminations. Les travailleurs migrants sont considérés comme des travailleurs de seconde zone et ne bénéficient que de certains dispositifs qui leur sont spécifiques. Les femmes se trouvent confinées dans quelques emplois restreints. Enfin, le pays ne dispose pas de cadre juridique et administratif pour détecter et traiter des cas de discrimination dans l'emploi. En conséquence, les membres travailleurs proposent que le gouvernement accepte une mission de contacts directs du BIT pour identifier de manière précise les législations à modifier et définir les politiques à élaborer pour promouvoir l'égalité, et ce trente-cinq ans après la ratification de la convention.

Les membres employeurs ont rappelé la déclaration des membres travailleurs selon laquelle aucune société n'est complètement à l'abri de la discrimination et tous les pays connaissent à un moment ou à un autre des cas de discrimination, y compris l'Arabie saoudite. Cependant, le gouvernement a très clairement dit qu'il s'orientait sur une voie conforme à la convention et que sa position était qu'il ne condamnait ni n'acceptait la discrimination. Même si certains aspects de la vie en Arabie saoudite peuvent sembler refléter la discrimination, les membres employeurs ont attiré l'attention sur le fait que cela ne reflétait pas nécessairement toute la situation. Par exemple, la ségrégation de la population active peut refléter les préférences personnelles des femmes. Cependant, tout obstacle ou interdiction spécifique empêchant la réalisation des aspirations est inacceptable et doit être combattu. Les membres employeurs ont indiqué que, même s'il pouvait y avoir des situations où les travailleurs migrants étaient traités de manière moins favorable, il est important de bien comprendre le contexte. Plus particulièrement, les travailleurs migrants ne savent pas toujours qu'ils peuvent s'adresser aux tribunaux; c'est donc cette ignorance qu'il faut combattre. Les membres employeurs ont rappelé que des mesures avaient été jusqu'à présent prises en consultation et de manière tripartite et que d'autres mesures en la matière étaient nécessaires. Une mission de contacts directs et la fourniture d'expertise tripartite permettraient de veiller à ce que le gouvernement connaisse les divers problèmes et dispose de l'assistance nécessaire. Une mission de cette nature serait très constructive et ne devrait pas être perçue comme étant une critique.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales fournies par le représentant gouvernemental et du débat qui a suivi.

La commission a noté que son dernier examen du cas remontait à 2005, date à laquelle elle avait soulevé les points concernant la nécessité de formuler et d'appliquer une politique nationale d'égalité, de fournir aux travailleurs migrants une protection législative efficace contre la discrimination, en particulier pour résoudre les problèmes des tra-

vailleurs domestiques et de ceux qui ont besoin d'une protection spéciale contre les effets du système du parrainage. La commission avait également fait part de sa préoccupation quant au fait que les femmes continuaient d'être exclues de certains emplois et professions et avait prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces afin de garantir l'égalité d'accès pour tous les types d'emplois et de professions.

La commission a pris note des informations fournies par le gouvernement sur les développements récents, notamment la hausse du nombre de femmes dans l'emploi et la création de l'Observatoire national du travail et du marché du travail virtuel qui, d'après le gouvernement, appuieront les stratégies en faveur du travail décent sans discrimination, notamment pour les femmes, les personnes handicapées et les groupes marginalisés. S'agissant de l'exclusion des travailleurs domestiques et des travailleurs agricoles du Code du travail, le gouvernement a indiqué que ces travailleurs pouvaient toujours saisir les tribunaux, même si cela ne s'était encore jamais produit. La commission a également pris note des indications du gouvernement selon lesquelles plusieurs initiatives avaient été prises pour protéger particulièrement les travailleurs migrants, notamment un programme de protection des salaires, de nouvelles réglementations pour les agences d'emploi et des négociations sur des accords bilatéraux avec les pays d'origine; un accord a été conclu avec les Philippines.

Reconnaissant qu'aucune société n'est exempte de discrimination, la commission a noté que lutter contre la discrimination constituait un processus continu exigeant une action régulière. La commission a noté que la politique nationale d'égalité requise par la convention devait être concrète, spécifique et efficace. Comme les effets des efforts déployés par le gouvernement demeurent flous dans ce domaine, la commission a prié instamment le gouvernement de veiller à ce qu'il se dote d'une politique nationale conçue pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour tous les travailleurs en vue d'éliminer, dans un très proche avenir, toute discrimination fondée sur tous les motifs prévus par la convention. Etant donné le nombre très élevé de travailleurs migrants, la commission a demandé au gouvernement de veiller particulièrement à ce que leurs droits, notamment les droits des travailleurs domestiques, soient effectivement protégés, et à ce que ces travailleurs connaissent leurs droits et soient en mesure d'obtenir une réparation appropriée en cas de discrimination et d'abus. La commission a également encouragé le gouvernement à continuer de négocier des accords bilatéraux avec les pays d'origine qui garantiront les droits des travailleurs migrants une fois dans le pays et qui obligeront également les pays d'origine à prendre des mesures pour les protéger.

La commission a prié le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs afin d'évaluer la situation sur le terrain et d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à continuer de réaliser des avancées tangibles sur la voie de l'application de la convention. La commission a prié le gouvernement de communiquer un rapport à la commission d'experts contenant des informations détaillées sur tous les points soulevés par la commission et la commission d'experts, pour examen à sa prochaine session.

Le représentant gouvernemental a déclaré que le rapport et les observations fournis par le gouvernement pour la commission d'experts étaient clairs et complets. Il existe une coopération technique renforcée du BIT dans différents domaines, tels que le dialogue social et la politique du marché du travail. Il est important que la commission examine les rapports d'autres organisations internationales telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques et la Banque mondiale, qui illustrent la manière dont le gouvernement a pris les devants dans de nombreux domaines cruciaux. Bien qu'il n'y avait aucune raison justifiant la référence à une mission de contacts directs dans les conclusions de la commission,

le gouvernement serait heureux d'inviter une mission du BIT dirigée par le Directeur général à se rendre en Arabie saoudite afin de renforcer la coopération technique relative à l'application de la convention.

RÉPUBLIQUE DE CORÉE (ratification: 1998)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Le gouvernement vise à établir une meilleure pratique en matière de gestion de la migration à des fins d'emploi en mettant en œuvre différentes politiques visant à protéger les travailleurs migrants à chaque étape, allant de l'entrée au départ et concernant la période de l'emploi. À l'entrée dans le pays, les travailleurs migrants qui arrivent en République de Corée dans le cadre du Système de permis d'emploi (appelé «EPS») ont la possibilité de travailler de manière équitable et transparente en République de Corée. Un système de sélection équitable et transparent a été mis en place pour éviter que des intermédiaires profitent des travailleurs qui bénéficient de l'EPS ou que ceux-ci soient mis en difficulté par le jeu des irrégularités ou de la corruption. Après leur entrée en République de Corée, les travailleurs qui bénéficient de l'EPS reçoivent une formation à l'intégration et sont sensibilisés à leurs droits légaux. Le coût de leur éducation est supporté intégralement par les employeurs. Les travailleurs reçoivent une information détaillée sur leurs droits au titre de toutes les législations du travail pertinentes ainsi que des instructions détaillées sur la procédure à suivre pour déposer plainte en cas de violation de leurs droits.

En cours d'emploi, le système EPS interdit toute discrimination envers les travailleurs migrants tandis que la législation du travail, notamment la loi sur l'assurance d'indemnisation des accidents industriels, la loi sur le salaire minimum et la loi sur les normes du travail, s'applique de la même manière aux travailleurs migrants qu'aux ressortissants coréens. Ce sont les 47 antennes locales réparties dans le pays qui reçoivent et traitent les plaintes déposées par les travailleurs migrants. Le gouvernement assure des services de conseil aux établissements qui emploient des travailleurs migrants et procède chaque année à quelque 5 000 visites d'inspection. Les 60 centres d'emploi locaux dépendant du ministère de l'Emploi et du Travail aident les travailleurs migrants dans toutes les questions à caractère juridique ou liées à l'emploi, comme par exemple celles ayant trait à l'allongement des périodes d'emploi. Le pays compte au total 34 centres de soutien et un centre d'appels pour travailleurs migrants. Ils proposent à ces travailleurs toute une gamme de services gratuits. Il s'agit par exemple de services de conseil, d'assistance juridique, de cours gratuits de culture coréenne, de contrôles médicaux gratuits et de refuges pour travailleurs migrants. Des services gratuits d'interprétation sont à la disposition des travailleurs migrants. Quelque 200 interprètes sont de service à tout moment et ils sont 500 au total à être disponibles. Le gouvernement organise, en collaboration avec les ambassades des pays d'origine, des manifestations culturelles pour travailleurs migrants, de telle sorte que les travailleurs originaires d'un même pays aient l'occasion de se rencontrer et d'échanger des informations. En 2012, neuf manifestations culturelles ont été organisées pour six pays, dont la Thaïlande et les Philippines, en plus de six autres manifestations portant sur plusieurs pays à la fois. Une formation professionnelle dans une série de domaines est dispensée gratuitement aux travailleurs migrants par le gouvernement. En 2012, 4 935 travailleurs migrants ont suivi une formation professionnelle dans des domaines tels que l'initiation à l'informatique, l'utilisation d'engins lourds de génie civil et la réparation automobile. Le gouvernement impose aussi une assurance conçue exclusivement pour les travailleurs qui bénéficient de l'EPS. Les

éléments de cette assurance obligatoire imposée par le gouvernement couvrent le coût du billet d'avion de retour, l'indemnisation des accidents ou décès non liés au travail, les impayés salariaux et les indemnités de licenciement. Ils ont été spécialement conçus pour assurer la protection des travailleurs et préserver leurs intérêts tout au long de leur séjour de travail.

S'agissant des mesures liées au départ et au retour dans le cadre du programme d'aide au retour, les travailleurs qui bénéficient de l'EPS sont invités à des séances d'information sur ce qu'ils ont à faire pour se préparer au retour dans leur pays d'origine. Les renseignements qui leur sont fournis portent par exemple sur les démarches à entreprendre pour obtenir le paiement des salaires qui leur sont dus et percevoir leurs prestations d'assurance. En 2012, 5 122 travailleurs qui bénéficient de l'EPS ont assisté aux 77 séances d'information qui étaient organisées. Le gouvernement coréen propose des services de placement aux travailleurs qui retournent dans leur pays. Il organise des foires aux emplois pour mettre en contact des demandeurs d'emplois qui vont rentrer dans leur pays avec des firmes coréennes qui y sont installées. En 2012, 2 087 personnes ont ainsi bénéficié de ces services de placement et 377 d'entre elles ont pu trouver un emploi. Une série de services allant d'une formation professionnelle personnalisée gratuite à des services de placement sont assurés pour aider, pendant une durée limitée, les candidats au retour à s'installer dans leur pays. S'agissant des travailleurs migrants qui ont quitté la République de Corée sans recevoir les indemnités qui leur étaient dues en vertu de l'assurance au retour souscrite par les employeurs ou de l'assurance des coûts de retour souscrite par les travailleurs migrants eux-mêmes, le gouvernement met à leur disposition des services pour les aider à obtenir le versement de ces indemnités. En 2012, les travailleurs qui bénéficient de l'EPS ont perçu 204 millions de won (KRW) (environ 182 000 dollars E.-U.) au titre de l'assurance au retour et 278 millions de won (KRW) (environ 248 000 dollars E.-U.) au titre de l'assurance des coûts de retour. Conformément à l'EPS actuel, un travailleur migrant est autorisé à changer de lieu de travail au maximum trois fois au cours des trois premières années d'emploi, et au maximum deux fois au cours d'une période d'emploi prolongée pouvant aller jusqu'à un an et dix mois. En conséquence, un travailleur migrant peut changer de lieu de travail au maximum cinq fois sur une période de quatre ans et dix mois. Si les travailleurs qui bénéficient de l'EPS changent d'emploi pour une raison qui ne saurait leur être attribuée, comme par exemple la fermeture temporaire ou définitive de l'entreprise qui les emploie, ou le non-respect par l'employeur des conditions de travail, ils sont alors autorisés à changer de lieu de travail sans être soumis à la limite relative au nombre maximal de changements de lieux de travail autorisé. L'EPS prévoit que, lorsqu'un travailleur migrant (homme ou femme) change de lieu de travail pour l'une quelconque des raisons légitimes susmentionnées, il est autorisé à s'adresser pour ce faire à un centre pour l'emploi où la confirmation de l'employeur n'est pas requise. C'est seulement lorsqu'un travailleur qui bénéficie de l'EPS demande à changer de lieu de travail parce que son contrat d'emploi a expiré que les centres pour l'emploi vérifient parfois auprès de l'employeur si c'est vraiment le cas. Un travailleur bénéficiant de l'EPS n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur pour changer de lieu de travail. La plupart des cas de violation de la législation du travail décelés en 2011 sont de simples violations des obligations ou procédures administratives prescrites par la législation du travail, telle que la loi sur les normes du travail. Parmi les cas de violation, on peut citer la non-spécification par écrit des conditions de travail (1 051 cas), l'absence de diffusion des points essentiels de

la législation du travail sur le lieu de travail (979), la non-publication de la liste des travailleurs (894), la non-communication aux travailleurs du montant du salaire minimum (710) et le manque d'éducation sur le harcèlement sexuel (593). En outre, 341 cas d'impayés salariaux et 63 cas de salaires inférieurs au salaire minimum ont été relevés. En ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, le pourcentage de travailleuses ou de femmes occupant des postes de direction a connu une augmentation constante dans les lieux de travail assujettis au programme d'action positive du gouvernement coréen: en 2009: 34,01 pour cent de travailleuses et 14,13 pour cent de femmes occupant des postes de direction; en 2010: 34,12 pour cent de travailleuses et 15,09 pour cent de femmes occupant des postes de direction; en 2011: 34,87 pour cent de travailleuses et 16,09 pour cent de femmes occupant des postes de direction; et en 2012: 35,24 pour cent de travailleuses et 16,62 pour cent de femmes occupant des postes de direction.

En ce qui concerne les mesures relatives à la protection de la maternité et au soutien en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, le recours au congé maternité rémunéré (jusqu'à quatre-vingt-dix jours) et au congé parental pour les parents ayant un enfant de moins de 6 ans a connu une hausse. Le nombre de travailleurs ayant pris un congé maternité a augmenté d'environ 35 pour cent entre 2008 et 2012: 68 526 en 2008, 70 560 en 2009, 75 742 en 2010, 90 290 en 2011 et 93 394 en 2012. Le nombre de travailleurs ayant pris un congé parental a doublé entre 2008 et 2012: 29 145 en 2008, 35 400 en 2009, 41 732 en 2010, 58 137 en 2011 et 64 069 en 2012. Afin de favoriser et de faciliter un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie familiale, des amendements juridiques supplémentaires ont été apportés en 2012. Actuellement, les travailleurs peuvent faire moins d'heures de travail plutôt que de prendre un congé parental, de même qu'ils sont autorisés à prendre un congé parental pour s'occuper d'un membre de la famille malade.

En ce qui concerne les activités de contrôle des inspecteurs du travail relatives à la discrimination à l'encontre de travailleurs non réguliers, en 2012, le gouvernement a inspecté au total 5 431 lieux de travail employant un nombre important de travailleurs non réguliers, comme par exemple des travailleurs avec contrat à durée déterminée ou des travailleurs détachés. Sur les lieux de travail inspectés, 4 267 ont été reconnus comme ayant été le lieu de 17 103 infractions à la législation du travail. Au total, 191 cas ont été transmis au bureau du procureur, des amendes ont été imposées dans trois cas et des mesures administratives ont été prises dans 244 cas. Il s'agissait des infractions suivantes: non-spécification par écrit des conditions de travail (1 737 cas), non-communication aux travailleurs du montant du salaire minimum (1 530) et non-attribution aux travailleurs (ou à leur famille) de salaires ou d'indemnités dans les quatorze jours après leur départ pour cause de décès ou de démission (1 334). Les cas où il y a eu détachement de travailleurs sur des lieux de travail n'autorisant pas le détachement de travailleurs ou les cas de détachement de travailleurs par des bureaux non autorisés (168 cas) ont été communiqués au bureau du procureur. D'autres cas, tels que la discrimination à l'encontre de travailleurs non réguliers dans l'attribution de primes, d'indemnités et de congés (108), ont été traités par le biais de l'application de mesures administratives.

En outre, devant la commission, un représentant gouvernemental a souligné que son gouvernement s'efforce d'éliminer toute forme de discrimination dans l'emploi et les activités professionnelles afin de promouvoir la qualité globale de l'emploi. Les travailleurs migrants relevant de l'EPS bénéficient de la même protection que les ressortis-

sants nationaux au regard de la législation sur le travail et la qualité de vie des travailleurs migrants s'est améliorée grâce à divers programmes de soutien mis en place par le gouvernement, avant leur entrée, pendant leur emploi, et après leur départ. L'EPS a été salué par la communauté internationale comme un système de gestion des travailleurs migrants entièrement nouveau. Qui plus est, les travailleurs qui bénéficient de l'EPS peuvent changer de lieux de travail jusqu'à cinq fois. Toutefois, ils peuvent changer un nombre illimité de fois conformément à un ensemble de critères que prévoit la loi, comme la fermeture temporaire ou permanente d'une entreprise, des violations du contrat de travail ou un traitement inéquitable de la part de l'employeur. S'agissant des conclusions de la 40^e session de la Conférence, qui a reconnu qu'un certain degré de restriction de la migration de la main-d'œuvre était nécessaire, l'orateur a souligné que changer de lieux de travail de manière fréquente et sans limitation peut entraîner des interventions illégales d'intermédiaires non autorisés.

Le gouvernement a introduit en 2011 des mesures de portée générale pour assurer la protection des travailleurs non réguliers contre la discrimination et pour renforcer le filet de sécurité sociale pour les travailleurs en situation précaire. Ces mesures incluent: i) l'extension du délai pour demander des mesures correctives en cas de discrimination, de trois à six mois; ii) des amendements à la loi sur la protection des travailleurs détachés en août 2012, de sorte que les travailleurs détachés illégalement doivent être recrutés directement et immédiatement par les employeurs dont ils dépendent directement; et iii) la possibilité pour les inspecteurs du travail d'identifier et de prendre les mesures qui s'imposent pour lutter contre la discrimination dont sont victimes les travailleurs détachés et ceux employés dans le cadre de contrat à durée déterminée, sur la base des salaires et des conditions de travail. Ces mesures donnent progressivement les résultats escomptés. D'autre part, habiliter les syndicats à représenter des travailleurs non réguliers dans le cadre de plainte pour discrimination n'est pas compatible avec les procédures judiciaires, les syndicats n'étant pas la partie directement affectée par un traitement discriminatoire, ni le bénéficiaire de mesures correctives.

S'agissant de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes, le gouvernement a mis en œuvre des politiques dont des horaires de travail réduits pour l'éducation des enfants, un système de congé pour soins à la famille et la protection de la maternité. Pour les travailleuses qui ont interrompu leur carrière, le gouvernement prévoit des services de l'emploi complets tels que des services d'orientation professionnelle, le placement et la formation professionnelle pour leur réintégration dans la population active. Le gouvernement a commencé à prendre des mesures d'action positive dans les établissements publics et les entreprises privées comptant plus de 500 employés et, à partir de mai 2013, les programmes d'action positive ont été étendus à l'ensemble des institutions publiques.

S'agissant de la discrimination fondée sur l'opinion politique, la Constitution impose un devoir d'impartialité politique de la part de tous les fonctionnaires, y compris les fonctionnaires du gouvernement et les enseignants des écoles publiques, interdisant de ce fait à cette catégorie d'employés de se livrer à des activités politiques en faveur d'un parti politique donné ou d'un politicien. En 2012, la Cour constitutionnelle a établi que l'interdiction et les restrictions imposées aux activités politiques des agents de l'Etat, dont les enseignants, sont conformes à la Constitution. Le gouvernement a redoublé d'efforts pour garantir des emplois de qualité et l'équité au sein de la société pour renforcer l'égalité, en consultant les partenaires sociaux.

Les membres travailleurs ont rappelé qu'en 2009 la commission avait conclu que la protection des travailleurs migrants contre la discrimination et les abus exige une attention permanente du gouvernement. Ils ont indiqué que les modifications législatives de 2012 qui permettraient aux travailleurs migrants de changer d'employeur, notamment en cas de conditions de travail difficiles ou d'un traitement inéquitable, sont importantes mais des problèmes persistent dans la pratique en raison de la charge de la preuve qui repose sur le travailleur, des difficultés d'ordre linguistique, de l'absence d'assistance juridique et de l'obligation de continuer à travailler sur le même lieu de travail pendant la durée de l'enquête. Ils ont également souligné que le gouvernement n'avait pas donné d'information sur les garanties dont disposent les travailleurs en cas de plainte auprès d'un inspecteur du travail ou auprès de la police, ou sur la manière dont «la reconnaissance objective» comme victime de discrimination, qui permettrait au travailleur de demander un changement immédiat de lieu de travail, peut être acquise. Ils se sont étonnés que, dans la grande majorité des cas, les demandes de changements de lieu de travail soient faites pour des raisons autres que la violation du contrat de travail. Les travailleurs sont très souvent invités, voire forcés à changer le motif en cours de procédure, de crainte de voir leur demande rejetée. En outre, étant donné qu'un travailleur migrant qui quitte son employeur sera renvoyé dans son pays s'il ne retrouve pas un emploi dans les trois mois, il doit souvent choisir entre subir des discriminations et des abus de la part de l'employeur ou être expulsé. S'agissant de la discrimination fondée sur le sexe, les membres travailleurs ont mentionné les emplois non réguliers dont la majorité est occupée par de la main-d'œuvre féminine et ont relevé la fréquence des licenciements pour raison de grossesse, de naissance d'un enfant ou de l'obligation de s'occuper d'un enfant. Un autre problème est le manque de budget et d'expertise en matière d'égalité de chances entre les hommes et les femmes. Bien que des inspecteurs honoraires de l'égalité dans l'emploi aient été nommés dans les entreprises, il y a peu de résultats concrets en raison d'un manque de formation et de sensibilisation. Les membres travailleurs ont également déploré l'existence d'une discrimination fondée sur l'opinion politique dans l'enseignement.

Les membres employeurs ont souligné que, dans le cadre de l'EPS, qui a été mis en œuvre en 2004, plus de 200 000 travailleurs sont entrés dans le pays entre 2004 et 2009. Plusieurs textes législatifs s'appliquent de façon égale aux travailleurs migrants et coréens. Au départ, l'EPS avait été conçu avec l'idée que les travailleurs continueraient à travailler pour l'employeur avec lequel ils avaient signé leur premier accord de travail. Des raisons pratiques ont fait que les conditions se sont assouplies. Les travailleurs sont désormais autorisés à changer d'employeur jusqu'à trois fois (les trois premières années), sous réserve que ce changement soit justifié. La liste des motifs considérés comme étant acceptables pour changer de lieux de travail a été récemment étendue. Le droit des travailleurs étrangers de rester dans le pays est stipulé dans le contrat signé avec le premier employeur et, en principe, le travailleur devrait rester avec cet employeur. Cela n'étant pas toujours possible dans la réalité, le fait de limiter le nombre de changements d'employeur autorisé n'est pas, en soi, un acte de discrimination. Néanmoins, il n'est pas toujours facile pour des travailleurs migrants, dont la culture et la langue sont différentes, de faire part de leurs préoccupations concernant leur emploi, et ils auront peut-être des difficultés à obtenir l'autorisation de changer d'emploi. Les membres employeurs ont donc encouragé le gouvernement à continuer de prendre des initiatives pour veiller à ce que les travailleurs migrants reçoivent l'information et l'assistance dont

ils ont besoin. Les membres employeurs se sont fait l'écho de l'appel lancé par la commission d'experts pour que le gouvernement prenne les mesures nécessaires afin de garantir que, dans la pratique, l'EPS, y compris le système relatif au retour et au réemploi, offre plus de souplesse dans l'autorisation de changer de lieux de travail. Ceci permettra d'éviter des situations dans lesquelles les travailleurs deviennent vulnérables aux abus et à la discrimination pour les motifs figurant dans la convention.

Pour ce qui est de la discrimination fondée sur le sexe et l'emploi, les membres employeurs ont rappelé que, même si toute forme de discrimination est condamnable, les travailleurs non permanents ne peuvent prétendre bénéficier systématiquement de toutes les conditions offertes aux travailleurs permanents et, dans le cas de la sous-traitance, il n'est pas nécessairement judicieux d'appliquer des conditions de travail identiques à des travailleurs employés par des sociétés différentes. Un des aspects essentiels d'une bonne gestion de la discrimination est la possibilité pour les travailleurs de faire part de leurs préoccupations et de demander réparation. Les nouvelles mesures prises à cet égard incluent la prolongation du temps autorisé pour déposer une plainte et les nouveaux pouvoirs confiés aux inspecteurs du travail en termes de conseil et de contrôle. Les mesures adoptées en matière d'emploi des femmes incluent le recours à des inspecteurs honoraires de l'égalité de l'emploi, nommés par des entreprises individuelles, l'obligation pour toutes les organisations publiques et les entreprises privées d'une certaine taille de faire rapport tous les ans sur l'emploi des femmes et de demander aux grandes entreprises employant peu de femmes de présenter aux autorités des plans d'action positive. Cependant, ces mesures supposent un engagement au niveau du lieu de travail. Les membres employeurs prient donc le gouvernement d'envisager de prendre des mesures complémentaires qui facilitent la systématisation de ces mesures, afin d'améliorer la participation des femmes dans la main-d'œuvre. Quant à la discrimination fondée sur l'opinion politique, les membres employeurs ont noté que le groupe d'enseignants licenciés en 2012 ont tous été réintégrés suite à une décision de justice, ce qui prouve bien que les mesures de protection contre la discrimination sont en place. Il s'agit néanmoins d'une question complexe car le droit coréen prévoit que les employés de la fonction publique doivent rester neutres politiquement. La commission d'experts a remarqué que certaines exceptions à la protection générale contre la discrimination pour des motifs d'opinion politique sont autorisées dans certains cas mais, pour qu'une exception soit valable, il faut que les critères utilisés correspondent de manière concrète et objective aux conditions inhérentes à un emploi donné. Des informations manquent sur la question de savoir si une évaluation objective des conditions inhérentes à l'emploi d'enseignant a été effectuée. En conséquence, les membres employeurs ont repris à leur compte la demande formulée par la commission d'experts qui prie le gouvernement de prendre des mesures pour assurer une protection suffisante aux enseignants du primaire et du secondaire.

Une membre travailleuse de la République de Corée a souligné que, malgré la modification apportée à l'article 25(1) de la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers et le système de permis d'emploi, il est toujours extrêmement difficile pour les travailleurs migrants de changer de lieux de travail à cause de restrictions strictes. Le nouveau système mis en place en 2012 a aggravé la situation des travailleurs migrants. Il est donc nécessaire d'assouplir les critères pour permettre à ces travailleurs de changer de lieux de travail, en incluant les situations où il y a des écarts importants de salaires et de conditions de travail par rapport à d'autres travailleurs qui exécutent le même type de travail. Se référant à la surreprésentation

des femmes dans les emplois précaires, et au fait que les travailleuses non régulières ne perçoivent que 40 pour cent du salaire des travailleurs réguliers, l'oratrice a indiqué que cet écart de rémunération entre hommes et femmes est dû à une législation déficiente. En vertu de la législation actuelle, il est extrêmement difficile pour les travailleurs en situation précaire de chercher réparation tant ils craignent les représailles de la part de leurs employeurs, y compris le licenciement. En raison des différentes formes d'emploi créées, de plus en plus de travailleurs sont exclus du champ d'application de la loi sur les normes du travail ou de la loi sur les syndicats et sur l'ajustement des relations de travail, et cela conduit à une dégradation des conditions de travail et à l'absence de sécurité sociale. Il est nécessaire que ces lois prévoient des accords d'emploi spéciaux pour ces travailleurs, et d'inclure dans la loi sur les normes de travail le principe d'emploi direct, ainsi que la possibilité pour les syndicats de chercher réparation. Faisant état du taux d'emploi des femmes, qui était de 46,3 pour cent en janvier 2013, l'oratrice a souligné que les femmes, en particulier les travailleuses en situation précaire, font face à des pressions pour quitter le monde du travail, en dépit des systèmes de congé de maternité et de congé parental prévus par la législation.

Une autre membre travailleuse de la République de Corée a déclaré que les travailleurs en sous-traitance en entreprise étaient confrontés aux pires formes de discrimination en matière de conditions de travail, en ce qui concerne notamment les différences de salaire et la sécurité de l'emploi. Les lignes directrices relatives à la protection des sous-traitants en entreprise publiées par le gouvernement en 2011 protègent en réalité les employeurs qui recourent à l'emploi indirect. Dans le secteur manufacturier, où le détachement de travailleurs est interdit, cette forme de travail est de plus en plus courante. Le système de conversion des contrats à durée déterminée en des contrats à durée indéterminée, proposé par le gouvernement, n'est pas effectif. Par exemple, même après la conversion en contrats à durée indéterminée sur instruction du gouvernement, les travailleurs concernés ont été classés dans une certaine catégorie sans possibilité de promotion, et leurs salaires ne correspondent qu'à 64 pour cent à ceux des travailleurs réguliers. Une nouvelle mesure prise par le gouvernement en 2012 sur le changement de lieu de travail des travailleurs migrants constitue une discrimination fondée sur le pays d'origine. En vertu de cette nouvelle mesure, les demandeurs d'emploi migrants sont obligés d'attendre d'être contactés par les employeurs, sans connaître le type ou le lieu de travail, ce qui les place dans une situation de profonde insécurité. S'agissant de la discrimination fondée sur l'opinion politique, l'oratrice a mis en avant le fait que des licenciements d'enseignants, membres du Syndicat des enseignants coréens et des travailleurs de l'éducation (KTU), membres du Syndicat des employés gouvernementaux de Corée (KGEU), et fonctionnaires, sont utilisés pour refuser de reconnaître juridiquement ces syndicats.

La membre employeuse de la République de Corée a souligné que les travailleurs migrants peuvent changer de lieux de travail sans aucune limitation dès lors que les raisons ne sont pas attribuables aux travailleurs, et ce jusqu'à trois fois en cas de résiliation. La Cour constitutionnelle a décidé en 2011 que la limite imposée au nombre de changements ne constitue pas une violation des droits des travailleurs étrangers. La mobilité fréquente compromet la capacité des employeurs à gérer leurs travailleurs et augmente les charges financières liées à l'éducation et à la formation qu'ils doivent dispenser aux travailleurs. Dans la pratique, les changements de lieu de travail ne nécessitent pas l'autorisation des employeurs, les employeurs devant informer les autorités des demandes de

changement que font les travailleurs. Pour renforcer le taux de participation à la vie active des femmes, qui est plus bas que celui des hommes, la flexibilité des salaires et la diversification de l'emploi sont le moyen d'aider les femmes à accéder pleinement au marché du travail. A cet égard, la législation a été révisée, et des inspections du travail sont mises en œuvre depuis août 2012. Un nombre croissant de grandes entreprises convertissant leurs travailleurs non réguliers en travailleurs réguliers ou ayant l'intention de le faire, comme en témoignent les lignes directrices relatives à la protection des sous-traitants en entreprise, le problème des travailleurs non réguliers sera bientôt moins important. La République de Corée est le seul pays en Asie où la législation impose aux entreprises de prendre des mesures d'action positive. Si l'action positive n'a pas toujours été parfaitement appliquée depuis son introduction en 2006, les entreprises s'efforcent d'appliquer les mesures à cet égard, comme en témoignent l'évolution positive de l'emploi des femmes et du nombre de femmes occupant des postes de direction, lequel est plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur public. En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'opinion politique, si la Cour suprême a ordonné la réintégration des enseignants concernés, elle a déclaré que les enseignants ont violé l'obligation qui leur est imposée de rester politiquement neutres, ce que prescrit la Constitution.

La membre travailleuse du Japon a déclaré que les travailleurs coréens et japonais sont confrontés à nombre de problèmes communs, et plus particulièrement au problème de la discrimination fondée sur le sexe et le statut d'emploi. Ce sont les travailleuses non régulières qui font l'objet des discriminations les plus importantes. Lorsque le nombre de travailleurs non réguliers est ventilé par sexe, on constate plus de travailleurs réguliers (60,9 pour cent) dans le cas des hommes que pour les non réguliers. Dans le cas des femmes, on constate davantage de travailleurs non réguliers que réguliers, et les salaires des travailleuses non régulières sont bas. Par ailleurs, le nombre de travailleurs occupant des «types spéciaux d'emploi» augmente rapidement, et ces travailleurs ne sont pas reconnus en tant qu'employés au regard de la législation du travail. Au nom de la compétition mondiale, les droits des travailleurs que consacrent les instruments de l'OIT sont bafoués et la protection des travailleurs se réduit. La membre travailleuse a exprimé l'espoir que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour mettre pleinement en application les dispositions de la convention, non seulement pour le bien-être des travailleurs coréens mais aussi pour la promotion du travail décent dans sa région et dans le monde entier.

Une observatrice représentant l'Internationale des services publics (ISP) a dénoncé et exprimé sa préoccupation du sort des syndicats de la fonction publique. L'emploi précaire croît chaque année dans la fonction publique, et le gouvernement a réduit le budget à son minimum, ce qui empêche tout nouveau recrutement. En conséquence, les fonctionnaires voient leur charge de travail augmentée et on a recours de plus en plus à des sous-traitants et à des emplois temporaires. Les travailleurs précaires de soutien à l'éducation, qui représentent près de la moitié des travailleurs précaires dans la fonction publique, perçoivent un salaire inférieur de 50 à 70 pour cent à celui du personnel régulier pour le même travail. Les personnes les plus touchées sont les femmes. Alors que le gouvernement prétend qu'il régularisera l'emploi des fonctionnaires, l'oratrice est d'avis qu'en réalité la situation des travailleurs s'est nettement détériorée depuis que les contrats à durée déterminée ont été remplacés par des contrats à durée indéterminée mais à temps partiel. En effet, le gouvernement a annoncé son intention d'augmenter de cette façon le taux d'emploi à 70 pour cent. Il s'agira de

plus de travail à effectuer en moins de temps pour moins d'argent. Le travail est si intense que le taux de suicide a augmenté ces derniers mois. Il est regrettable que le gouvernement soit d'avis que les femmes préfèrent des horaires flexibles pour s'occuper de leurs familles. Cela ne sert qu'à perpétuer une différence fondée sur le genre et à condamner les femmes à des postes moins bien rémunérés. Ces politiques, plutôt que de combattre la précarité, constituent une façon de perpétuer des inégalités profondes. Au contraire, des politiques devraient être adoptées sur la base du principe de l'emploi stable et sûr pour garantir des services publics de qualité.

La membre travailleuse des Pays-Bas a rappelé que le gouvernement a récemment annoncé des mesures en vue de créer des «emplois à temps partiel de qualité» et que les syndicats coréens s'inquiètent de ce que ces mesures soient de nature à favoriser la propagation d'emplois temporaires de mauvaise qualité au détriment de l'emploi décent et de la non-discrimination. Le gouvernement a comparé ces mesures au «modèle néerlandais». Par conséquent, il serait utile de préciser quelle fut l'expérience des Pays-Bas en matière de relations d'emploi atypiques et à temps partiel. En 1999 a été promulguée une loi sur l'emploi atypique réglementant ces formes d'emploi plutôt que d'interdire le travail à durée déterminée, à temps partiel et les relations d'emploi indirectes, cela dans le but d'apporter de la flexibilité et de la sécurité à ces travailleurs tout en assurant l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur, y compris pour ce qui est des prestations. De ce fait, un tiers de la population active néerlandaise n'a plus de contrat d'emploi permanent ou à durée indéterminée. Les femmes, en particulier, prennent des emplois à temps partiel, et pour certaines catégories de travailleurs – comme les jeunes, le personnel de soins, les travailleurs des secteurs agricole et de l'alimentation – l'emploi atypique est devenu la règle. Bien que, pour beaucoup de ces travailleurs, la réglementation du principe de non-discrimination se soit traduite par une amélioration de leurs conditions de travail, pour des groupes importants de travailleurs, la qualité de l'emploi s'est détériorée avec le remplacement des emplois permanents par des contrats à durée déterminée et lorsque de nouvelles formes d'emploi flexible ont fait leur apparition, comme par exemple le travail à la demande et les contrats «zéro heure» qui n'offrent que quelques heures d'emploi. Conscients du risque d'un clivage croissant du marché du travail, le gouvernement et les partenaires sociaux néerlandais ont convenu de la nécessité de mesures additionnelles, avec notamment l'interdiction de certaines formes d'emploi flexible, afin d'empêcher une croissance explosive des contrats d'emploi de mauvaise qualité. En conséquence, et compte tenu de l'énorme écart salarial entre travailleurs réguliers et non réguliers constaté par la commission d'experts en République de Corée, l'oratrice s'est dite vivement préoccupée par l'annonce du gouvernement selon laquelle il compte suivre le «modèle néerlandais», et a demandé quelles mesures il a l'intention de prendre afin de convertir l'emploi non régulier en emploi régulier, d'assurer le contrôle en matière de non-discrimination et de garantir tous les droits syndicaux et les droits de négociation collective des travailleurs non permanents.

Une observatrice représentant l'Internationale de l'éducation (IE) a indiqué que l'interdiction faite aux enseignants du primaire et du secondaire d'avoir des activités politiques, contrairement aux professeurs d'université, est discriminatoire et constitue une violation claire de la convention. Les motifs avancés par le gouvernement pour justifier la différence de traitement de ces deux catégories d'enseignants fondés sur leurs rôles respectifs (d'un côté l'enseignement, de l'autre l'enseignement et la recherche) ne sont pas fondés dans la mesure où tous les citoyens

sont égaux et devraient se voir offrir les mêmes opportunités d'influencer les décisions politiques, économiques et sociales dans les différentes sphères de la société, comme le prévoit l'article 80 de la recommandation OIT/UNESCO de 1966 qui indique que les enseignants devraient être libres d'exercer les libertés publiques accordées aux citoyens. Par ailleurs, la pratique qui consiste à refuser aux enseignants licenciés ou à la retraite le droit de se syndiquer est de nature discriminatoire. Le Syndicat des enseignants coréens (Chunkyojo) a été menacé de voir son enregistrement annulé au motif qu'il compte des enseignants licenciés pour motif politique et des enseignants à la retraite parmi ses adhérents. Le gouvernement refuse, pour ces mêmes raisons, d'enregistrer le Syndicat coréen des salariés de l'Etat (KGEU). L'oratrice a demandé aux organes de contrôle d'exhorter une nouvelle fois le gouvernement à respecter les normes internationales du travail en accordant à tous les enseignants les droits civils et politiques, en réintégrant les enseignants licenciés pour avoir exercé leur droit à la liberté d'expression, et en reconnaissant le droit d'adhérer à un syndicat aux travailleurs licenciés et à la retraite.

La membre travailleuse du Népal a indiqué que, pour bon nombre de travailleurs népalais, travailler en République de Corée veut dire avoir un meilleur emploi, un bon salaire et des conditions de travail décentes. Selon les travailleurs, le fait que les gouvernements respectifs soient impliqués signifie que leurs droits au travail seront respectés. Les travailleurs passent plus d'une année en formation linguistique et professionnelle, à la suite de quoi ils sont inscrits sur une liste dans l'attente d'être sélectionnés pour un emploi. La loi de 2003 sur l'emploi des travailleurs étrangers prévoit que la protection de leurs droits et intérêts, assurée sur la base de la législation du travail, s'applique de façon égale aux travailleurs étrangers et à leurs homologues coréens. Cette législation permet au travailleur migrant de rechercher un travail convenable, qu'il/elle peut effectuer dans de bonnes conditions de travail, en consultant une liste des lieux de travail proposés, étant entendu qu'il pourra changer de lieu de travail si les conditions ne semblent pas convenir ou en cas d'exploitation. La majorité des travailleurs migrants sont employés dans des travaux difficiles et qu'ils n'ont pas voulu. En août 2012, le gouvernement coréen a instauré une nouvelle mesure relative au changement de lieu de travail pour les travailleurs migrants, selon laquelle les travailleurs migrants à la recherche d'un nouvel emploi ne reçoivent plus, comme c'était le cas auparavant, la liste des lieux de travail offrant des postes. Le résultat de cette mesure est que les travailleurs migrants qui sont à la recherche d'un nouvel emploi doivent attendre d'être contactés. Ils n'ont aucune certitude du poste qui va leur être proposé et du lieu où il se trouve. En conséquence, les travailleurs migrants sont obligés de rechercher un travail dans des conditions de grande insécurité. En outre, dans la mesure où ils sont obligés de rentrer dans leur pays s'ils ne parviennent pas à trouver un nouveau lieu de travail dans les trois mois, ils ont le choix entre soit signer un nouveau contrat de travail avant que le délai de trois mois n'expire, quelles qu'en soient les conditions, soit éviter purement et simplement de changer de lieu de travail même si leur présent lieu de travail n'est pas satisfaisant. En tant que telle, la nouvelle mesure constitue une violation du droit reconnu des travailleurs migrants de choisir librement leur lieu de travail et de conclure librement des contrats de travail. Il s'agit là clairement d'une forme de discrimination dans l'emploi fondée sur le pays d'origine. A cela, il convient d'ajouter que l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ne semble pas s'appliquer dans le système EPS, car, même si de nombreuses femmes passent avec succès le EPS-TOPK (test d'aptitude en coréen de l'EPS), très peu ont la chance de

travailler en République de Corée. Les femmes devraient pouvoir bénéficier de l'égalité des chances au travail.

La **représentante gouvernementale** a souligné qu'en ce qui concerne les travailleurs migrants, depuis août 2012, le gouvernement met directement en relation les employeurs et les travailleurs migrants par l'intermédiaire des centres d'emploi au lieu de fournir à ceux qui demandent à changer de travail la liste des employeurs à la recherche de travailleurs migrants. Cette mesure était supposée réduire les coûts tant pour les travailleurs migrants que pour les employeurs et ne constitue nullement une restriction à la liberté de choix des travailleurs migrants, car ils peuvent demander aux agents des centres d'emploi de leur recommander des lieux de travail à tout moment. En outre, la charge de la preuve en cas de traitement inéquitable et de discrimination n'incombe pas toujours au travailleur; cela dépend de la nature du cas. S'agissant de la sous-traitance en entreprise, des enquêtes sont en cours quant à la légalité des pratiques plus vastes de sous-traitance dans une entreprise particulière. Le gouvernement a également déployé des efforts pour faciliter le dialogue entre les partenaires sociaux afin de trouver des solutions au nombre de travailleurs embauchés par des sous-traitants directement employés par Hyundai Motors. S'agissant de la loi sur la sous-traitance en entreprise, le gouvernement n'essaie pas de légaliser le détachement illégal au bénéfice des employeurs, mais de protéger les conditions de travail et la sécurité de l'emploi. En ce qui concerne l'écart des salaires entre hommes et femmes, il y a eu une amélioration importante puisqu'il a été réduit de 35 pour cent en 2009 à 31 pour cent actuellement. Le gouvernement a mis en place des lois visant à interdire la discrimination fondée sur le genre et a effectué des inspections dans plus de 30 000 lieux de travail par an pour s'assurer du respect de la loi. De plus, étant donné le fait que l'écart de revenu entre hommes et femmes peut être attribué à l'interruption de carrière des femmes en raison d'une grossesse, le gouvernement a adopté diverses mesures visant à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment le congé de maternité avant et après l'accouchement, et le congé pour soins donnés à un enfant, ainsi qu'à aider les femmes à revenir sur le marché du travail. Le gouvernement a nommé des inspecteurs honoraires de l'égalité dans l'emploi parmi les travailleurs recommandés, chargés de traiter des questions de discrimination fondée sur le genre et de harcèlement sexuel avec objectivité et équité sur les lieux de travail. En vue d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes, il est essentiel d'assurer la coopération entre les parties prenantes du monde du travail, les dirigeants, les autorités et la société civile. En ce qui concerne l'impartialité des fonctionnaires et des enseignants, le gouvernement a pris des mesures disciplinaires à l'encontre des fonctionnaires qui ont adhéré à un parti politique ou lui ont apporté leur soutien, car cela est une violation de la loi et de la Constitution. Pour ce qui est du non-enregistrement du KGEU, la raison invoquée est que celui-ci n'est pas conforme à la législation actuelle du travail et qu'il n'a pas de lien avec l'obligation qu'ont les fonctionnaires de respecter l'impartialité politique. La convention ne contient pas de clause spécifique relative au droit de créer des syndicats, afin d'éviter qu'elle fasse double emploi avec les dispositions de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Se référant aux travaux préparatoires de 1958 à la convention et à l'étude spéciale de 1996 sur l'égalité dans l'emploi et la profession, l'oratrice conclut son intervention en disant que la notion d'origine nationale ne se réfère pas à la nationalité et aux distinctions qui peuvent être faites entre les citoyens d'un pays et ceux d'un autre pays, mais plutôt aux distinctions faites entre des citoyens d'un même pays. Son gouvernement reconnaît que chacun

devrait bénéficier de l'égalité de chances et de traitement dans le travail et est fermement engagé à éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession.

Les **membres travailleurs** ont rappelé que la République de Corée a ratifié la convention en 1998 et, malgré l'examen de son application par la commission d'experts depuis 2005 et les multiples conseils et recommandations destinés au gouvernement, la situation des travailleurs demeure très préoccupante en matière de protection contre la discrimination et témoigne d'un manque de volonté manifeste de la part du gouvernement. En outre, il semble aussi que le gouvernement n'a pas compris que les principes de la convention ne doivent pas seulement être transposés dans la législation nationale, mais qu'il convient également de contrôler leur mise en œuvre. Un tel contrôle ne peut être mieux assuré que si les travailleurs concernés sont informés et assistés par des syndicats qui les représentent. La majorité des travailleurs victimes de discrimination disposent d'un emploi précaire. Devant ce phénomène qui s'accroît, il est nécessaire de former les inspecteurs honoraires pour qu'ils se chargent du contrôle de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les entreprises. Par ailleurs, dans la mesure où la discrimination fondée sur l'opinion politique affecte particulièrement les enseignants, le gouvernement devrait prendre sans délai des mesures pour protéger ces derniers à tous les niveaux. Le gouvernement devrait solliciter l'assistance technique du BIT afin d'assurer l'adoption rapide des modifications nécessaires à la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers et la rendre conforme aux prescriptions de la convention. Les recommandations de la commission d'experts devraient être mises en œuvre sans délai et le gouvernement devrait fournir des éclaircissements: i) en précisant la définition de l'expression «discrimination déraisonnable» utilisée dans la note n° 2012-52 ainsi que les motifs de discrimination visés; et ii) en indiquant comment et par quelle autorité il est «reconnu objectivement» qu'un travailleur étranger est victime de discrimination pour lui permettre de ne pas attendre les résultats de l'enquête sur sa demande de changement de lieu de travail pour quitter son employeur. Les membres travailleurs prient le gouvernement d'adopter des mesures pour informer l'ensemble des travailleurs et des employeurs sur les nouvelles dispositions de la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers, en particulier en matière de non-discrimination ainsi que, plus spécialement, les travailleurs étrangers sur les nouvelles règles relatives aux changements de lieu de travail et sur les dispositions légales en vigueur et les procédures pertinentes existantes en matière de harcèlement sexuel. Le gouvernement est instamment prié de fournir des informations sur les inspections réalisées dans les lieux de travail employant des travailleurs migrants (nombre d'entreprises inspectées et de travailleurs concernés, nombre et nature des violations détectées et des réparations accordées) ainsi que sur le nombre et la teneur des plaintes déposées par des travailleurs migrants auprès des inspecteurs du travail, de la police, des tribunaux et de la Commission nationale des droits de l'homme, et les suites données à ces plaintes.

Les **membres employeurs** ont pris note des conclusions du gouvernement signalant les problèmes existants et les initiatives prises pour les résoudre, ainsi que leur raison d'être, par exemple en ce qui concerne l'accès des travailleurs aux employeurs et la création des centres d'emploi, ainsi que la capacité des agents ou intermédiaires à tirer avantage de la méconnaissance qu'ont les travailleurs migrants de la culture et de la langue du pays au cours de la procédure de placement. Les membres employeurs ont souscrit au fait que le gouvernement avait tenu compte de ces problèmes et qu'il examinait comment les résoudre. Ils ont reconnu que ces mesures n'avaient peut-être ce-

pendant pas été parfaites et qu'elles en appelaient d'autres afin de garantir que la discrimination ne persiste pas dans les nouvelles pratiques. Même si aucun pays ne peut se targuer d'être à l'abri de la discrimination, certains principes doivent être respectés. Premièrement, il convient de garantir qu'aucune discrimination systémique ou institutionnalisée n'a cours via la création de lois et de réglementations entièrement conformes à la convention. Deuxièmement, ces règles doivent être appliquées en pratique et être conçues de façon à éradiquer tous les cas de pratique discriminatoire, à en tenir compte et à en décourager l'émergence. Les gouvernements doivent voir s'ils sont dotés de systèmes en mesure de déterminer les problèmes et les pratiques discriminatoires avant qu'ils ne surviennent ou de s'y attaquer dès leur apparition. Les victimes de discrimination doivent pouvoir porter leur affaire devant les instances compétentes. Les membres employeurs encouragent donc le gouvernement à continuer de prendre des mesures pour sensibiliser les travailleurs migrants à leurs droits et à leurs obligations en matière de lutte contre la discrimination. S'agissant des femmes sur le lieu de travail, et plus particulièrement des écarts de revenus mentionnés par le gouvernement, il convient de faire une distinction. Le fait que les femmes n'exercent pas d'emploi à temps plein, et donc qu'elles gagnent moins, peut être la conséquence de leur choix ou être question de disponibilité. Lorsque les femmes ont librement choisi, on ne peut parler de discrimination. Seuls les cas où elles n'ont pas pu choisir le travail qu'elles voulaient exercer relèvent de situations que l'on peut qualifier de discriminatoires; ce sont ces cas que les gouvernements doivent éradiquer. S'agissant de la question des opinions politiques, les membres employeurs ont attiré l'attention sur le fait que non seulement le gouvernement de la République de Corée, mais aussi les gouvernements du monde entier attendent de leurs fonctionnaires une neutralité politique, ce qui signifie que ceux-ci s'acquittent de leurs fonctions sans crainte ni attente de faveurs du gouvernement en place, tout en sachant qu'il peut changer et a changé. Cela étant un principe sous-jacent dans le secteur public, la commission d'experts a autorisé certaines restrictions pour autant qu'elles soient concrètes et objectives et liées à un emploi spécifique. Les membres employeurs ont rappelé que les enseignants qui avaient été arrêtés avaient par la suite été relâchés, ce qui traduit bien l'équilibre du système juridique coréen. Les membres employeurs ont encouragé le gouvernement à veiller à ce que toute restriction imposée aux fonctionnaires soit équilibrée et ont noté que, tandis que certaines restrictions étaient imposées aux enseignants du primaire et du secondaire, d'autres membres du personnel enseignant du supérieur n'y étaient pas soumis. Les membres employeurs ont demandé au gouvernement d'examiner ce point comme un point à traiter à l'avenir.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales et écrites communiquées par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé qu'elle a examiné le cas pour la dernière fois en 2009. Elle a examiné les questions suivantes: protection des travailleurs migrants contre la discrimination et les abus, discrimination au motif de la situation dans l'emploi, égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes, et discrimination fondée sur l'opinion politique.

La commission a pris note des informations fournies par le gouvernement sur l'ensemble des services fournis aux travailleurs migrants, et sur les modifications apportées récemment au système de permis de travail qui complètent la liste des motifs pour lesquels les travailleurs peuvent changer de lieu de travail. En ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe et la situation dans l'emploi, la commis-

sion a pris note de l'indication du gouvernement, à savoir que le délai pour porter plainte est passé de trois à six mois, et que les inspecteurs du travail ont été habilités à traiter des cas de discrimination à l'encontre des travailleurs engagés en vertu de contrats à durée indéterminée ou à temps partiel, et des travailleurs détachés. Elle a pris note aussi de l'information communiquée par le gouvernement sur le système d'inspecteurs honoraires de l'égalité dans l'emploi qui aide les entreprises à s'occuper des questions de discrimination fondée sur le genre, et sur le fait que l'obligation de présenter des plans d'action positive a été étendue aux entreprises où le taux de participation des femmes est faible.

Rappelant que la protection des travailleurs migrants contre la discrimination et les abus exige une attention constante du gouvernement, la commission l'a exhorté à prendre sans retard des mesures, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour que le système de permis de travail, et notamment le «système de rentrée et de réemploi», offre aux travailleurs migrants la souplesse adéquate pour leur permettre de changer d'employeur et éviter ainsi, dans la pratique, des situations les exposant à des abus et à une discrimination fondée sur les motifs énumérés par la convention. La commission a demandé aussi au gouvernement de continuer à renforcer les initiatives pour que les travailleurs migrants reçoivent toute l'information et l'aide nécessaires, et pour qu'ils soient informés sur leurs droits. Etant donné le nombre important et en hausse des travailleurs non réguliers, pour la plupart des femmes, la commission a demandé au gouvernement d'examiner l'impact des mesures prises récemment pour faire face à l'emploi non régulier, et de s'assurer qu'elles n'aboutissent pas dans la pratique à une discrimination. Vu le faible taux de participation des femmes sur le marché du travail, la commission a demandé au gouvernement de prendre des mesures systématiques pour que les femmes puissent choisir librement leur emploi et aient accès dans la pratique à un large éventail d'emplois. La commission a demandé instamment au gouvernement de faire en sorte qu'il existe des procédures rapides, efficaces et accessibles pour lutter contre la discrimination et les abus dans la pratique. Elle lui a demandé aussi de prendre des mesures pour garantir une protection efficace contre la discrimination fondée sur l'opinion politique, en particulier pour les enseignants de l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire, et de veiller à ce que des critères concrets et objectifs soient utilisés pour déterminer les rares cas dans lesquels l'opinion politique est une condition requise pour obtenir un emploi déterminé.

La commission a exhorté le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT, et à inclure dans son rapport à la commission d'experts dû en 2013 des informations complètes sur l'ensemble des questions que cette commission et la commission d'experts ont soulevées, en vue de leur examen à sa prochaine session.

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (ratification: 1964)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Le 26 janvier 2010, le Congrès national a approuvé la dernière modification de la Constitution politique, qui réaffirme l'engagement de la nation d'interdire tout acte considéré comme discriminatoire. L'article 38 dispose ce qui suit: «L'Etat se fonde sur le respect de la dignité de la personne et est organisé en vue de la protection réelle et effective des droits fondamentaux qui lui sont inhérents. La dignité de la personne est sacrée, innée et inviolable; la respecter et la protéger constituent une responsabilité essentielle des pouvoirs publics.» De plus, le principe VII du Code du travail établit: «Est interdite toute discrimination, exclusion ou préférence au motif du sexe, de l'âge, de la race, de la couleur, de l'ascendance nationale, de l'origine, de l'opinion politique, de l'activité syndicale ou de la croyance religieuse, sauf les exceptions prévues par

la loi dans le but de protéger le travailleur.» Le principe IV du Code du travail dispose: «Les lois relatives au travail ont un caractère territorial et s'appliquent sans distinction aux Dominicains et aux étrangers.» Ainsi, les obligations et droits prévus dans la législation du travail s'appliquent exactement de la même façon aux travailleurs dominicains et aux étrangers, quel que soit leur statut migratoire et, à conditions égales, les prestations qui découlent de la relation de travail sont absolument les mêmes.

De plus, l'article 6 de la loi 135-11 dispose ce qui suit: «Quiconque vivant avec le VIH ou le sida a le droit de travailler; par conséquent est interdite toute discrimination au travail de la part de l'employeur, physique ou moral, public ou privé, national ou étranger; l'employeur ne peut pas ni lui-même ni par une autre personne demander des examens en vue de la détection du VIH ou de ses anticorps comme condition pour obtenir un emploi ou le conserver, ou pour obtenir une promotion.»

Les politiques sur les migrations, en ce qui concerne le domaine du travail, sont reliées entre elles au moyen de l'accord interinstitutionnel qu'ont conclu le ministère du Travail, le ministère des Relations extérieures et la Direction générale des migrations. C'est ainsi qu'est coordonné le traitement des demandes d'enregistrement des contrats de travail qui lient des personnes non dominicaines. Concrètement, un visa de travail est délivré une fois que l'entreprise a offert un contrat; ensuite, le contrat est enregistré au ministère du Travail et, enfin, la Direction générale des migrations délivre un document d'identité au travailleur migrant. Pour illustrer cette procédure, on mentionnera le programme pilote mis en œuvre dans l'une des entreprises du secteur agricole de la République dominicaine, qui a permis de délivrer un visa de travail à 325 travailleurs d'origine haïtienne et d'enregistrer leurs contrats de travail. La Direction générale des migrations a émis un document officiel qui régit le statut migratoire et professionnel de ces personnes. Le ministère du Travail, le ministère des Relations extérieures et la Direction générale des migrations ont organisé trois activités depuis sept mois: un atelier visant les employeurs de l'hôtellerie; un atelier destiné au secteur de la construction, organisé avec l'association des constructeurs du pays; et un atelier pour l'ensemble des responsables des bureaux locaux et des directeurs départementaux du ministère du Travail. En ce qui concerne les observations relatives aux écarts salariaux entre les travailleurs dominicains et les travailleurs étrangers du secteur de la construction, il convient de souligner que le programme de formation a porté notamment sur la question de l'égalité de salaires que prévoit le Code du travail entre hommes et femmes et entre Dominicains et étrangers.

Le gouvernement souligne également l'action du département d'aide judiciaire, en place au ministère du Travail, qui fournit une aide judiciaire gratuite à tous les travailleurs et travailleuses, y compris à ceux et celles d'origine haïtienne. En mars de cette année, avec l'aide de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), un prospectus élaboré par le ministère du Travail a été traduit en créole pour donner des indications précises sur les modalités de soumission des plaintes liées au travail, et sur les droits fondamentaux. En 2013, des protocoles d'accord ont été conclus entre le ministère du Travail et les principaux laboratoires du pays.

Conformément à la résolution n° 39/2012, a été constituée la Commission technique d'égalité de chances et de non-discrimination, qui réunit les spécialistes de l'égalité de genre et du développement, les directions générales du ministère du Travail et l'Unité technique professionnelle de service intégral (UTELAIN). Deux colloques se sont tenus sur l'égalité de chances et la non-discrimination, et un autre sur les relations professionnelles et le dévelop-

pement humain, qui a eu lieu le 25 novembre à l'occasion de la Journée internationale de la non-violence contre les femmes. Les travailleurs, les employeurs et le gouvernement y ont participé. De janvier à mai dernier, le gouvernement a déployé les activités suivantes en matière d'égalité de chances et de non-discrimination: révision du manuel des droits au travail des femmes, par la commission qui a été créée en vertu d'une résolution sur ces questions; atelier de sensibilisation à l'égalité de chances et à la non-discrimination pour les responsables des bureaux régionaux du travail; atelier de sensibilisation à l'égalité et à la non-discrimination à l'intention du vice-ministre et des directeurs et responsables départementaux du ministère du Travail; atelier de sensibilisation à l'égalité et à la non-discrimination pour le personnel technique de la Direction générale de l'emploi, de l'UTELAIN et d'autres services du ministère du Travail.

A été élaboré le projet de décret visant à constituer la Commission tripartite de l'égalité des chances et de la non-discrimination, laquelle permettra aux employeurs, aux travailleurs et aux institutions de l'Etat de coordonner et de mener des activités spécifiques en faveur des travailleurs et travailleuses du pays et de coordonner les programmes et politiques de non-discrimination. Le ministère du Travail a formulé en janvier 2013 son plan stratégique de développement pour 2013-2016, dont l'un des axes est l'égalité de chances et la non-discrimination, élément qui fait suite à un plan analogue exécuté en 2009-2012. L'absence d'informations pour laquelle il a été demandé au gouvernement de présenter des explications devant la commission ne signifie pas qu'il ait abandonné sa politique de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de discrimination et son engagement d'appliquer effectivement cette convention.

En outre, devant la commission, un **représentant gouvernemental** a repris les informations contenues dans la communication écrite présentée par le gouvernement et a ajouté que son gouvernement refusait catégoriquement toute forme de discrimination, que ce soit à l'égard des Dominicains ou des étrangers. La Cour suprême de Justice a décidé, dans son jugement du 2 juin 2002, que les étrangers qui veulent ou doivent exercer un droit en justice, en tant que défendeurs ou plaignants, n'ont pas à déposer de caution. Ils peuvent donc ester en justice gratuitement. L'orateur s'est également référé à l'adoption en octobre 2011 du *Règlement de la loi générale sur les migrations* applicable non seulement aux personnes qui souhaitent entrer en République dominicaine, mais également à celles qui y vivent en situation irrégulière. Le ministère du Travail élabore actuellement un mécanisme de contrôle de tous les travailleurs par le Système du registre du travail (SIRLA). En 2012, 14 676 travailleurs étrangers ont été enregistrés, dont 5 662 Haïtiens. Jusqu'à mai 2013, 5 585 contrats de travailleurs haïtiens avaient été enregistrés. Le gouvernement a lancé un programme d'orientation et de formation à destination des employeurs et des travailleurs sur la législation en vigueur en la matière. Le Département de l'inspection du travail déploie quant à lui un système d'inspection préventive grâce auquel il contrôle l'application effective des normes, notamment en ce qui concerne l'égalité salariale. En 2012, l'Unité chargée des migrations de main-d'œuvre a été créée par la décision n° 14/2012.

En 2013, il a été convenu avec plusieurs laboratoires que ces derniers ne pratiqueraient aucun examen qui ne serait pas prévu par les normes en vigueur dans le pays sans le consentement des personnes concernées. Les accords conclus à ce sujet contiennent des dispositions juridiques qui interdisent expressément la réalisation d'examens pouvant entraîner des actes discriminatoires à l'égard d'hommes et de femmes. Le représentant gouvernemental a également donné des informations sur les me-

sures de renforcement des capacités du personnel du ministère du Travail en matière de genre et de non-discrimination, ainsi que sur d'autres activités de formation et de sensibilisation. Son gouvernement demande au Bureau de continuer à fournir l'assistance technique et confirme son engagement à fournir des informations sur toutes les mesures appliquées pour mettre en œuvre la convention.

Les membres employeurs ont rappelé qu'il s'agit d'un cas de double note de bas de page par la commission d'experts en 2012. Douze observations ont été formulées par la commission d'experts au sujet de ce cas. Il convient de remercier le gouvernement pour son rapport détaillé sur les activités qui ont été menées et pour l'information complémentaire qui a été fournie par écrit. En outre, dans son observation, la commission d'experts a pris note avec intérêt, à deux reprises, d'éléments concernant ce cas. Premièrement, en matière d'actions menées afin de lutter contre la discrimination fondée sur la couleur, la race ou l'ascendance nationale, elle a pris note avec intérêt de l'adoption, le 19 octobre 2011, du Règlement d'application de la loi générale sur les migrations n° 631-11, dont l'article 32 prévoit que les étrangers résidents jouissent des garanties de leurs droits fondamentaux dans les mêmes conditions que les nationaux. Deuxièmement, concernant le statut VIH réel ou supposé, la commission d'experts a pris note avec intérêt de l'adoption de la loi n° 135-11, du 7 juin 2011, dont l'article 6 interdit d'exiger des tests de dépistage du VIH en tant que condition pour obtenir ou conserver un emploi, ou pour obtenir une promotion. Les employeurs ont également noté avec intérêt ces questions ainsi que les mesures complémentaires engagées par le gouvernement. Les membres employeurs ont estimé que les rapports du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines de racisme, discrimination raciale, xénophobie et formes assimilées d'intolérance et de l'expert indépendant sur les affaires relatives aux minorités, cités dans l'observation de la commission d'experts et formulant une série de recommandations constituaient peut-être la raison pour laquelle le gouvernement avait mis en œuvre des actions concrètes qui vont dans le sens de la conformité avec la convention. Les membres employeurs ont noté que le gouvernement se déclare disposé à recevoir l'assistance technique du Bureau et s'engage à tenir l'OIT informée en la matière.

Les membres travailleurs ont observé que la commission examine depuis une vingtaine d'années déjà le cas de l'application de la convention aux travailleurs migrants d'origine haïtienne, mais également aux nationaux ayant la peau foncée. D'autres formes de discriminations graves concernent la pratique des tests de dépistage du VIH, des tests de grossesse dans le secteur des *maquilas*, ou encore des cas de harcèlement sexuel dans l'industrie. En ce qui concerne la discrimination fondée sur la couleur, la race ou l'ascendance nationale, un nouveau règlement sur les migrations a été adopté le 19 octobre 2011, qui prévoit que les étrangers résidents jouissent des garanties de leurs droits fondamentaux dans les mêmes conditions que les nationaux. Selon le rapport de la commission d'experts, les travailleurs migrants en situation irrégulière seront régularisés et autorisés à travailler et à bénéficier du système de sécurité sociale à l'instar des travailleurs nationaux. Néanmoins, les syndicats nationaux continuent de considérer que des problèmes de discrimination des migrants haïtiens persistent, même pour ceux issus de la seconde ou de la troisième génération qui sont nés sur le territoire dominicain. Les habitants les plus pauvres dans le pays seraient d'ascendance africaine et incluraient les quelque 800 000 immigrants d'origine haïtienne dont la plupart n'ont pas de documents d'identité et, par conséquent, n'ont pas accès à la sécurité sociale et perçoivent des salaires substantiellement moins élevés que les tra-

vailleurs nationaux, notamment dans la construction et l'agriculture. Une vérification factuelle sur place s'impose par conséquent afin de vérifier la situation des migrants non-résidents au sens juridique du terme, c'est-à-dire les migrants sans permis de résidence.

En dépit des assurances du gouvernement concernant le fait que le droit national interdit les discriminations sous toutes ses formes, il reste des milliers d'Haïtiens vivant et travaillant sur le territoire national et ne jouissant pas de l'égalité des droits faute de documents d'identité, alors que l'unique chiffre avancé par le gouvernement concerne une mesure de régularisation de 325 travailleurs dans l'agriculture. Il convient, en outre, de souligner la situation difficile que vivent ces travailleurs, surtout les jeunes travailleuses dans les zones franches d'exportation travaillant dans les fabriques de vêtements qui se voient imposer, en violation de la convention, des tests de grossesse obligatoires avant d'être embauchées, tests dont les résultats sont envoyés aux employeurs. Or le gouvernement n'apporte aucune information ni sur les progrès accomplis dans l'adoption des modifications du Code du travail en la matière ni sur l'application dans la pratique de l'article 47, paragraphe 9, du Code du travail qui interdit le harcèlement sexuel par les représentants de l'employeur. Mis à part des actions de sensibilisation envers les laboratoires médicaux, le gouvernement n'indique pas de manière claire quelles sont ses intentions pour combattre ces pratiques. En ce qui concerne le statut VIH réel ou supposé, il convient de saluer le fait qu'une loi de 2011 interdit d'exiger des tests de dépistage du VIH en tant que condition pour obtenir ou conserver un emploi, ou pour obtenir une promotion, et sanctionne de nullité et de lourdes amendes tout licenciement intervenu sur cette base. Reste à savoir si ces mesures sont effectives, car des informations font état du fait que les tests de détection du VIH continuent dans la pratique. Ces faits sont inacceptables et méritent d'être suivis de très près par la commission.

Le membre employeur de la République dominicaine a déclaré que la législation en vigueur continue de promouvoir les pratiques non discriminatoires. Elle consacre l'égalité entre tous, hommes et femmes, sans distinction. Conformément à la loi sur les migrations et à son règlement, il est prévu de régulariser le statut migratoire de tous les étrangers qui vivent dans le pays. En outre, la loi n° 135-11 garantit les droits des personnes vivant avec le VIH et sida. Actuellement, la Direction des migrations régularise le statut migratoire des personnes en transit et obtient d'autres résultats importants dans ce cadre. Les employeurs assument leurs engagements en la matière. Ils ont promu, mené et appuyé des activités avec le ministère du Travail contre la discrimination et pour l'égalité des chances dans divers secteurs productifs – zones franches, secteur agro-industriel, tourisme. Il convient de mentionner tout particulièrement le programme tripartite qui a été élaboré dans le secteur des zones franches d'exportation pour créer des politiques visant à prévenir le VIH/sida et à garantir les droits des personnes touchées. Y ont participé l'Association dominicaine des zones franches (ADOZONA), des organisations de travailleurs des zones franches, l'Unité technique professionnelle d'assistance intégrale qui relève du ministère du Travail (UTELAIN) et le Conseil national des zones franches. Depuis 2011, le BIT, par le biais de son bureau au Costa Rica, a élaboré un programme de promotion du travail décent pour la région de Bávaro-Punta Cana. Le programme a eu un tel succès qu'il a été repris dans d'autres régions du pays. Les employeurs de la République dominicaine estiment qu'il faut examiner le cas en tenant compte d'informations officielles et vérifiables et en laissant de côté les considérations politiques liées à ce problème et ils s'engagent à continuer à promouvoir et à appliquer la

législation pertinente. Ils demandent que le BIT fournisse une assistance visant à renforcer davantage le système d'inspection.

Le membre travailleur de la République dominicaine a déclaré que, depuis plus de cinquante ans, les travailleurs du pays luttent pour défendre les droits de l'homme et que, grâce à cela, des avancées substantielles ont été enregistrées, entre autres, par le biais de la nouvelle Constitution, du Code du travail et de la loi sur le VIH/sida. Les travailleurs ont participé activement à l'élaboration de ces textes, qui sont exprimés en termes très clairs. Ces normes ne sont source d'aucune préoccupation pour les travailleurs. Le problème est que, souvent, ces lois ne sont pas appliquées ou que leur application soulève des incertitudes. Dans ce contexte se produisent également de graves violations de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Au bureau de son syndicat, la Confédération autonome syndicale classiste (CASC), les travailleurs œuvrent en collaboration avec des travailleurs haïtiens, des organisations sociales et la pastorale catholique pour améliorer leurs conditions de travail. Son syndicat a eu aussi connaissance de plaintes de travailleurs des zones franches pour discrimination fondée sur le sexe et sur le statut sérologique réel ou supposé, de tels cas se produisant là où il n'y a pas d'organisations de travailleurs. Ceci démontre le lien entre l'application de la convention et l'exercice des autres droits des travailleurs. Les gouvernements dominicain et haïtien ont conclu un accord pour que l'on fournisse aux travailleurs haïtiens les papiers nécessaires; mais il ne s'agit pas simplement des Haïtiens, mais aussi des Dominicains, qui n'ont pas de papiers et qui ne peuvent donc pas bénéficier de la sécurité sociale. L'orateur s'est également référé à la lutte pour obtenir que les travailleurs de l'économie informelle puissent accéder à la sécurité sociale. De manière générale, les choses changent dans le bon sens, avec la participation active des syndicats. Il a réaffirmé qu'il fallait considérer deux choses séparément: d'une part la loi, qui est une loi constructive et claire, et d'autre part son application, qui pose problème. L'orateur a sollicité l'assistance du BIT en matière de formation et souligné qu'il y aura toujours quelqu'un pour pratiquer la discrimination. La coopération est donc nécessaire pour régler les cas individuels et parvenir à l'exercice de tous les droits fondamentaux pour tous.

La membre gouvernementale de la Colombie, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux de la commission qui sont membres du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a déclaré avoir écouté attentivement les détails fournis par le représentant gouvernemental à propos des mesures prises eu égard à la convention et aux commentaires de la commission d'experts. Ces derniers ont trait au règlement de la loi générale sur les migrations et à la création, en 2012, d'une Unité des migrations de main-d'œuvre au sein du ministère du Travail afin de veiller au respect des droits des migrants par des procédures d'inspection, de garantir l'application de la législation du travail aux ressortissants étrangers et de diffuser l'information relative aux droits des étrangers. En 2012, le ministère du Travail a établi le Comité pour l'égalité de chances et la non-discrimination qui s'efforce de sensibiliser les travailleurs et les employeurs à l'application de la législation du travail sous l'angle de l'équité et de l'égalité entre tous les partenaires du monde du travail. Réitérant l'engagement du GRULAC en faveur de la protection et la promotion de l'égalité de chances et de la non-discrimination dans l'emploi dans toutes les régions du monde, ils se sont félicités des efforts consentis par le gouvernement et l'ont encouragé à poursuivre dans la voie des mesures déjà

adoptées afin de garantir la bonne mise en œuvre de la convention.

La membre travailleuse des Etats-Unis a rappelé que l'Accord de libre-échange entre la République dominicaine, l'Amérique centrale et les Etats-Unis (CAFTA-DR), signé en 2004, oblige la République dominicaine à respecter la législation nationale et les normes de l'OIT. Toutefois, le gouvernement a longtemps retardé l'action promise pour résoudre les problèmes persistants de discrimination au travail subie par les femmes, les personnes de couleur et les travailleurs migrants. Depuis un certain nombre d'années, la commission d'experts fait part de sa préoccupation au sujet de la persistance des cas de discrimination fondée sur le sexe, notamment l'imposition de tests de grossesse obligatoires, le harcèlement sexuel et le manque d'application efficace de la législation, particulièrement dans les zones franches d'exportation (ZFE). Bien que les mesures prises aient consisté en des activités de formation et de sensibilisation, le gouvernement n'a pas fourni d'informations adéquates sur les lois y relatives et les mesures destinées à prévenir ou éliminer de telles pratiques récurrentes. En outre, les travailleurs et les syndicats ont continué à signaler des pratiques systématiques de discrimination de genre dans les zones franches et ailleurs. La plupart des travailleurs dans les ZFE sont constitués essentiellement des pauvres et jeunes mères célibataires âgées de 19 à 25 ans, que leurs expériences de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont dévasté, tandis que d'autres ont subi des tests obligatoires de VIH et de grossesse préalables à l'embauche, ainsi que des questions récurrentes sur leur statut matrimonial. Toute tentative de former des syndicats pour mettre fin au harcèlement a eu pour conséquence leur licenciement. Bien que l'emploi des femmes ait un impact positif sur le développement social et économique dans la plupart des pays, un tel résultat n'est possible que si ce travail est décent en termes de salaire, des droits d'organisation et de non-discrimination. L'oratrice a également attiré l'attention sur une affaire récente concernant la discrimination dans les chaînes d'approvisionnement. Après le licenciement de 84 éplucheurs de noix de coco haïtiens d'une exploitation de noix de coco, le propriétaire de l'usine a fermé l'usine et a disparu sans payer les salaires et les indemnités de licenciement après quelquefois treize années de service. Des dirigeants syndicaux dominicains qui avaient accompagné les représentants des travailleurs ont constaté que de nombreuses personnes concernées avaient été amenées illégalement dans le pays, parfois enfants, pour travailler dans des conditions inhumaines. Fait troublant, le ministère du Travail a approuvé la fermeture de l'usine sans réaliser aucune enquête sur les salaires, les indemnités et autres paiements dus aux travailleurs, qui étaient tous des migrants haïtiens. Des problèmes similaires ont été observés en ce qui concerne la chaîne d'approvisionnement pour les produits à base d'aloès. Bien que le plus souvent l'accent soit mis sur les problèmes liés à l'exercice de la liberté syndicale dans les chaînes globales d'approvisionnement, les exemples fournis démontrent que les systèmes privés d'audit et de certification volontaires utilisés par les multinationales et les grandes marques n'ont presque jamais permis d'identifier de graves cas de discrimination fondée sur le genre, la race et l'ascendance nationale des travailleurs migrants.

Le membre travailleur du Brésil a déclaré que la situation en Haïti fait que les Haïtiens émigrent vers différents pays voisins et que la cible principale de ces mouvements migratoires est la République dominicaine. Les migrants haïtiens souffrent de discrimination systématique en matière de salaire et de sécurité sociale. Les problèmes qu'ils rencontrent en matière de documents d'identité en l'absence de régularisation appropriée les rendent particulièrement vulnérables, et les employeurs profitent de cette

vulnérabilité pour augmenter leurs profits et verser des salaires réduits, voire pas de salaire du tout. Le manque de documents fait qu'il est beaucoup plus difficile pour ces travailleurs de réclamer leurs droits. Il existe des textes juridiques qui, s'ils étaient appliqués, permettraient de garantir aux travailleurs haïtiens les mêmes droits qu'aux autres travailleurs. Dans une société de décorticage de noix de coco à San Cristóbal, les travailleurs n'ont pas reçu leur salaire et ont protesté pendant plus de vingt jours devant le ministère du Travail. Et ce pire encore l'entreprise a fermé ses portes avec l'autorisation du ministère du Travail sans les payer. Cela n'est pas acceptable. S'il devient possible d'engager et de renvoyer des travailleurs sans payer les salaires, cela pose un problème qu'il est impossible de résoudre par de simples discussions au sein de cette commission. Ce cas devrait donner lieu à une mission dans le pays permettant de résoudre cette question par le biais du dialogue social avec tous les acteurs concernés.

Le membre travailleur du Costa Rica a souligné la gravité de la situation à laquelle sont confrontées les femmes en République dominicaine. La discrimination envers les femmes s'exprime de diverses manières. L'obligation de fournir un test de grossesse préalable négatif à l'embauche est extrêmement discriminatoire, car elle constitue une violation de la protection qu'exige la procréation. Les femmes devraient être tenues d'informer leur employeur de leur état de grossesse uniquement si elles ont besoin d'une protection, contre le licenciement par exemple. Cette information ne devrait pas être exigée dans l'intérêt de l'employeur. L'égalité de chances et de rémunération est inexistante pour les femmes, même lorsqu'elles effectuent un travail de valeur égale nécessitant le même degré de compétence que le travail effectué par des hommes. Le phénomène du harcèlement sexuel est préoccupant, dans les ZFE, le transport et l'industrie bananière. De nombreux employeurs imposent en outre des tests de dépistage du VIH, violant ainsi toute une série de normes de l'OIT. Les travailleuses migrantes haïtiennes sont victimes de niveaux extrêmes de discrimination. Le gouvernement ne leur délivre pas les documents nécessaires, ce qui veut dire que leurs enfants nés en République dominicaine sont privés de certificat de naissance, se voient refuser l'accès à l'enseignement et sont réduits à une extrême pauvreté. Le Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance qui y est associée a appelé la République dominicaine à adopter une politique et une stratégie juridique, assorties d'une stratégie éthique et culturelle, afin d'éradiquer les causes profondément ancrées du racisme et de la discrimination raciale dans le pays, et à mettre fin à l'invisibilité et au silence des groupes minoritaires et autres personnes victimes de discrimination. Or, le gouvernement n'a manifesté aucun signe d'intérêt pour l'adoption de telles stratégies. Les fédérations syndicales internationales resteront vigilantes à l'égard de la République dominicaine et d'autres pays de la sous-région qui continuent à violer les droits de l'homme de manière systématique et les dénonceront devant la communauté internationale.

Le représentant gouvernemental a fait part de son appréciation des commentaires formulés par les différents délégués ainsi que des communications des employeurs et des travailleurs aux fins d'une meilleure application de la convention. Dans aucun pays de la région, et peut-être même dans le monde, on ne retrouve une telle solidarité avec les frères haïtiens. En République dominicaine, les femmes haïtiennes traversent la frontière pour se rendre en quelques heures dans les hôpitaux de la République dominicaine pour accoucher. Son pays offre des opportunités de travail, des terres et des logements aux travailleurs haïtiens, ainsi qu'un enseignement aux enfants

haïtiens. L'orateur a invité quiconque à interroger les milliers de travailleurs haïtiens ou dominicains de couleur sur ce qu'ils pensent du travail en République dominicaine, que ce soit dans le tourisme, dans les télécommunications, dans le télémarketing ou dans la construction. En ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe, les discussions sur les réformes possibles du Code du travail et sur la création d'une commission tripartite à cet effet ont repris la semaine passée. En janvier 2013, le ministère du Travail a élaboré un plan stratégique 2013-2016, qui fait suite à un plan similaire pour la période 2009-2012 et dont un des axes importants porte sur l'égalité de chances et la non-discrimination. Quarante-deux ateliers ont été organisés à l'intention des entreprises du secteur privé au sujet des interdictions relatives à la loi 135.11 sur le VIH et le sida; des ateliers destinés aux représentants du ministère ont également été organisés, parmi lesquels il convient de noter notamment un atelier organisé en collaboration avec le BIT, auquel les centrales syndicales et les représentants des zones franches d'exportation ont largement participé. Vingt-deux mémorandums d'accord ont été signés avec les entreprises privées.

En ce qui concerne les allégations concernant l'inégalité de traitement dont seraient victimes les travailleurs haïtiens, il convient de souligner que les actes de discrimination sont minimes, comme l'a indiqué le représentant des travailleurs dominicains. D'ailleurs qu'advient-il lorsque des travailleurs dominicains arrivent à Puerto Rico à bord d'une embarcation de fortune et qu'ils sont détenus par les autorités? Ont-ils la possibilité d'exiger leur régularisation des autorités portoricaines? S'agissant des informations concernant une entreprise de production de noix de coco qui a cessé ses activités dans le respect de la législation nationale, l'orateur a affirmé que son gouvernement détenait un document présenté par les avocats des centrales syndicales dans lequel ils demandent au juge du travail de San Cristóbal de suspendre la mise en œuvre des mesures d'exécution et de classer le dossier comme réglé à l'amiable. Cela implique un classement définitif du dossier et une solution définitive à l'affaire et signifie que les droits des travailleurs ont été garantis. Le gouvernement réitère son engagement à continuer à appliquer des politiques favorables à l'égalité entre hommes et femmes sans la moindre discrimination et dans le respect de la convention et de la législation nationale.

Les membres employeurs ont pris note des informations détaillées fournies par le gouvernement ainsi que des préoccupations exprimées par les différents représentants des travailleurs. Des modifications ont été apportées en particulier à la Constitution ainsi qu'aux lois sur le travail, sur les migrations et aux dispositions légales relatives à l'accès au travail pour raisons de santé. La nouvelle législation interdit d'exiger un dépistage du VIH préalable à l'embauche et énonce la pleine égalité de droits entre travailleurs nationaux et étrangers. Il convient d'espérer que les modifications de la législation seront appliquées dans la pratique afin que toutes les questions soulevées par la commission d'experts en 2011 et 2012 puissent trouver une solution. Il convient en outre d'accueillir avec intérêt la demande du gouvernement pour une prolongation de la coopération et de l'assistance technique du Bureau en vue d'atteindre les objectifs fixés par le Plan de développement stratégique 2013-2016 et de mettre en place le Comité tripartite sur l'égalité de chances et la non-discrimination en promulguant son décret d'application. Les membres employeurs ont exprimé l'espoir que le gouvernement continuera d'envoyer des informations faisant état de progrès en la matière.

Les membres travailleurs ont tenu à souligner les problèmes graves rencontrés dans l'application de la convention: des centaines de milliers de migrants d'origine haïtienne vivant et travaillant sur le territoire dominicain

ne bénéficient pas de l'égalité de traitement avec les nationaux, demeurent sans documents d'identité et sont exclus de la sécurité sociale. Bien qu'il connaisse la situation, le gouvernement feint de l'ignorer. La commission devrait par conséquent continuer à suivre ce cas de près, car outre le constat que la législation n'est pas en pleine conformité avec la convention les mentalités doivent changer aux fins d'un meilleur respect mutuel entre les personnes. Les points soulevés par la commission d'experts doivent être réglés sans délai, car ce cas persiste de longue date, ce qui a lui a valu une double note de bas de page en 2012. Le gouvernement doit ainsi i) informer la commission d'experts sur les mesures qui seront prises pour veiller à la pleine application du règlement n° 631-11 de 2011 d'application de la loi générale sur les migrations et faire en sorte que les travailleurs migrants ne subissent aucune discrimination fondée sur l'un quelconque des motifs énumérés dans la convention; ii) prendre des mesures afin d'obliger les employeurs à respecter les dispositions de la législation du travail, en particulier en ce qui concerne les pratiques répréhensibles de tests de grossesse préalables à l'embauche, ainsi que les tests de dépistage du VIH, réel ou supposé. Les premières informations attestant de la mise en œuvre effective de ces mesures doivent être fournies à la commission d'experts pour sa réunion de 2013, et le gouvernement est invité à se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cet égard.

Conclusions

La commission a pris note des informations fournies oralement et par écrit par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé qu'elle a examiné ce cas pour la dernière fois en 2008, et qu'elle a soulevé des questions concernant la discrimination dans l'emploi et la profession envers les Haïtiens et les Dominicains qui ont la peau foncée, la discrimination fondée sur le sexe, y compris sous la forme de tests de grossesse obligatoires et de harcèlement sexuel, et sous la forme de tests obligatoires de dépistage du VIH.

La commission a pris note de l'information du gouvernement à propos des derniers événements, dont le renforcement du cadre législatif et réglementaire portant sur la discrimination de manière générale, et la discrimination envers les migrants en particulier, et interdisant de manière explicite les tests de dépistage du VIH en tant que condition pour obtenir ou conserver un emploi. Elle a également pris note de l'accord interinstitutionnel destiné à assurer une action concertée concernant le traitement des demandes d'enregistrement des contrats de travail des migrants et la délivrance de visas et de documents d'identité, ainsi que des activités de sensibilisation qui ont été entreprises. Elle a noté, d'autre part, la création de la Commission technique pour l'égalité de chances et contre la discrimination, et l'élaboration du Plan de développement stratégique (2013-2016).

Se félicitant des initiatives prises par le gouvernement, la commission a également noté que l'impact de ces mesures dans la pratique demeure incertain. Par conséquent, la commission a demandé au gouvernement, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, de prendre des mesures énergiques pour faire en sorte que les travailleurs, y compris les travailleurs d'origine haïtienne et ceux qui ont la peau foncée, les travailleurs migrants en situation irrégulière, les femmes qui travaillent dans des zones franches d'exportation et les travailleurs des secteurs de la construction et de l'agriculture, soient protégés, dans la pratique, contre toute discrimination fondée sur les motifs énumérés par la convention. Elle a également recommandé au gouvernement de poursuivre et de renforcer ses efforts pour sensibiliser la population à cet égard et de mettre un terme à la pratique des tests de grossesse et des tests de dépistage du VIH en tant que condition pour obtenir ou conserver un

emploi. La commission a également demandé au gouvernement de garantir l'efficacité et l'accessibilité des mécanismes de surveillance et de contrôle de l'application des mesures de la lutte contre la discrimination, et de veiller à ce que des mécanismes de plaintes soient accessibles, dans la pratique, à tous les travailleurs, y compris à ceux qui ne sont pas représentés par des syndicats.

La commission s'est félicitée de la demande formulée par le gouvernement pour obtenir l'assistance technique du BIT afin de continuer à réaliser des progrès tangibles dans l'application de la convention, et a exprimé l'espoir que cette aide sera fournie dans un avenir proche. La commission a demandé au gouvernement de fournir un rapport à la commission d'experts, dont un rapport détaillé sur toutes les questions soulevées par cette commission et par la commission d'experts, qui sera examiné lors de sa prochaine session.

RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN (ratification: 1964)

Un représentant gouvernemental a indiqué que son gouvernement attache beaucoup d'importance au bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT et qu'il continuera ainsi. Malgré le rapport complet contenant les documents et les informations demandés, que le gouvernement a présenté à la commission d'experts, celle-ci n'en a pas tenu compte. Selon le rapport de la commission d'experts, aucune mesure n'a été prise ou envisagée pour modifier l'article 1117 du Code civil afin de garantir aux travailleurs des deux sexes les mêmes droits concernant la pension et les allocations familiales et de réviser le projet de loi sur la retraite anticipée des femmes. Contrairement à ce qu'indiquent les conclusions de la commission d'experts, pour donner effet à la convention, le gouvernement a renforcé encore ses mécanismes de contrôle et, depuis 2011, a mis en place quatre organes techniques qui sont chargés de modifier la loi sur le travail, la loi sur la sécurité sociale et la réglementation sur la sécurité et la loi sur la santé au travail, et de promouvoir le dialogue social. Le gouvernement a fourni à la commission d'experts des informations détaillées sur les questions susmentionnées. Le gouvernement a notamment présenté au Parlement plusieurs amendements législatifs concernant les travailleuses, qui sont en attente d'approbation définitive. L'orateur s'est référé en particulier aux amendements qui assureront l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et qui interdisent tout type de discrimination fondée sur les principes de la convention: le licenciement des travailleuses pendant leur grossesse et leur congé de maternité (art. 77 de la loi sur le travail), et le travail de nuit pour les femmes, sauf pour les emplois exceptionnels spécifiés et autorisés par le Conseil tripartite sur la sécurité technique et la santé au travail.

Commentant les modifications de la législation sur le travail, l'orateur a indiqué que le Conseil des ministres a adopté un nouveau projet de loi qui intègre, entre autres, les points de vue officiels des partenaires sociaux. Le projet de loi proposé a été soumis au Parlement le 22 octobre 2012. Avant son approbation définitive, ce projet de loi pourrait faire l'objet d'une révision et de modifications par les partenaires sociaux, lesquels ont été constamment consultés par les parlementaires à ce sujet. Il a indiqué que, contrairement à l'observation faite par la commission d'experts sur l'absence de dialogue social dans le pays, le gouvernement et le corps législatif s'attachent particulièrement à la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail. En conséquence, le nombre de dispositions relatives au dialogue social dans la nouvelle loi sur le travail est passé de 18 à 29. L'article 131 (4) a été modifié, en étroite coopération avec les partenaires sociaux. La modification prévoit la mise en place de syndicats libres et de leurs confédérations dans l'entreprise et/ou au niveau du secteur d'activité. Se référant aux préoccupations exprimées par la commission d'experts à

propos de l'absence d'un cadre juridique approprié pour la liberté syndicale et le dialogue social, le gouvernement a rejeté catégoriquement ces affirmations et a répété qu'il adhère pleinement aux principes de dialogue social. Le gouvernement a dialogué avec les partenaires sociaux non seulement au sujet des obligations découlant des conventions fondamentales de l'OIT, mais aussi concernant la nécessité d'assurer un développement durable et une justice sociale. Les structures, comme le Haut Conseil tripartite du travail, le Haut Conseil tripartite de l'emploi, le Haut Conseil tripartite pour la sécurité et la santé au travail, ne sont que quelques exemples des nombreux cadres nationaux qui pratiquent le dialogue social dans un contexte de liberté syndicale. Outre les structures tripartites nationales susmentionnées, les associations de travailleurs et d'employeurs ont aussi été consultées à propos de la mise en place d'une Commission tripartite nationale sur la modification de la législation du travail.

En ce qui concerne la situation des travailleuses, les observations de la commission d'experts ont sous-estimé les réalités de la société iranienne en pleine évolution et les initiatives du gouvernement pour promouvoir la place des femmes dans le monde du travail. Il a également réitéré la déclaration précédente du gouvernement selon laquelle le projet de loi sur la protection de la famille a été officiellement approuvé par le Parlement en 2011, cette loi étant désormais en vigueur. En ce qui concerne le projet de loi sur la retraite anticipée des femmes, il a rappelé que, sur la base de la loi sur la retraite anticipée dans la fonction publique adoptée en 2007, le gouvernement n'a été autorisé à appliquer le régime de retraite qu'aux fonctionnaires et au personnel contractuel ayant fait vingt-cinq ans de service, en leur accordant un maximum de cinq ans de primes annuelles. Contrairement à ce qu'indiquent les conclusions de la commission d'experts, aucune contrainte n'a été imposée. Le projet de loi n'impose pas de condition d'âge, et ce régime n'est appliqué qu'aux employés volontaires, quels que soient leur âge et leur sexe. En outre, l'amendement concernant les allocations familiales permet aux travailleurs comme aux travailleuses de percevoir des allocations familiales (même lorsque le couple travaille sur le même lieu de travail). Comme l'indique l'article 86 de la loi sur la sécurité sociale, le salaire et les avantages sociaux prévus par la législation du travail sont versés aux travailleurs comme aux travailleuses en fonction de la valeur du travail. Par conséquent, le mari et la femme qui travaillent dans la même entreprise peuvent prétendre sur un pied d'égalité et sans discrimination aux indemnités de logement, de repas et aux allocations familiales. L'orateur a répété que l'article 1117 du Code civil a été officiellement remplacé par le projet de loi sur la protection de la famille qui confère aux conjoints les mêmes droits d'empêcher l'un ou l'autre d'occuper un emploi ou de pratiquer une profession qui pourrait nuire à la dignité, à l'intégrité et aux intérêts de la famille. En vertu de la nouvelle loi sur la protection de la famille, toute décision de l'un des conjoints peut être portée devant un tribunal. En conséquence, l'article 1117 du Code civil a été abrogé de manière irrévocable.

Concernant le fait que l'on refuserait aux femmes d'accéder à des postes d'encadrement, aucune législation ni procédure n'encourage explicitement ou implicitement cette pratique. Au contraire, le rôle des femmes à des postes décisionnels dans l'administration ou l'appareil législatif, comme au Parlement, au Conseil des ministres et dans le système judiciaire, montre que les femmes peuvent accéder plus facilement à des postes d'encadrement de plus haut niveau, dans les secteurs tant public que privé. Les femmes occupent désormais des postes de conseillères et de vice-conseillères du Président, au Parlement, etc. Beaucoup d'entre elles sont aussi membres

des commissions permanentes du Parlement, membres des comités de décisions du gouvernement, des cadres dirigeants de la Banque centrale, président différents conseils municipaux, siègent au Haut Conseil de la révolution culturelle, au Haut Conseil de l'emploi, au Haut Conseil de la santé et au Haut Conseil pour les jeunes; elles sont aussi adjointes aux députés et à la tête d'organisations publiques et privées. Par ailleurs, en ce qui concerne le fait que le gouvernement n'aborderait pas la question de l'accès des femmes à toutes les fonctions de l'appareil judiciaire, y compris à la fonction de rendre des jugements, l'orateur a souligné que tous les juges, hommes et femmes, perçoivent le même salaire et que les femmes occupent des postes de même importance dans les tribunaux pénaux, les tribunaux pour la famille et les tribunaux pour mineurs. Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions de juges, les femmes, au même titre que leurs collègues masculins, peuvent rendre des jugements exécutoires. Le gouvernement s'est engagé à collaborer véritablement avec l'OIT et la commission d'experts dans le cadre de la coopération technique et souhaite que la collaboration se poursuive afin de garantir l'application des normes internationales du travail.

Les membres travailleurs ont insisté sur le fait que la République islamique d'Iran fait partie des pays où l'inégalité des sexes est la plus importante. Ils ont rappelé que cette commission a exprimé en 2010 sa profonde déception face au fait que les promesses fermes faites par le gouvernement en 2006 de prendre toutes les mesures adéquates pour mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention n'avaient pas été tenues. Tout en notant que le gouvernement a soumis un rapport sur la mise en œuvre de la convention en août 2011, les membres travailleurs considèrent le contenu insatisfaisant. Ils partagent les profonds regrets exprimés par la commission d'experts quant à l'absence de progrès en matière de révision du cadre juridique et ont souligné qu'aucune des révisions juridiques demandées par la Commission de la Conférence en 2010, et auparavant, n'avait été mise en place. Aucune loi interdisant la discrimination dans l'emploi et l'éducation n'a encore été adoptée, la commission nationale chargée de suivre l'application des normes internationales du travail est encore en train de définir ses objectifs, et l'article 1117 du Code civil, d'après lequel un mari peut empêcher sa femme d'accepter un emploi ou d'occuper une profession, et qui contient des dispositions relatives au code vestimentaire obligatoire, n'a pas encore été abrogé.

Tout en reconnaissant que le gouvernement a adopté plusieurs mesures qui, à première vue, semblent promouvoir l'emploi des femmes, les membres travailleurs ont estimé que ces mesures semblent viser à promouvoir le rôle des femmes en tant que mères et femmes au foyer plutôt qu'à soutenir la participation des femmes au marché du travail. La nouvelle proposition de loi risque en réalité de détériorer l'accès à l'emploi et à l'éducation des femmes, en particulier des femmes célibataires. Les membres travailleurs ont déploré également les propositions qui, même si elles n'ont pas été acceptées, montrent le climat de restriction dans lequel les femmes recherchent un emploi, par exemple l'obligation pour les femmes célibataires de moins de 40 ans de demander la permission à un tuteur ou à un avocat islamique de demander un passeport. De plus, la restriction récemment imposée à l'accès des femmes à certaines études universitaires pourrait renverser le courant de l'accès des femmes à une éducation de haut niveau et limiter par la suite leur accès à un niveau d'emploi élevé et aux postes de décision. Les membres travailleurs ont réitéré leur préoccupation quant à la discrimination dans les réglementations relatives à la sécurité sociale qui peuvent favoriser le mari par rapport à sa femme en ce qui concerne les pensions, les allocations

familiales et d'autres prestations. De nombreuses femmes travaillent dans l'économie informelle, et les femmes occupent généralement des emplois moins rémunérés et moins sûrs.

S'agissant de la discrimination à l'encontre des minorités religieuses et ethniques, les membres travailleurs ont observé que les Bahaïs ne sont pas autorisés à occuper un poste gouvernemental, qu'il s'agisse d'un poste dans la fonction publique, dans l'éducation ou dans le système juridique. Dans le secteur privé, il arrive souvent que des patentes soient refusées ou annulées et que les employeurs musulmans soient mis en garde contre l'embauche ou le maintien d'employés bahaïs. Les membres travailleurs ont rappelé que la commission d'experts a évoqué également la question de la discrimination fondée sur l'opinion politique. La République islamique d'Iran fait partie des quatre pays qui comptent le plus de journalistes emprisonnés et, contrairement à ce que prétend le gouvernement, qui affirme que les syndicats peuvent être constitués librement dans le pays, les travailleurs qui ont tenté de se syndiquer ont fait l'expérience douloureuse d'une répression sévère, y compris de longues peines d'emprisonnement. Des restrictions au droit d'organisation et l'absence de liberté syndicale et d'indépendance constituent un frein à un dialogue social efficace alors qu'il pourrait résoudre la question de la discrimination dans l'emploi et dans l'éducation.

Les membres employeurs ont noté avec regret qu'aucun résultat concret n'a été obtenu alors même que, durant de nombreuses années, tant la commission d'experts que cette commission ont noté avec préoccupation les lois et réglementations qui constituent une discrimination à l'encontre des femmes. Alors que la commission d'experts a noté en 2009 certaines améliorations dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi des femmes, elle demeure préoccupée par l'absence de preuve de progrès réels s'agissant de leur situation sur le marché du travail. En dépit de la loi sur la protection de la famille, l'article 1117 du Code civil, qui prévoit le droit pour un mari de s'opposer à ce que sa femme exerce une profession, n'a toujours pas été abrogé ou modifié. Alors que les membres employeurs ont accueilli favorablement les indications du gouvernement selon lesquelles le nombre des femmes juges est en progression, la commission d'experts a noté que le gouvernement n'aborde pas la question de l'accès des femmes à toutes les fonctions de l'appareil judiciaire, y compris à la fonction de rendre des jugements, et qu'aucune initiative ne semble avoir été prise par rapport aux restrictions établies par la loi de 1982 sur la sélection des juges et le décret n° 5080 de 1979. Les membres employeurs ont noté l'indication du gouvernement selon laquelle tant les hommes que les femmes ne sont pas recrutés après l'âge de 40 ans, avec une extension possible de cinq ans. Toutefois, ils ont souligné les obstacles qui empêchent les femmes d'être employées au-delà de 30 ans et se sont déclarés préoccupés par le manque d'informations sur les femmes sur le marché du travail, par la législation qui impose un code vestimentaire, ainsi que par la discrimination en matière de sécurité sociale. Toutes ces mesures législatives ont un impact négatif sur l'emploi des femmes. Les membres employeurs ont prié instamment le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour assurer une protection totale contre la discrimination, directe ou indirecte, sous toutes les formes énumérées par convention.

Le membre travailleur du Canada a indiqué que le produit intérieur brut (PIB) de la République islamique d'Iran augmente de 2,5 pour cent par an et qu'il devrait doubler dans les cinq prochaines années du fait d'un taux d'inflation de 45 pour cent. Cela veut dire que les femmes mariées doivent plus que jamais travailler pour répondre

aux besoins de leurs familles. Toutefois, suivant le rapport remis par le gouvernement au titre de la mise en œuvre de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, seuls 16 pour cent des femmes participent au marché du travail. Seuls 3,5 millions de femmes iraniennes, contre 24 millions d'hommes, perçoivent un salaire, ont droit à des vacances, à un congé de maternité et à une pension. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans l'économie informelle, dans une large palette d'emplois, où elles représentent de 50 à 90 pour cent de la main-d'œuvre. En outre, les femmes qui travaillent continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques. Les femmes sont exposées à deux tendances conflictuelles: d'une part, une tendance préconisant une réforme de la loi pour supprimer les restrictions à l'emploi des femmes et, d'autre part, celle recommandant que les femmes restent à la maison comme le prévoit l'actuel Code civil qui permet aux hommes d'interdire à leurs épouses d'avoir un travail. Malgré un taux d'alphabétisation élevé des hommes et des femmes (90 pour cent), les femmes sont limitées à certains domaines d'enseignement et exclues des grands secteurs industriels et économiques. Alors que les femmes représentent 60 pour cent des étudiants en médecine, sciences humaines, arts et sciences, elles ne sont que 20 à 30 pour cent dans les filières techniques ou agricoles. Près de 25 pour cent des femmes et 43,8 pour cent des jeunes sont sans emploi. Dans le rapport qu'il a remis au titre de la convention n° 122, le gouvernement mentionne un plan de développement quinquennal qui prévoit un programme de privatisation massif, la création d'agences d'emploi privées et d'activités indépendantes. Cette démarche a déjà été suivie par d'autres pays d'Asie dans les années quatre-vingt, ce qui a conduit à un développement effréné des ateliers de misère employant de jeunes femmes. Par ailleurs, même dans les entreprises familiales, les femmes gagnent le tiers du salaire des hommes. Les organes de contrôle ont déjà évoqué le nombre croissant de mariages forcés et l'augmentation de la traite des femmes et des jeunes filles. La discrimination est solidement enracinée dans les manuels scolaires iraniens qui insistent sur le rôle dominant de l'homme au foyer comme au travail.

Le membre travailleur de la Turquie a indiqué que, en raison de la discrimination pratiquée pour des motifs d'opinion politique, d'ascendance ethnique ou de conviction religieuse, des jeunes, des universitaires, des défenseurs des droits de l'homme et des journalistes fuient le pays pour échapper à la prison, voire à la mort. Beaucoup se rendent en Turquie. Le pays compte plus de quinze camps de réfugiés, dont six hébergent principalement des Iraniens. Actuellement, plus de 150 000 jeunes Iraniens étudient dans les universités turques et craignent de rentrer dans leur pays. Les fonctionnaires et les autres qui ont une opinion politique, une religion ou une origine qui n'est pas conforme à celle du régime national sont victimes de discrimination. Que ce soit en droit ou dans la pratique, cette situation touche principalement les femmes: leur taux d'emploi est extrêmement faible, elles ont besoin de l'autorisation de leur mari pour travailler et voyager, elles doivent observer un code vestimentaire strict, les crimes d'honneur existent, et l'âge minimum pour se marier a été fixé à 13 ans. Les femmes font l'objet de discriminations dans tous les secteurs de l'enseignement, dont 14 domaines leur sont entièrement fermés. En revanche, la polygamie est légale pour les hommes et ils peuvent divorcer unilatéralement. La République islamique d'Iran doit se conformer à la convention en modifiant sa législation discriminatoire sur base des orientations données par l'OIT.

Un représentant de l'Union européenne, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres ainsi que de la Croatie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, de l'Islande, du Monténégro, de la Serbie, de

l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Norvège et de la République de Moldova, s'est dit profondément préoccupé par la situation des droits de l'homme en République islamique d'Iran, qui continue de se détériorer. Ils ont prié les autorités iraniennes d'être à la hauteur des obligations internationales relatives aux droits de l'homme que le gouvernement a contractées. Ils se sont déclarés vivement préoccupés par les graves discriminations à l'égard des femmes et les inégalités généralisées entre hommes et femmes et ont instamment prié le gouvernement de prendre immédiatement des mesures concrètes visant à garantir que les lois et les pratiques soient entièrement conformes à la convention, notamment afin de garantir que les femmes occupant des emplois temporaires et contractuels bénéficient de tous les droits aux prestations et de tous les dispositifs, et d'éliminer les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes lors du recrutement et dans les offres d'emploi. Tout en déplorant la discrimination systématique des minorités religieuses, l'orateur a observé que le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme dans la République islamique d'Iran avait indiqué que les Bahá'ís étaient soumis à une forte pression socio-économique et que, dans certains cas, ils avaient été privés de leurs biens, de leur emploi et de l'accès à l'éducation. Ils ont déploré également les informations selon lesquelles des persécutions et des poursuites ont été engagées contre des enseignants, des élèves et des syndicalistes plaidant pour la justice sociale, l'égalité des droits, l'emploi et les droits de la femme. Rappelant le manque récurrent d'informations au cours des discussions sur ce point, le gouvernement a été prié de coopérer pleinement avec les organes de contrôle en fournissant les informations demandées sur l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes et a invité le gouvernement à tirer parti de l'assistance technique du BIT.

La membre travailleuse de la France a observé, s'agissant particulièrement des discriminations fondées sur l'opinion politique, l'appartenance ou les activités syndicales ou de défense des droits de l'homme, que le rapport de la commission d'experts dresse un bilan désastreux de la situation en République islamique d'Iran, ce qui motive l'examen du cas cette année. La réalité est cependant bien pire. La discrimination dans l'emploi est systématique à l'encontre des syndicalistes indépendants, des journalistes, des défenseurs des droits de l'homme, des enseignants, des avocats, et de ceux qui critiquent le gouvernement, ainsi qu'envers leurs familles. La République islamique d'Iran est le deuxième pays avec le plus grand nombre de journalistes emprisonnés, la plupart pour avoir exprimé un point de vue différent de celui du gouvernement. A titre d'exemple, M. Ahmad Zaidabadi purge une peine de six ans de prison et se voit interdit de pratiquer sa profession à vie. Des avocats sont aussi emprisonnés pour avoir défendu les droits de l'homme et se voient interdits de pratiquer leur métier. C'est le cas notamment de M^e Nasrin Sotoudeh, qui a reçu en 2012 le prix Sakharov, condamnée à six ans de prison et à dix années d'interdiction d'exercer sa profession. De nombreux autres défenseurs des droits de l'homme, critiques et opposants sont persécutés, licenciés, emprisonnés ou torturés pour le simple fait d'avoir exercé leurs droits d'expression. Par ailleurs, être membre d'un syndicat, tel qu'un syndicat d'enseignants, c'est aussi risquer la prison, l'exil ou d'autres sanctions. Toute manifestation des enseignants, étudiants et syndicalistes appelant à la justice sociale et à l'égalité des droits dans l'éducation et l'emploi est réprimée avec une violence extrême. De nombreux syndicalistes, comme M. Rasool Bodaqi et M. Mahmood Baqeri, sont actuellement en prison et se voient dénier tout droit à la liberté d'expression. Il est à craindre que les informations disponibles, si insoutenables soient-elles, ne présentent qu'une partie infime de la réali-

té que vivent des milliers de travailleurs iraniens et défenseurs des droits de l'homme et syndicaux.

Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela a indiqué que son gouvernement avait pris note du fait que la commission d'experts avait exprimé sa satisfaction quant à l'augmentation du nombre de femmes juges au sein du pouvoir judiciaire en République islamique d'Iran. Il a également été pris note de l'augmentation de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes au sein de la population active, de la diminution du chômage, des mesures destinées à améliorer l'accès des femmes à la formation et à l'éducation et des efforts continus du gouvernement visant à promouvoir les capacités entrepreneuriales des femmes. Il existe une protection judiciaire afin d'éviter la discrimination fondée sur le sexe. La commission doit tenir compte de ces efforts dans ses conclusions.

La membre gouvernementale du Canada a fait part de la déception de son gouvernement devant la discrimination continue envers les femmes et les minorités religieuses et ethniques dans l'emploi et dans la profession en République islamique d'Iran ainsi qu'au manque de mesures prises par le gouvernement afin de traiter ces questions. En dépit des exhortations insistantes et soutenues que cette commission a adressées par le passé au gouvernement pour qu'il modifie et/ou abroge sa législation, la législation nationale relative à l'emploi, discriminatoire envers les femmes, est toujours en vigueur. L'article 1117 du Code civil, la réglementation relative à la sécurité sociale et le code vestimentaire obligatoire continuent à porter préjudice aux femmes, des offres d'emploi discriminatoires sont régulièrement à déplorer, et les femmes sont victimes d'inégalité dans l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle. La discrimination envers les minorités religieuses persiste et est omniprésente. Les Bahá'ís, par exemple, subissent toujours une discrimination dans leur accès à l'éducation, à l'université et à l'emploi dans la fonction publique; ils sont également privés de biens, d'emploi et d'accès à l'éducation. Les cadres législatifs et d'action en place pour protéger les travailleurs contre la discrimination et le harcèlement sexuel s'avèrent inefficaces ou inadéquats. Leur seule existence n'est pas suffisante. Les travailleurs doivent être conscients de leurs droits et pouvoir accéder à des moyens crédibles et effectifs pour obtenir réparation. Le fait que le gouvernement continue à ne pas respecter ses obligations en vertu de la convention, en dépit des appels répétés au changement que lui a adressés cette commission, montre son manque de sérieux et de bonne foi. Son gouvernement a prié instamment le gouvernement de la République islamique d'Iran de prendre des mesures concrètes et décisives afin de mettre un terme à la discrimination envers les femmes et les minorités ethniques et religieuses dans l'emploi et dans la profession, de promouvoir l'autonomie des femmes et l'entrepreneuriat féminin. Seuls de réels progrès réalisés dans ces domaines assureraient le respect de la dignité humaine des femmes et des minorités ethniques et religieuses. Le gouvernement devrait collaborer en toute bonne foi avec le BIT afin de garantir une assistance technique qui soit capable de rendre sa législation et sa pratique en la matière conformes à la convention et aux recommandations de cette commission.

Le membre gouvernemental du Pakistan a salué la réponse claire du gouvernement aux questions soulevées par la commission d'experts. Le gouvernement a mis en place des groupes techniques en charge de préparer les amendements relatifs à la loi sur le travail et la loi sur la sécurité sociale, en ce qui concerne les questions de sécurité et santé au travail et à la promotion du dialogue social. Quelques améliorations ont été notées, y compris en ce qui concerne l'augmentation du nombre de femmes juges et les efforts déployés concernant le nouveau projet de loi

incorporant, entre autres, les points de vue des partenaires sociaux. Tout en exprimant l'espoir que ces mesures ainsi que la législation en question seront renforcées, l'orateur a souligné qu'il était toujours possible de mieux faire en ce qui concerne les autres questions en suspens, et son gouvernement a encouragé le dialogue et une résolution appropriée en la matière.

Le membre gouvernemental de l'Inde a déclaré que son gouvernement appréciait les efforts déployés par le gouvernement pour une meilleure application de la convention, incluant que plusieurs mesures ont été prises pour renforcer ses mécanismes de contrôle, en établissant quatre groupes techniques au cours des deux dernières années chargés d'introduire des amendements à la loi sur le travail et celle sur la sécurité sociale. En outre, le Conseil des ministres est parvenu à élaborer un nouveau projet de loi incorporant, entre autres, les points de vue officiels des partenaires sociaux, lequel est actuellement soumis au Parlement. Seuls le dialogue et la coopération aideront à résoudre les questions en suspens, et son gouvernement a appelé tous les Etats Membres à coopérer avec le gouvernement pour une pleine application des normes internationales du travail.

Le représentant du gouvernement a noté que certains des points de vue et les sujets abordés au cours de la discussion ne relèvent pas du mandat de cette commission, et que les commentaires de nature politique sans rapport avec les questions discutées pourraient mettre en péril la légitimité de la commission. Plus de 70 pour cent des personnes admises dans les universités sont des femmes, et son gouvernement n'a connaissance d'aucune législation encourageant d'une manière explicite ou implicite une discrimination envers les femmes en ce qui concerne les postes de direction. Au contraire, le rôle des femmes dans les postes administratifs et de décision, tant au sein du Conseil des ministres que du pouvoir judiciaire, a connu des progrès significatifs en termes d'accès des femmes aux postes de direction à la fois dans les secteurs public et privé, y compris en tant que conseillères du Président. Tous les juges, femmes et hommes, perçoivent des rémunérations égales, et les femmes juges bénéficient des mêmes compétences et statut que leurs homologues masculins dans les tribunaux pénaux, pour la famille et pour mineurs. A l'instar des juges du Siège, les juges femmes peuvent également prononcer des jugements sur les affaires portées devant les tribunaux. Actuellement, sur les 8 002 juges dans le pays, 614 sont des femmes, et le nombre de femmes juges a augmenté de 16,2 pour cent depuis 2009.

Il convient de réfuter fermement que les annonces d'emploi discriminatoires constituent une pratique existante compte tenu du fait que des mesures constructives ont été prises pour y remédier. A la suite du dialogue social, la Confédération iranienne des associations d'employeurs a accepté d'aider à identifier les besoins afin d'éviter les pratiques de recrutements discriminatoires dans le secteur privé afin de mettre en œuvre la convention n° 111. En outre, le gouvernement s'est conformé aux observations de la commission d'experts demandant l'abrogation des lois et règlements discriminatoires. Des mesures concrètes ont été prises pour assurer l'abrogation ou l'amendement effectif de la législation, des règlements et des instructions afin de promouvoir davantage l'égalité de chances et de traitement des femmes en matière d'emploi et de travail, y compris en ce qui concerne la modification de l'article 1117 du Code civil et de la loi sur la sécurité sociale. En ce qui concerne la retraite anticipée des femmes, il convient d'indiquer qu'il s'agit d'une décision volontaire n'ayant aucun impact négatif sur la carrière des femmes, y compris en ce qui concerne leur accès à des postes de haut niveau, ou entraînant une minoration des droits à pension des femmes.

Le gouvernement n'autorise pas la promotion de la discrimination, des stéréotypes ou de la haine contre les minorités religieuses. Malgré des informations erronées à cet égard, le pays respecte les minorités religieuses. Les minorités religieuses, y compris les minorités religieuses non reconnues, sont protégées contre la discrimination et ont un accès égal à l'emploi et à l'éducation. Dans la plupart des provinces où vivent des minorités religieuses ou ethniques, ces groupes se sont vu attribuer des postes de direction au sein du gouvernement de manière proportionnelle, et le gouvernement communiquera des informations à la commission d'experts sur ce sujet de manière régulière afin de confirmer son engagement à cet égard. Toutes les mesures prises pour améliorer les relations et les conditions de travail ont été fondées sur une culture qui favorise la promotion du dialogue social et l'extension de la protection sociale.

Les membres travailleurs ont déclaré que, en dépit de nombreux examens de ce cas, aucun progrès réel n'a été réalisé pour se conformer à la convention. En outre, les informations fournies ont été de nature générale sans qu'aucune mesure substantielle ni aucun objectif n'aient été indiqués. La réponse du gouvernement tendant à discréditer et à nier les préoccupations et les problèmes exprimés par les partenaires sociaux ne font que renforcer les préoccupations des membres travailleurs. Le manque de capacité du gouvernement à abroger même les lois et règlements les plus notoirement discriminatoires est profondément regrettable. Les nouvelles mesures qui ont été proposées restreignent encore davantage l'accès au marché du travail pour les femmes au lieu de garantir l'égalité d'accès à l'emploi et à l'éducation. Les difficultés d'accès à l'information en matière de discrimination entravent les discussions entre les travailleurs et le gouvernement. La répression des syndicats indépendants constitue un obstacle majeur pour évaluer la situation sur le terrain et ouvrir un dialogue social pour traiter de ces questions. La situation est si grave et le manque de coopération du gouvernement si clair que les membres travailleurs ont trouvé toutes les raisons de déposer une plainte sur la base de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, mais ont décidé de ne pas le faire cette année. Par conséquent, le gouvernement doit prendre la question au sérieux et prendre les mesures nécessaires. Bien qu'il convienne de noter l'acceptation par le gouvernement de l'assistance technique du BIT, trois conditions pour une telle assistance ne sont pas remplies: i) des restrictions aux droits syndicaux d'empêcher un dialogue social constructif sur la convention; ii) un accès limité à une information indépendante empêche une évaluation factuelle de la situation; et iii) pour être efficace, l'assistance technique nécessite des objectifs clairs et circonscrits dans le temps et des plans de mise en œuvre. Les membres travailleurs ont proposé qu'une mission de haut niveau se rende au pays dès que possible avant la prochaine session de la commission d'experts sur la base d'un mandat clair et vaste afin d'établir les faits ainsi qu'un plan d'action assorti de délais visant à assurer le respect de la convention.

Les membres employeurs ont exprimé l'espoir que les informations présentées par le gouvernement concernant l'accès des femmes aux postes les plus élevés, y compris dans le système judiciaire, ainsi que des statistiques sur la participation des femmes au marché du travail seront communiquées à la commission d'experts afin de permettre à la Commission de la Conférence d'examiner la situation au plus près. Malgré les mesures prises, des obstacles importants entravent toujours la participation des femmes au marché du travail, et elles continuent de faire l'objet de discrimination dans l'emploi. Ce cas grave a déjà été examiné par cette commission et par la commission d'experts. Les partenaires tripartites se sont régulièrement dits préoccupés par la situation, et la commission

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
Espagne (ratification: 1970)

d'experts a demandé instamment à maintes reprises au gouvernement de prendre des mesures immédiates pour garantir la pleine application de la convention en droit et dans la pratique. Les membres employeurs ont une nouvelle fois regretté l'absence de progrès réalisés dans ce domaine et ont espéré que les questions touchant l'emploi des femmes seront résolues dans un proche avenir. A cet égard, l'abrogation de l'article 1117 du Code civil constitue un impératif. Par ailleurs, la législation qui restreint le rôle des femmes juges, leur impose un code vestimentaire restreint l'accès des femmes de plus de 40 ans à l'emploi et a pour effet l'application discriminatoire des dispositions relatives à la sécurité sociale sont inacceptables. Rappelant que le problème concernant la conformité avec la convention existe depuis longtemps, les membres employeurs ont réitéré qu'ils seraient profondément déçus si les mesures prises ou envisagées par le gouvernement ne permettent pas de lever les restrictions à l'emploi des femmes. Il est maintenant temps de prendre des mesures appropriées et concrètes dans ce domaine. Ainsi, les membres employeurs ont soutenu la demande des membres travailleurs d'organiser une mission de haut niveau.

Conclusions

La commission a pris note des informations fournies oralement par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé que, depuis de nombreuses années, elle fait part de ses préoccupations en ce qui concerne la discrimination à l'encontre des femmes et des minorités ethniques et religieuses en droit et dans la pratique ainsi que l'absence d'un environnement propice au dialogue social sur la mise en œuvre de la convention.

La commission a pris note des indications du gouvernement selon lesquelles quatre groupes techniques ont été mis en place afin d'examiner la question de la modification de la législation du travail, de la loi sur la sécurité sociale et des règlements relatifs à la sécurité et la santé au travail, ainsi que la question du dialogue social. Le gouvernement a aussi indiqué qu'un certain nombre d'amendements avaient été proposés. La commission a également pris note des indications du gouvernement selon lesquelles des informations plus détaillées ont été communiquées dans le rapport qui a été récemment soumis pour la session de la commission d'experts en 2013.

La commission a profondément regretté qu'aucun résultat concret n'ait été obtenu depuis qu'elle a examiné ce cas pour la dernière fois en 2010. La commission a fermement exhorté le gouvernement à passer des promesses à des progrès significatifs en ce qui concerne l'élimination de la discrimination envers les femmes et les minorités ethniques et religieuses. Tout en se félicitant de l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et du nombre de femmes juges tel que mentionné par le gouvernement, la commission a noté qu'il subsiste des obstacles importants à l'égalité de chances et de traitement des femmes dans l'emploi et la profession. La commission a également fait part de sa profonde et persistante préoccupation à l'égard de la discrimination systématique envers les minorités religieuses et ethniques, et observé que la discrimination à l'encontre des Bahais demeure particulièrement grave.

La commission a prié instamment le gouvernement à prendre immédiatement des mesures concrètes pour mettre fin à la discrimination envers les femmes et les minorités ethniques et religieuses en droit et en pratique, à promouvoir l'autonomisation des femmes et l'entrepreneuriat féminin, à prendre des mesures décisives pour lutter contre les préjugés à l'origine des pratiques discriminatoires et à combattre le harcèlement sexuel et tout autre harcèlement. Elle a également prié instamment le gouvernement de s'assurer que toute nouvelle mesure n'aurait pas pour effet de restreindre davantage l'accès des femmes au marché du travail

ni de renforcer les rôles traditionnels et les préjugés. Notant avec une profonde préoccupation l'existence de discrimination fondée sur l'opinion politique dans l'emploi et l'éducation, en particulier envers les journalistes, les enseignants, les étudiants et les syndicalistes, la commission a exhorté le gouvernement à prendre des mesures efficaces pour assurer une protection contre la discrimination fondée sur l'opinion politique et le respect de la liberté d'expression. Elle a également regretté l'absence persistante d'un environnement favorable à la liberté syndicale et au dialogue social, et prié instamment le gouvernement de traiter cette question de manière urgente en vue de remédier aux problèmes de mise en œuvre de la convention en droit et en pratique.

Soulignant la gravité de ce cas et l'absence de progrès, la commission a exhorté le gouvernement à accepter de recevoir une mission de haut niveau afin d'examiner les points soulevés par la commission d'experts et la présente commission en ce qui concerne l'application de la convention. La commission a demandé au gouvernement d'inclure dans son rapport à la commission d'experts dû en 2013, pour examen à sa prochaine session, des informations complètes sur toutes les questions soulevées par cette commission et la commission d'experts.

Le représentant gouvernemental a indiqué que son gouvernement a participé aux discussions de la commission de manière transparente et constructive. Bien que son gouvernement soit absolument prêt à tirer au clair les autres questions qui pourraient se poser et à fournir un rapport détaillé à la commission d'experts, il a déclaré que les conclusions auraient pu être différentes si la Commission de la Conférence avait tenu compte des informations que son gouvernement a récemment communiquées. Celui-ci a toujours participé à des discussions constructives et fourni des informations détaillées et se félicite que certains partenaires sociaux aient mis l'accent sur certaines mesures positives qui ont été prises, comme l'indiquent bien les conclusions. Cependant, il est regrettable que la commission d'experts n'ait pas suffisamment tenu compte de certaines des améliorations et réformes entreprises par son pays, lesquelles ont été exposées à la Commission de la Conférence. La voie à suivre est celle de la coopération technique et son gouvernement est impatient d'entamer le dialogue avec l'OIT dans ce domaine. Son gouvernement va examiner les conclusions de cette commission de très près afin de pouvoir y répondre dans leur totalité.

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

ESPAGNE (ratification: 1970)

Le gouvernement a fourni les informations écrites suivantes.

En vertu de la convention, tout Membre formulera et appliquera une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, avec la participation des partenaires sociaux. La stratégie économique et de l'emploi du gouvernement s'inscrit dans le cadre du Semestre européen, et ses éléments correspondent aux priorités fixées par l'Examen annuel de la croissance 2013: tracer la voie vers la reprise, notamment la lutte contre le chômage et les conséquences sociales de la crise, qui visent aussi à réaliser les objectifs de la stratégie Europe 2020. En février 2012, la réforme du marché du travail est entrée en vigueur et a été validée par le Parlement pour devenir ensuite la loi n° 3/2012 du 6 juillet. La réforme du marché du travail instaure un nouveau cadre de relations professionnelles qui modifie la dynamique et le modèle d'ajustement du marché du travail espagnol, ce qui constitue un aspect essentiel pour faciliter une relance économique créatrice d'emplois. L'objectif prioritaire de la réforme est de: favoriser des mesures de flexibilité in-

ternes au moyen d'instruments qui permettent aux entreprises de s'adapter aux circonstances économiques sans supprimer massivement des emplois et d'améliorer l'employabilité des travailleurs. En 2013, le suivi de la réforme se poursuivra par l'intermédiaire des groupes et commissions mis en place, et un premier Rapport d'évaluation des effets de la réforme, vérifié par un organisme indépendant (Organisation de coopération et de développement économique – OCDE) lors de la première année d'application, sera présenté. Les données de l'enquête sur la population active pour le premier trimestre 2013 seront publiées après avoir été analysées.

Les politiques actives de l'emploi constituent une nouvelle stratégie visant à améliorer l'insertion professionnelle, en particulier des plus jeunes. En Espagne, en 2012, ils ont suivi, et continueront de suivre en 2013, une nouvelle stratégie fondée sur cinq lignes d'action, convenues avec les Communautés autonomes à la Conférence sectorielle de l'emploi du 11 avril 2013.

Aspects institutionnels: Coordination, évaluation et efficacité. Le Plan annuel de la politique de l'emploi 2012 a été un élément fondamental pour établir une coordination adéquate entre les différentes administrations compétentes (Communautés autonomes et administration de l'État) et à la mise en place progressive d'une culture de l'évaluation en matière de politiques actives de l'emploi. Au cours de l'année 2012, pour déterminer les activités financées par les fonds du Service public de l'emploi de l'État, les Communautés autonomes ont dû s'ajuster aux six objectifs prioritaires du Plan annuel de la politique de l'emploi: réduire le taux de chômage des jeunes; améliorer l'employabilité des autres groupes touchés par le chômage; appuyer les entrepreneurs au moyen de mesures qui contribueront à créer des emplois et à permettre de les maintenir sur le marché du travail; intensifier la collaboration entre les secteurs public et privé pour aider les chômeurs à rechercher un emploi; mettre au point des mesures de promotion de l'emploi pour des groupes spécifiques, en accordant une attention particulière aux personnes handicapées; et lutter contre la fraude. En outre, de nouveaux éléments ont été intégrés, entre autres, des indicateurs pour connaître le niveau de réalisation des objectifs fixés et l'évaluation des mesures mises en place. En octobre 2012, en vertu d'un accord conclu à la Conférence sectorielle entre le ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale et les Communautés autonomes, un groupe de travail a été formé pour évaluer les politiques actives élaborées. En 2012, 82 réunions de coordination ont été organisées. Faisant suite à la stratégie de 2012, le plan de 2013 pour la politique de l'emploi sera adopté au cours du second trimestre de 2013. La Conférence sectorielle Etat-Communautés autonomes, qui s'est tenue en avril 2013, en a déjà examiné les principaux éléments. Le plan de 2013 renforcera les mesures visant à accroître l'efficacité de cette politique et sera axé sur les résultats. Les objectifs et mesures prioritaires du plan de 2013 – qui sera adopté avant la fin du premier semestre – seront fonction des résultats de l'évaluation qui est en cours. Ces résultats serviront à définir la nouvelle répartition de ressources entre les Communautés autonomes pour mener des politiques actives de l'emploi, lesquelles sont dotées cette année d'un budget de 1 345 millions d'euros, dont 15 pour cent seront partagés entre les Communautés autonomes conformément aux objectifs qui auront été fixés. Les Communautés autonomes participent à l'élaboration des indicateurs de suivi qui permettront de définir le financement. Les objectifs stratégiques utilisés pour élaborer les indicateurs sont les suivants: améliorer l'employabilité des jeunes et faciliter l'entrepreneuriat; accroître l'employabilité d'autres groupes particulièrement touchés par le chômage (surtout les chômeurs de longue durée âgés de plus de 55 ans); améliorer la qualité de la forma-

tion professionnelle pour l'emploi; et resserrer les liens entre politiques actives et passives de l'emploi.

Liens entre les politiques actives et passives de l'emploi (activation). Il s'agit de renforcer les mécanismes visant à ce que les bénéficiaires de prestations de chômage respectent dûment et efficacement leur engagement de rechercher activement un emploi et de suivre une formation. Ainsi, en 2012, a été modifiée la législation relative aux prestations et allocations de chômage: le respect par les bénéficiaires de leurs obligations fait l'objet d'un contrôle accru, et les activités déployées pour rechercher activement un emploi et accroître l'employabilité sont prises en compte. En 2013 aussi, on instituera des méthodologies et des outils informatiques novateurs qui ont été efficaces dans d'autres domaines (fiscalité, sécurité, finance, etc.); on recherchera d'éventuelles sources complémentaires d'information et des moyens pour croiser des bases de données de façon à compléter et à optimiser les procédures actuelles et à mieux détecter les manquements aux obligations qu'ont les bénéficiaires de ces prestations de recherche d'emploi et de formation.

Amélioration de l'intermédiation du travail. Afin de mieux concilier offres et demandes d'emploi et d'aider les chômeurs à rechercher activement un emploi, l'accent est mis sur des mesures destinées à améliorer la qualité de l'information et à mettre à profit l'expérience des agences privées. En 2012 a été lancée l'élaboration d'un guichet unique de l'emploi. Cette mesure se poursuivra tout au long de 2013, et consiste à créer une base commune de données pour l'ensemble du territoire national, qui inclura l'ensemble des offres de formation et d'emploi traitées par les services publics de l'emploi, nationaux ou autonomes, ainsi que les offres à l'échelle européenne et internationale, celles proposées directement par les entreprises, les offres d'emploi public et les offres émanant d'autres agents (par exemple les agences d'intermédiation). La collaboration public-privé dans le domaine de l'intermédiation du travail a commencé. A été élaboré un accord-cadre auquel les Communautés autonomes souscriront pour choisir des prestataires de services d'intermédiation. Le but est de garantir des conditions homogènes sur tout le territoire national et de faciliter ainsi la coordination de cette collaboration public-privé. De plus, la collaboration sera fonction des résultats: autrement dit, les agences privées seront rémunérées en fonction du profil du chômeur et de la durée de l'emploi proposé. Les Communautés autonomes (14 sur 17) ont manifesté leur volonté de participer à ce type de collaboration public-privé (Conférence sectorielle d'avril 2013). Elle devrait être en place fin octobre 2013.

Promotion de l'insertion dans l'emploi au moyen de la formation. Afin d'améliorer l'employabilité et l'insertion professionnelle, en particulier des plus jeunes, en 2012 et 2013 les mesures de formation ont été privilégiées. L'objectif est de dispenser une formation qui facilite l'accès au marché du travail; à cette fin, il est essentiel que la formation réponde aux besoins des secteurs productifs. Par ailleurs, il est important de favoriser les mesures de formation qui donnent la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle. La réforme du marché du travail adoptée en février 2012 a permis d'établir un nouveau contrat de formation et d'apprentissage qui débouche sur l'obtention d'un diplôme professionnel. De plus, l'élaboration normative de ce contrat et son application sont allées de pair avec la mise en œuvre d'un système de formation professionnelle duale, qui fonctionne maintenant et qui sera assorti d'une nouvelle stratégie de développement 2013-2015. La stratégie sera accompagnée d'un suivi de la qualité et de l'impact de la formation professionnelle duale qui aboutira à une évaluation à mi-parcours (prévue pour le second semestre de 2014) puis à une évaluation finale (second semestre de 2015). Dans le

cadre du dialogue social, s'agissant de la formation, on assiste à la révision du modèle de la formation des travailleurs et des chômeurs, financé au moyen de fonds publics, qui a pour but de renforcer la compétence des prestataires de services de formation et de déceler les priorités des secteurs productifs, de façon à utiliser au mieux ces ressources publiques. Le nouveau modèle a déjà été mis en œuvre tout au long de l'année 2012 et se poursuivra en 2013. Dans le cadre de la Stratégie de l'entrepreneuriat et de l'emploi jeune 2013-2016, négociée avec les partenaires sociaux, ont été adoptées des mesures visant à améliorer la qualification professionnelle et l'employabilité des jeunes: programmes de formation pour l'obtention de certificats professionnels ou avec promesse d'embauche – au moins 30 pour cent des participants à de tels programmes de formation pourront bénéficier de cette promesse d'embauche; mesures incitatives pour que les chômeurs obtiennent le certificat d'enseignement secondaire obligatoire; une réforme de la législation sur les certificats professionnels tout au long de 2013. Pour adapter ces certificats au nouveau modèle de formation professionnelle double, le règlement de base a déjà été réformé et le Répertoire national de certificats professionnels va être publié, 585 certificats professionnels ayant été actualisés durant 2012 après ce travail de révision.

Promotion de l'emploi et de la création d'entreprises par des jeunes. A été approuvée et mise en œuvre la Stratégie de l'entrepreneuriat et de l'emploi jeune 2013-2016, négociée avec les partenaires sociaux, qui a pour objet de promouvoir des mesures visant à réduire le chômage des jeunes, favorisant leur emploi en tant que salarié ou non salarié, laquelle est le résultat d'un processus de dialogue avec les partenaires sociaux. Elle répond aux recommandations de la Commission européenne et cadre avec les objectifs de la proposition relative à la «Garantie jeunes». La stratégie contient 100 mesures dont il convient de souligner les mesures à court terme suivantes: pour stimuler le recrutement de jeunes, l'adoption de mesures conjoncturelles (jusqu'à ce que le taux de chômage soit inférieur à 15 pour cent); mesures d'incitation pour le recrutement à temps partiel, avec formation, de jeunes de moins de 30 ans sans expérience professionnelle préalable, qui proviennent de secteurs où il n'y a pas de travail ou qui sont sans emploi depuis plus de six mois, associant emploi et formation – la quote-part patronale dans la sécurité sociale est réduite de 75 pour cent pour les entreprises de plus de 250 travailleurs et de 100 pour cent pour le reste; la transformation du contrat premier emploi jeune en contrat à durée indéterminée sera fortement incitée (500 euros par an durant trois ans ou 700 euros s'il s'agit d'une femme); les mesures d'encouragement au contrat de stage pour le premier emploi incluront des adaptations du contrat de stage en vigueur pour que des jeunes formés obtiennent un premier emploi; autres mesures pour promouvoir l'entrepreneuriat et l'emploi indépendant pour les jeunes de moins de 30 ans; cotisation fixe de sécurité sociale, cotisation minimum (50 euros) pour le début d'une activité à son compte durant les six premiers mois; conciliation des allocations de chômage avec le début d'une activité à son compte, durant un maximum de six mois; possibilités accrues de capitalisation des prestations de chômage pour créer une entreprise, pour que les bénéficiaires de prestations de chômage puissent capitaliser jusqu'à 100 pour cent de leurs prestations pour réaliser un apport au capital social d'une société commerciale de 50 personnes au plus, dès lors qu'est établi un lien de travail ou professionnel avec la société; amélioration de la protection des travailleurs indépendants pour favoriser une deuxième chance et faire en sorte qu'il soit possible de toucher à nouveau des allocations de chômage après avoir exercé une activité non salariée si la radiation du régime des indépendants survient avant la cinquième année; création de contrat

génération, qui favorise le recrutement de chômeurs expérimentés de la part de jeunes travailleurs indépendants. Dans les Communautés autonomes, administrations qui se partagent les compétences dans le domaine des politiques actives en faveur de l'emploi, en 2012 et 2013 sont également menées des initiatives importantes pour accroître l'efficacité de ces politiques. Les initiatives suivantes sont à noter: priorité aux jeunes dans le cadre de ces initiatives et modernisation des services publics de l'emploi grâce à la réorganisation des bureaux, amélioration des itinéraires personnalisés d'insertion et mise en place de nouveaux instruments télématiques de prestation de services, orientation et médiation du travail, renforcement des actions visant à ce que les bénéficiaires d'allocations de chômage participent à des activités d'orientation et de formation professionnelle, en renforçant le lien entre politiques actives et passives de l'emploi.

Politiques d'éducation. L'indicateur d'abandon scolaire en Espagne est le double de celui de l'Union européenne (26,50 pour cent en 2011). De plus, il en a été de même pendant la dernière décennie. Cependant, ces dernières années, le pourcentage de décrochages scolaires s'est réduit pour passer de 31,9 pour cent en 2008 à environ 26,5 pour cent en 2011. Pour 2012, les derniers chiffres de l'Enquête sur la population active au dernier trimestre 2012 donnent un pourcentage d'environ 24,9 pour cent. Cela étant dit, ces chiffres sur les décrochages scolaires contrastent avec le pourcentage des personnes qui ont entre 30 et 34 ans et qui ont achevé leurs études universitaires. Celui-ci s'élève en effet à 40,6 pour cent, et dépasse l'objectif européen qui est de 40 pour cent et, selon les prévisions, devrait continuer à augmenter pour atteindre l'objectif national de 44 pour cent en 2020. Cette future réforme de la législation en matière d'éducation, dont l'application débutera au cours de la période 2014-2015, a pour principal objectif de réduire le taux de décrochages scolaires afin qu'il atteigne 15 pour cent en 2020. Pour que cet objectif soit atteint, il faut que, dans le cadre de la nouvelle structure éducative proposée, environ 85 pour cent des élèves obtiennent le certificat de fin d'études secondaires, qu'ils suivent un cycle de formation professionnelle de niveau intermédiaire ou qu'ils obtiennent le titre de formation professionnelle de base. Dans ce contexte, cette réforme éducative devrait permettre d'adopter, entre autres, des mesures destinées à détecter plus précocement les problèmes d'apprentissage et appliquer des programmes d'amélioration, à faciliter la possibilité pour les élèves de se diriger vers une formation qui corresponde mieux à leur profil, à intensifier le personnel autre que les enseignants, spécialisé dans des compétences clés pour le développement académique, et à offrir aux centres d'enseignement plus d'autonomie dans la mise au point de projets éducatifs axés sur les résultats. De plus, un nouveau titre de formation professionnelle de base sera instauré, auquel les élèves pourront prétendre sans avoir achevé l'enseignement secondaire obligatoire. Ainsi, les élèves qui souhaiteraient reprendre leur scolarité ou accéder à la formation professionnelle intermédiaire pourront le faire. Par ailleurs, deux plans d'action spécifiques pour la réduction de l'abandon scolaire ont été mis en place en 2012. Le premier, destiné à la prévention de l'abandon scolaire, vise à encourager la réinsertion dans le système éducatif. Le deuxième, quant à lui, a pour objectif de répondre aux besoins en matière d'éducation dans le contexte socioculturel actuel, le but étant de réduire l'abandon scolaire. De plus, le programme prévoit des aides aux jeunes chômeurs qui ont abandonné leur scolarité obligatoire et qui souhaitent la reprendre. Il tient compte également des nouveaux modes de travail à temps partiel destinés à ceux qui associent travail et formation. Il prévoit un nouveau contrat de formation qui permet d'obtenir un titre de formation professionnelle ou un certi-

ficat d'aptitude professionnelle. Ce programme facilite aussi l'accès aux études de formation professionnelle par le biais d'un enseignement en ligne. Il prévoit également la révision du contenu des différents titres et certificats de formation professionnelle afin de les adapter aux nouvelles réalités professionnelles et aux nécessités des secteurs de production; la mise en route d'un plan d'incitation à l'apprentissage tout au long de sa vie; une politique de bourses d'études efficace; et une réforme de la législation universitaire afin de stimuler l'excellence, la compétitivité et l'internationalisation du système universitaire.

Résultats des politiques de l'emploi. Selon les données fournies par les registres du Service public de l'emploi, le nombre de chômeurs à la fin du mois de mai 2013 a baissé de 98 265 personnes par rapport au mois précédent. En valeur relative, la réduction est d'environ 1,97 pour cent. En mai 2012, la réduction était de 30 113 personnes par rapport au mois précédent. Avec cette réduction, le chiffre du chômage enregistré se situe à 4 890 928 personnes, ce qui représente la baisse du chômage la plus importante enregistrée en mai. En effet, la baisse moyenne du chômage en mai 1997 était de 54 450 personnes. Ceci revient à dire que, en mai 2012, le chômage a diminué de 43 815 personnes de plus que la moyenne de chômage enregistrée pendant les mois de mai précédents. Ces données confirment la tendance selon laquelle le taux d'augmentation du chômage enregistré recule, dans la mesure où, depuis mai 2012, le taux de chômage d'une année sur l'autre a réduit de quasiment 9 points, dont 6 depuis le début de l'année, pour se situer à 3,75 pour cent. Ainsi, l'augmentation du chômage des douze derniers mois passe en dessous des 180 000 personnes (176 806), alors qu'en mai dernier cette augmentation d'une année sur l'autre dépassait le demi-million (524 463).

Le chômage baisse dans tous les secteurs et parmi les jeunes. Dans le secteur des services, le chômage baisse de 61 336 (-1,97 pour cent); dans les secteurs du bâtiment, de 18 637 personnes (-2,51 pour cent); dans l'agriculture, de 9 405 personnes (-4,56 pour cent); et, dans l'industrie, de 8 851 personnes (-1,61 pour cent). Enfin, l'ensemble des personnes sans emploi antérieur diminue de 36 personnes (0,01 pour cent). Le chômage chez les hommes diminue de 61 150 personnes (-2,48 pour cent) par rapport au mois d'avril, pour se situer à 2 405 493. Il en est de même pour les femmes (37 115 personnes; -1,47 pour cent) pour atteindre le chiffre de 2 485 435 personnes. Il convient également de souligner que, parmi les jeunes de moins de 25 ans, le chômage a diminué de 16 735 personnes (-3,53 pour cent) par rapport au mois précédent. Chez les jeunes de 25 ans et plus, il baisse de 81 530 personnes (-1,81 pour cent). Le chômage enregistré parmi les jeunes de moins de 25 ans tout au long des douze derniers mois a diminué de plus de 32 000 personnes (32 317), ce qui correspond à une chute de 6,59 pour cent d'une année sur l'autre.

Baisse du chômage dans 16 Communautés autonomes. Le nombre de chômeurs inscrits diminue dans 16 Communautés autonomes, dont l'Andalousie (-26 529), la Catalogne (-14 829) et la Communauté valencienne (-10 671). En revanche, il augmente dans les Iles Canaries (538). En ce qui concerne les provinces, il diminue dans 47 provinces, principalement à Barcelone (-8 655), Madrid (-8 470) et aux Iles Baléares (-7 917). Mais il est en hausse dans 5 provinces, surtout à Las Palmas (309) et à Tenerife (229).

Le nombre de contrats de travail s'accroît. Ont été enregistrées 1 283 261 contrats de travail en mai 2013, soit une hausse de 36 160 (2,90 pour cent) par rapport à mai 2012. Le nombre cumulé de contrats de travail au cours des cinq premiers mois de 2013 est de 5 457 691, soit 85 079 contrats de plus (1,58 pour cent) par rapport à la même période en 2012. En ce qui concerne les contrats de

formation et d'apprentissage, il y a des progrès: depuis le début de 2013, le nombre de ces contrats s'est accru de 67 pour cent par rapport à la même période de l'an dernier. En mai ont été communiqués aux services publics de l'emploi 7 220 nouveaux contrats d'aide aux entrepreneurs, soit une part de 21,7 pour cent dans l'ensemble des contrats à durée indéterminée qui ont été enregistrés.

Prestations de chômage. Le nombre de dossiers de prestations qui ont été traités en avril 2013 a été de 871 504, soit une augmentation de 4,2 pour cent par rapport à avril 2012. Les bénéficiaires à la fin du mois étaient 2 901 912, et leur nombre a reculé de 0,7 pour cent depuis un an. La couverture du système de protection des chômeurs a été de 61,28 pour cent, alors qu'en avril 2012 elle était de 65,45 pour cent – moins 6,4 pour cent. Les dépenses totales en avril 2013 se sont élevées à 2 556 millions d'euros –, 2,5 pour cent de moins que douze mois auparavant.

En outre, devant la commission, un **représentant gouvernemental** a déclaré que le gouvernement est coresponsable des politiques mises en œuvre par l'Union européenne. Fin 2011, le gouvernement a été confronté à une situation de crise internationale aggravée par les caractéristiques structurelles du marché du travail et de l'économie. La première mesure a été le lancement d'une réforme du travail afin de parvenir à des relations professionnelles souples et, ainsi, d'atténuer la destruction d'emplois et d'établir de nouvelles mesures pour faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés pour accéder au marché du travail. Cette réforme, qui vise une relance économique soutenue et la création d'emplois, s'articule autour de trois axes: le renforcement budgétaire, la réalisation des objectifs en matière de déficit et l'assainissement du système financier. Il s'avère que le marché du travail et les entreprises sont maintenant plus souples. De plus, le gouvernement accorde une importance spéciale aux politiques actives de l'emploi qui sont menées en collaboration avec les Communautés autonomes.

Le gouvernement est déterminé à jeter les bases d'une relance solide de l'économie qui permettra à l'Espagne de retrouver le chemin de la création d'emplois stables et de qualité. C'est le principal objectif du pays et de la réforme à l'ordre du jour du gouvernement. L'orateur a déclaré que l'élaboration de ces politiques se traduira par une croissance économique soutenue et par la création d'emplois, en particulier pour les jeunes qui sont la principale préoccupation du gouvernement.

Les membres travailleurs ont rappelé la pertinence de cette convention dans le contexte de crise que traverse l'Europe avec de nombreux pays qui, pour y répondre, poursuivent une politique d'austérité, réforment leur droit du travail pour assurer une plus grande flexibilisation des marchés du travail ou encore réduisent drastiquement leurs dépenses publiques pour obtenir l'aide la trika (Banque centrale européenne (BCE), Fonds monétaire international (FMI) et Commission européenne). Dans le cas présent, la commission doit examiner la manière dont l'Espagne réagit à la crise, à la lumière des normes de l'OIT et en particulier de la convention n° 122. Ce cas illustre le dilemme entre la responsabilité des Etats au titre des normes de l'OIT qu'ils ont ratifiées et les mécanismes mis en vigueur dans le cadre de l'Union européenne. D'ailleurs, le gouvernement se réfère dans son rapport sur l'application de la convention à la Stratégie européenne de l'emploi. Si la Commission européenne ne semble pas tenir compte des droits fondamentaux au travail dans les injonctions qu'elle adresse aux pays de la zone euro, l'OIT a néanmoins réussi à faire accepter, dans le cadre de ces contacts avec les ministres du travail du G20, le Pacte mondial pour l'emploi et l'Agenda du travail décent en tant qu'outils permettant de dépasser la

crise et de créer des emplois. De même, les conclusions adoptées dans le cadre de la Conférence régionale d'Oslo par les gouvernements européens et les partenaires sociaux devraient être prises en compte pour l'analyse de ce cas.

Les membres travailleurs ont critiqué un certain nombre de mesures prises par le gouvernement visant à flexibiliser le marché de l'emploi pour créer un cadre favorable à la création de l'emploi, considérant qu'elles ne constituent pas une réponse adéquate à la crise. Ils se sont référés notamment à l'adoption d'un nouveau type de contrat comportant une période d'essai d'un an pendant laquelle le contrat peut être rompu sans indemnité; l'extension des motifs de licenciement; la suppression de l'autorisation administrative de licenciement collectif; la priorité accordée aux accords d'entreprise sur les accords sectoriels; et la possibilité accrue pour l'employeur de modifier unilatéralement le contrat de travail. Ces mesures s'accompagnent de réductions importantes des dépenses publiques qui ont un impact sur les salaires, les prestations sociales et, dans certains secteurs, sur l'emploi. De plus, les centrales syndicales dénoncent l'absence de dialogue social et le non-respect des accords conclus dans le cadre du deuxième Accord pour l'emploi et la négociation collective souscrit en janvier 2012. L'ensemble de ces mesures a eu un effet économique contre-productif en aggravant la récession et les déficits publics. Au premier trimestre de 2013, le taux de chômage est passé à 27,1 pour cent (contre 26 pour cent au dernier trimestre de 2012), celui des jeunes est monté à 57,2 pour cent et celui des travailleurs migrants à 39,1 pour cent. Toujours au premier trimestre de 2013, la part du travail temporaire était de 22 pour cent – pour 90 pour cent des personnes concernées ce travail temporaire n'était pas librement choisi –, et le nombre de personnes vivant sans aucun revenu du travail était de 1,5 million, soit 800 000 de plus qu'au premier trimestre de 2007. Ces chiffres montrent que les mesures prises n'ont pas permis de produire des emplois productifs et durables et, par conséquent, ne permettent pas de donner effet aux articles 1 et 2 de la convention. On peut douter de l'effet positif des mesures sur la lutte contre la précarité et le chômage et pour promouvoir les autres objectifs de la convention. Les membres travailleurs ont rappelé que le chômage des jeunes concerne un grand nombre de jeunes très diplômés. Il est donc essentiel que le gouvernement fournisse, en 2013, un rapport sur l'application de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, avec des informations démontrant les efforts accomplis, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour s'assurer que les systèmes d'orientation professionnelle répondent aux besoins d'apprentissage des travailleurs les plus vulnérables et des régions les plus frappées par la crise.

Les membres employeurs ont souligné que l'Espagne est le pays qui a ratifié le plus grand nombre de conventions, ce qui atteste de sa disposition et de son aptitude à coopérer avec l'OIT. Cette commission a analysé à deux reprises la situation en rapport avec la présente convention qui, étant une convention de gouvernance, est étroitement liée à beaucoup d'autres instruments, dans la mesure où les politiques actives de l'emploi permettent le plein exercice des droits au travail. En outre, la crise économique qui frappe le pays est examinée dans le cadre de différentes procédures: une plainte devant le Comité de la liberté syndicale (CLS), une réclamation pour non-respect de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la discussion dans la présente commission. Il y aurait lieu d'examiner la situation à travers le même prisme. Les membres employeurs ont considéré que le gouvernement a donné une explication claire des politiques actives de l'emploi, ce qui constitue une des obligations prévues dans la convention. Il faut souligner que cette convention

a été rédigée à une époque de croissance économique, sans considérer les temps de crise. Cependant, les organes de contrôle ont tenu compte des situations de crise dans leurs commentaires, en particulier l'étude d'ensemble qui indique que des exceptions au dialogue social et à la négociation collective peuvent être acceptées «en période de crise économique grave». Aux politiques actives de l'emploi doivent s'ajouter, notamment, des mesures d'ordre financier et budgétaire afin de créer des emplois et de susciter la confiance nécessaire pour favoriser l'investissement. Par ailleurs, la convention a été adoptée à une époque où chaque Etat pouvait prendre ses décisions librement mais, aujourd'hui, le monde est constitué de groupes. L'Espagne fait partie de l'Union européenne, ce qui l'oblige à prendre des mesures conformes aux obligations qui la lient à cette institution. Les membres employeurs ont considéré qu'au vu des informations communiquées par le gouvernement les dispositions de l'article 3 de la convention sont appliquées de manière satisfaisante.

Un membre travailleur de l'Espagne a souligné que le pays connaît en ce moment une des pires situations qui soient depuis l'instauration de la démocratie, situation que les syndicats ont qualifiée d'«urgence nationale». Au-delà de la gravité des faits, il est surprenant de voir que le gouvernement s'obstine à appliquer les politiques qui sont à l'origine de ce désastre social. Les politiques d'austérité et les coupes budgétaires pratiquées, loin de résoudre la crise, ne font que l'aggraver. Alors que le gouvernement fait valoir que la réforme du travail constitue un cadre favorable à la création et au maintien de l'emploi, les chiffres démontrent que la réforme, en vigueur depuis un an, a détruit des emplois et a augmenté la précarité. Le gouvernement s'est porté au secours des entités financières en utilisant des ressources qui auraient été mieux employées pour protéger les citoyens appauvris par la politique sociale et économique poursuivie. Les perspectives ne sont pas non plus très optimistes étant donné que l'OCDE prévoit une hausse du taux de chômage qui pourrait atteindre 28 pour cent en 2014. Qui plus est, les dernières réformes ont été menées au mépris des processus démocratiques. Que ce soit pour la réforme du travail ou pour d'autres mesures économiques ayant eu des effets très négatifs sur l'emploi, le gouvernement n'a laissé aucun espace à la négociation avec les organisations syndicales, rompant avec une riche tradition de dialogue social qui faisait de l'Espagne un modèle en la matière. La convention impose aux Etats l'obligation juridique de mener à bien une politique active destinée à promouvoir le plein emploi, de consulter les partenaires sociaux et de réviser périodiquement les mesures prises et d'évaluer leur efficacité. Il n'a été donné effet à aucune de ces obligations. L'unique priorité du gouvernement est de réduire le déficit, faisant fi des recommandations de l'OIT. Les travailleurs ont déploré que le gouvernement n'ait pas sollicité l'assistance technique du Bureau et ils ont considéré qu'il ne fallait pas attendre une année supplémentaire pour prendre des mesures.

Une autre membre travailleuse de l'Espagne a indiqué que, selon une enquête, 27,16 pour cent de la population active et plus de 57 pour cent des jeunes de moins de 25 ans se trouvent au chômage. Voilà le résultat de la première année de l'application de la réforme du travail, que le gouvernement a imposée en 2012 sans négociation ni consultation d'aucune sorte avec les partenaires sociaux. La réforme avait deux objectifs: d'abord, faciliter le licenciement des travailleurs et réduire les coûts du licenciement, ensuite, affaiblir la négociation collective et la valeur juridique des conventions collectives. Comme cela était prévisible, la réforme a contribué à la hausse du chômage et à l'aggravation de la récession, lesquelles sont des facteurs de baisse de la demande intérieure. Les poli-

tiques d'austérité et les réformes structurelles consistent uniquement en des diminutions des prestations et droits sociaux, et elles n'ont pas permis aux pays les plus endettés d'aller dans le sens d'une réduction significative des niveaux de déficit. Au contraire, elles ont entraîné une profonde crise politique dans l'Union européenne, qui devient une crise de légitimité de ses institutions puisque celles-ci obligent les gouvernements à prendre des décisions sur des questions vitales qui ne relèvent pas de la compétence de l'Union européenne, au moyen de procédures non démocratiques. Cela a été le cas en Espagne avec la réforme du travail de 2012. En vertu d'un décret-loi, le gouvernement a donné la possibilité aux employeurs de modifier unilatéralement des conventions collectives négociées avec les partenaires sociaux. Les conventions fondamentales de l'OIT ne sont pas respectées, et les politiques promues détruisent l'emploi. Pour relancer la croissance et créer des emplois, en particulier pour les jeunes, la seule solution est d'investir, d'aider financièrement les entreprises et les familles, et de stimuler la demande. Les travailleurs veulent des politiques et des institutions démocratiques et solidaires, au service du bien-être de l'immense majorité de la population qui a besoin de croissance, d'emploi, d'égalité, de justice sociale et de distribution des richesses.

La membre employeuse de l'Espagne a souligné que les entreprises et les organisations d'employeurs demandaient une réforme de la législation du travail depuis bien avant l'explosion de la crise économique. Les entreprises espagnoles n'enregistraient déjà pas des niveaux de productivité et de compétitivité similaires à ceux des pays voisins. Cela est notamment dû à la grande rigidité de la législation du travail, comme le montre le système de recrutement et de licenciement, ainsi qu'au manque de souplesse du système de négociation collective. Outre l'important problème du chômage, des centaines de milliers d'entreprises ont mis la clé sous la porte. Le dialogue social est la meilleure voie à suivre pour parvenir à des compromis entre toutes les parties concernées, même si cela n'est pas toujours indispensable ni ne constitue l'unique solution. L'Accord pour l'emploi et la négociation collective a été signé par des chefs d'entreprise et les syndicats en janvier 2012; peu après, des mesures visant à réformer le marché du travail ne tenant pas compte de cet accord ont été adoptées. Le gouvernement, élu démocratiquement, demeure le responsable ultime de la politique économique du pays. On peut comprendre qu'au vu des circonstances celui-ci ait dû décider de traiter dans l'urgence les mesures concernant la réforme du marché du travail. Pour offrir des résultats positifs, la nouvelle réglementation devra être assortie de mesures supplémentaires dans le domaine du travail ainsi que d'autres réformes structurelles qui permettront, entre autres objectifs, d'assainir les comptes publics et d'améliorer l'environnement des entreprises. Au cours des années qui ont précédé le début de la crise, le budget de financement des politiques actives de l'emploi a été augmenté sans que cela ne permette d'obtenir les résultats escomptés, et les organisations d'employeurs ont toujours demandé que l'efficacité de ces politiques soit rigoureusement évaluée. Un processus de dialogue en matière de formation professionnelle pour l'emploi est en cours. Celle-ci est l'un des piliers fondamentaux de la compétitivité des entreprises, du maintien et de la création de postes de travail, ainsi que de l'employabilité des travailleurs. Même si le peu de temps qui s'est écoulé depuis l'entrée en vigueur des mesures adoptées ne permet pas d'en évaluer les résultats pour pouvoir en dégager une tendance globale positive, on commence à percevoir des indices encourageants. Bien que les organisations d'employeurs soutiennent qu'il faut continuer à avancer et à faire le pari du dialogue et de la concertation, elles n'entendent pas, par ce biais, affaiblir

la légitimité politique du gouvernement à qui revient le plein exercice du pouvoir législatif. Aucun gouvernement ne peut être limité, ni politiquement conditionné, par les résultats de la concertation sociale. Il est indéniable que les processus de concertation sociale et leurs acteurs doivent s'adapter aux nouvelles exigences imposées par les réalités de la crise actuelle. Le rôle important que ces acteurs ont joué pendant des décennies, pendant lesquelles tant de droits ont été reconnus, devrait peut-être impliquer une plus grande exigence de responsabilité au moment de conjuguer les efforts pour surmonter les difficultés.

Le membre travailleur de l'Allemagne, s'exprimant également au nom du membre travailleur de la France, s'est dit vivement préoccupé par les réformes engagées par le gouvernement sous l'égide de la politique européenne d'austérité, considérant que ces réformes en particulier et la politique européenne d'austérité en général constituent une attaque en règle contre l'Europe sociale. Citant l'article 1 de la convention qui prévoit que tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, l'orateur a fait remarquer qu'en Espagne il n'est pas question de promotion de l'emploi mais plutôt de destruction des emplois. La montée du chômage, chez les jeunes en particulier, a considérablement affaibli les travailleurs et les syndicats et est utilisée pour mettre en œuvre au niveau national la restructuration radicale des institutions européennes du marché du travail, une évolution que l'orateur a vivement condamnée. Les politiques d'économies rigoureuses supposées surmonter la crise ont replongé l'Europe dans la récession en 2012. La politique d'austérité menée en Espagne a entraîné de profonds changements dans la négociation collective, du fait que des réformes néolibérales du marché du travail de plus en plus radicales ont remis en question les conventions collectives sectorielles et nationales. Ainsi, par exemple, le décret n° 3/2012 prévoit que les conventions collectives d'entreprise prévalent sur les conventions sectorielles. L'orateur s'est dit préoccupé par le fait que ce décret affaiblit les conventions collectives sectorielles et, par la même occasion, les organisations syndicales. En Espagne, le taux de chômage élevé et les réductions de salaires imposées par le gouvernement ont entraîné un recul de la consommation. Les réformes espagnoles et la politique d'austérité européenne ont eu des conséquences dévastatrices en Espagne et dans d'autres pays, y compris en Allemagne et en France. La crise ne peut être surmontée avec des réformes néolibérales imposées par l'Etat mais plutôt par le dialogue social et une plus grande implication des syndicats. La croissance ne peut venir que d'un renforcement de la cohésion sociale.

Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Allemagne, de Chypre, de la Grèce, de l'Italie et du Portugal, a déclaré que ces gouvernements se sont engagés dans une démarche commune et coordonnée de lutte contre le chômage, en particulier le chômage des jeunes, et a souhaité exprimer sa solidarité avec le gouvernement espagnol pour les efforts qu'il a engagés. L'orateur a appelé l'attention de la commission sur le caractère exceptionnel de la situation dans laquelle se trouve l'Espagne et sur la détermination des gouvernements à combattre les effets de la crise. Il a également réaffirmé l'attachement des gouvernements au dialogue social et aux politiques actives de plein emploi, productif et librement choisi et a déclaré faire confiance au gouvernement espagnol pour poursuivre ses efforts en ce sens, conformément aux valeurs et principes de l'OIT.

Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI) a indiqué, sur la base des données fournies par le gouvernement que, en l'espace de seulement deux ans, 1 800 000 emplois ont été détruits. D'un

côté, le gouvernement indique que l'on s'attend à une augmentation de 4,5 pour cent du PIB et à une réduction de 3,2 pour cent du taux de chômage et, de l'autre, les données du gouvernement espagnol, concrètement celles du Conseil des ministres, prévoient un taux de chômage de 25,9 pour cent d'ici la fin 2015. On peut donc s'attendre à ce que, dans le meilleur des cas, compte tenu des politiques gouvernementales, l'Espagne comptera presque 6 millions de travailleurs sans emploi d'ici à deux ans et demi. La politique de l'emploi est le fruit d'un souci démesuré de consolidation budgétaire, dans laquelle les principes les plus élémentaires de la justice sociale sont laissés pour compte, la réforme du travail restera dans l'histoire comme la norme sur les relations professionnelles qui a détruit le plus d'emplois. L'orateur a comparé la situation des centaines de milliers de jeunes qui sont ou seront dans l'obligation d'émigrer avec celle de ceux qui en ont fait de même après la guerre.

Un autre observateur représentant la CSI a noté que de nombreux Etats ainsi que les organismes internationaux de crédit mettent l'accent sur le fait que des réformes sont nécessaires pour que l'on puisse reprendre le chemin de la croissance et de la création d'emplois. Toutefois, l'expérience des pays d'Amérique latine prouve exactement le contraire, les politiques d'ajustement intensifiant les effets procycliques, aggravant la récession et empêchant toute reprise de l'emploi. Il est alarmant de voir les similitudes entre ce qui est imposé aujourd'hui à des pays comme l'Espagne et ce qui a été mis en œuvre en Amérique latine. Les réformes du travail en Espagne montrent un profond mépris des mécanismes démocratiques et vont à l'encontre des compromis qui ont permis d'instaurer des relations solides en termes de communication et de dialogue social. L'orateur a rappelé que cette commission va examiner le cas de progrès de l'Islande où le secteur financier n'a pas été le premier bénéficiaire des programmes de relance. En définitive, on assiste à l'épuisement de la crédibilité du discours en faveur de l'ajustement, et les travailleurs ne sont plus disposés à continuer à payer le prix d'une flambée spéculative, déconnectée de l'économie réelle.

Le membre travailleur du Brésil a estimé que ce qui se passe en Espagne constitue une régression considérable sur les plans politique et social. Il y a eu une réduction significative des postes de travail, et le taux de chômage a atteint des niveaux record, touchant principalement les jeunes et les immigrés. En dépit de la portée générale de la convention, ses dispositions ne laissent place à aucun doute. La politique formulée par les Etats Membres doit avoir pour but de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et il faut compter avec la participation des partenaires sociaux à sa formulation et à son application. Ce ne sont pas les travailleurs qui sont responsables de la crise; or ce sont eux qui en paient les frais, alors que les entrepreneurs en sont les bénéficiaires. A-t-on jamais vu des politiques d'austérité budgétaire et de flexibilité des droits sortir un pays de la crise? Ces politiques, bien au contraire, entraînent une forte concentration des richesses. Mettant en question la position adoptée par le gouvernement espagnol, l'orateur a déclaré qu'il faut également tenir compte des intérêts des travailleurs et, citant l'exemple des politiques appliquées au Brésil durant le mandat du Président Lula, il a estimé que seules des politiques anticycliques peuvent atténuer les effets sociaux de la crise et créer les conditions pour y mettre fin. Les centrales syndicales espagnoles doivent être partie intégrante de la recherche de solutions, et ne pas être exclues des processus de négociation sur les réformes et les politiques publiques de l'emploi.

La membre travailleuse de la République bolivarienne du Venezuela s'est référée à la perte importante de pouvoir d'achat, résultant de la baisse des salaires et de

l'augmentation du coût de la vie. La réforme du travail, à laquelle l'austérité sert de prétexte, a réduit le montant des indemnités de licenciement, a davantage facilité les licenciements ainsi que les modifications unilatérales des conditions de travail de la part de l'employeur, et a dénaturé la négociation collective, en permettant la non-application des conventions collectives. Les rentes du capital ont, pour la première fois, dépassé celles du travail. L'oratrice s'est dite préoccupée par la situation de l'Espagne qui entraîne des violations de la convention, notamment en ce qui concerne la participation des représentants des employeurs et des travailleurs à l'élaboration de politiques de création d'emplois. La réforme du travail revient à transformer le travail en marchandise, ce qui nécessite une réduction des salaires, la modification des conditions de travail en présentant seulement un minimum de justifications ainsi qu'une procédure de licenciement rapide et peu coûteuse. L'oratrice a demandé que soient prises les mesures demandées par les membres travailleurs.

Le représentant gouvernemental s'est félicité de toutes les interventions, notamment du soutien du membre gouvernemental de la France qui s'est exprimé au nom d'un grand nombre d'Etats membres de l'Union européenne. Il a réaffirmé la position du gouvernement qui défend les réformes, indispensables pour créer à nouveau des emplois; en particulier, il a souligné l'efficacité de la réforme du travail qui, en raison de l'urgence de la situation, a été adoptée en vertu d'un décret royal puis ratifiée par une loi du Parlement. Favoriser la flexibilité interne des entreprises contribuera à créer des emplois. On ne pouvait laisser se perpétuer les problèmes structurels qui caractérisaient autrefois l'économie espagnole comme, par exemple, un taux de chômage très supérieur à la moyenne européenne en période de croissance. Ce chômage structurel était la conséquence des rigidités du marché du travail. Avec la réforme du travail, le seuil à partir duquel la croissance du PIB créera des emplois sera de 0,7 pour cent. Au cours des dix dernières années, les sommes énormes qui ont été consacrées aux politiques de l'emploi n'ont pas permis d'atténuer le chômage, qui s'est même accru faute de mesures d'incitation pour que ces mesures soient efficaces. La voie à suivre, c'est de fixer des critères de rationalisation et d'évaluation des résultats. Il est important de poursuivre les réformes, qui sont le seul moyen de créer des emplois stables et durables, en se fondant sur le dialogue social qui est essentiel à cette fin. L'orateur a fait mention des initiatives prises cette année, par exemple la signature de l'accord qui a débouché sur la Stratégie de l'entrepreneuriat et de l'emploi jeune, et la mise en place d'une table ronde en vue d'un nouvel accord sur la formation professionnelle pour l'emploi. L'orateur a rappelé que la participation des partenaires sociaux aux organes qui décident des politiques de l'emploi est institutionnalisée et, réaffirmant l'engagement de l'Espagne vis-à-vis des mécanismes de contrôle des normes internationales de l'OIT, il a rappelé que l'Espagne est le pays qui a ratifié le plus grand nombre de conventions.

Les membres employeurs ont pris note des informations fournies par le gouvernement et de la discussion à laquelle elles ont donné lieu. Selon eux, l'obligation prévue par la convention doit être adaptée au niveau de développement économique de chaque Etat et aux liens existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux. Le contenu des politiques actives de l'emploi dépend en effet des caractéristiques propres à chaque Etat. En conséquence, ce n'est pas à la commission de déterminer les caractéristiques à donner aux politiques, ni la façon dont celles-ci doivent être effectives. Conformément à la convention, les consultations prévues pour formuler ces politiques et pour décider des éventuels changements à y apporter devraient avoir lieu avec les

partenaires sociaux afin de recueillir leurs expériences et leurs opinions. Les membres employeurs ont reconnu que la ligne générale à suivre consiste en une vaste consultation sur les politiques actives de l'emploi; cependant, dans des cas graves et insurmontables, où il s'agit de préserver des emplois et d'assurer la continuité des entreprises et des institutions, comme c'est le cas actuellement en Espagne, l'adoption de mesures exceptionnelles pourrait être autorisée, dans le cadre du dialogue social et sous réserve du respect de la législation nationale. Les membres employeurs ont approuvé les demandes d'information que la commission d'experts a adressées au gouvernement.

Les membres travailleurs ont souligné que l'OIT ne peut rester insensible devant la situation dramatique que vivent les travailleurs espagnols et qui menace les travailleurs européens en général. Attendre encore une année ou deux pour agir ne ferait qu'aggraver la situation. Dans le contexte de la convention, l'examen des données relatives au chômage relève bien de la compétence des organes de contrôle de l'OIT. La commission d'experts devrait aussi évaluer l'impact des politiques macroéconomiques afin de s'assurer que leur contenu répond aux exigences de la convention, en particulier à celles de l'article 1, paragraphe 3. A cet égard, les membres travailleurs ont instamment prié le gouvernement de fournir des données pertinentes et actualisées au regard des objectifs de la convention, afin de permettre un examen de sa politique de l'emploi en tenant compte de l'application de sa politique économique et budgétaire. En outre, le gouvernement doit procéder, avec les partenaires sociaux, à une évaluation des résultats de sa politique de l'emploi et des modifications de la législation sur le marché du travail déjà entreprises, et rechercher le consensus le plus large possible avec les partenaires sociaux en vue de l'élaboration d'un plan ambitieux pour l'emploi. Déplorant la rupture totale du dialogue social, les membres travailleurs ont demandé instamment au gouvernement de rétablir un dialogue constructif avec les partenaires sociaux, conformément à l'article 3 de la convention, et ont proposé une mission d'assistance technique de haut niveau afin de l'aider à répondre à ces demandes.

Conclusions

La commission a pris note des informations écrites et orales détaillées fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté que les questions abordées portaient sur la détérioration du marché du travail dans le cadre des mesures d'ajustement mises en œuvre pour réagir à la crise de la dette dans la zone euro, les difficultés liées au dialogue social, la montée du chômage des jeunes et du chômage de longue durée, et la nécessité de faire en sorte que les politiques d'éducation répondent aux besoins des régions et des travailleurs affectés par la crise en matière d'emploi.

La commission a pris note des informations complètes fournies par le gouvernement sur les mesures actives du marché du travail, qu'il a mises en œuvre dans la stratégie économique et de l'emploi qu'il a adoptée dans le contexte de l'Union européenne afin d'endiguer le chômage et les conséquences sociales de la crise. Le gouvernement a insisté sur son attachement au dialogue social comme moyen de surmonter la crise. La réforme du travail de 2012 comporte des mesures de flexibilité internes devant permettre aux entreprises de s'adapter à la situation économique actuelle. Cette nouvelle stratégie comporte également des mesures spécifiques visant à abaisser le taux de chômage des jeunes, à renforcer les services publics de l'emploi et l'intervention des agences de placement privées, et à améliorer la coordination entre les autorités nationales et régionales afin de mieux équilibrer le marché du travail.

La commission a rappelé que le préambule de la convention prévoyait qu'aux termes de la Déclaration de Philadelphie

il incombait à l'Organisation internationale du Travail d'examiner et de considérer les répercussions des politiques économiques et financières sur la politique de l'emploi, à la lumière de l'objectif fondamental selon lequel «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales».

La commission a considéré que les conclusions de la neuvième Réunion régionale européenne de l'OIT s'appliquaient à ce cas particulier. Elle a noté que la Déclaration d'Oslo, intitulée «Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance», affirmait, en particulier, que le rééquilibrage budgétaire, les réformes structurelles et la compétitivité, d'une part, et les mesures de relance, l'investissement dans l'économie réelle, l'emploi de qualité, l'augmentation du crédit pour les entreprises, d'autre part, ne devraient pas être en concurrence.

La commission a exprimé sa préoccupation devant la détérioration persistante du marché du travail et prié instamment le gouvernement de continuer d'évaluer, avec la participation des partenaires sociaux, l'impact des mesures relatives à l'emploi adoptées dans le but de surmonter la crise actuelle de l'emploi. Elle a prié le gouvernement de poursuivre, en tant qu'objectif essentiel, une politique active conçue pour créer des possibilités d'emploi durable, en particulier pour les jeunes et pour d'autres catégories de travailleurs affectés par la crise. La commission a demandé au gouvernement de redoubler d'efforts pour renforcer le dialogue social en vue de maintenir un climat propice à la création d'emplois et d'obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail. Elle a noté que le Bureau pourra contribuer, par le biais de l'assistance technique, à promouvoir un dialogue social sincère et constructif entre toutes les parties concernées afin de remédier à la situation actuelle du marché du travail dans le contexte de la convention n° 122.

La commission a prié le gouvernement de fournir à la commission d'experts un rapport contenant des informations actualisées sur la mise en œuvre de la convention pour examen à sa prochaine session.

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

KENYA (ratification: 1979)

Une représentante gouvernementale a rappelé que, lors du premier examen du présent cas par cette commission en 2006, l'unique préoccupation avait trait au retard pris dans l'adoption du projet de législation du travail. Les membres employeurs, travailleurs et gouvernementaux avaient reconnu que les projets de texte élaborés lors de la réforme du droit du travail en 2004 permettraient de répondre de manière appropriée aux préoccupations exprimées par la commission d'experts au regard des articles 2, paragraphe 1, et 7, paragraphe 1, de la convention. La réforme du droit du travail s'est achevée en 2007 avec la promulgation de cinq textes qui alignaient la législation kényenne du travail sur les normes internationales du travail. Les nouvelles lois, qui ont été élaborées dans le cadre d'un processus tripartite et consultatif, garantissent que les principes de la convention sont bien formulés dans le cadre du chapitre VII de la loi relative à l'emploi consacré à l'interdiction de l'emploi des enfants, l'extension de l'âge minimum à tous les types de travail, y compris le travail industriel, la réglementation des travaux légers et l'interdiction des pires formes de travail des enfants. Entre 2007 et 2009, des règlements subsidiaires dérivés de la législation principale ont été élaborés dans le cadre d'un processus tripartite. Ils incluent une liste de travaux dangereux, des règles prescrivant les travaux légers dans lesquels les enfants de 13 à 16 ans peuvent être employés et les conditions régissant ces emplois. Ces textes ont été

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
Kenya (ratification: 1979)

transmis au procureur général aux fins d'alignement sur les autres lois avant publication. Les principes et prescriptions de la convention sont donc pleinement inclus dans le droit national.

Depuis 2007, d'autres mesures législatives, administratives, institutionnelles et constitutionnelles ont été prises pour garantir la protection des enfants contre le travail. La nouvelle Constitution, promulguée en 2010, a établi des droits spécifiques pour les enfants, les jeunes, les personnes handicapées, les minorités et les groupes marginalisés, ainsi que les personnes âgées. En vertu de l'article 53(1)(b) de la Constitution, tout enfant a droit à un enseignement de base gratuit et obligatoire, et l'article 43(f) énonce le droit à l'éducation. Conformément à la Constitution, l'article 7(2) de la loi sur l'enfance énonce le droit de tout enfant à un enseignement de base gratuit, lequel est obligatoire. En 2010-11, le projet de politique nationale concernant le travail des enfants a été mis en œuvre par le Comité national de direction, les comités de district chargés de la lutte contre le travail des enfants (désormais appelés comités de comté chargés de la lutte contre le travail des enfants) et les comités de zone chargés de la lutte contre le travail des enfants, avec des programmes et activités de lutte contre le travail des enfants qui ont été menés sous la supervision de la Division chargée du travail des enfants. La Politique nationale concernant le travail des enfants est désormais devant le Cabinet pour adoption. Au cours de la même période, la Politique nationale intégrée relative à la protection sociale, qui accorde rang de priorité à la protection sociale des orphelins et des enfants vulnérables, a été adoptée, de même que la Politique sur l'emploi, en vertu de laquelle les mesures de création d'emplois et de promotion de la participation des femmes et des jeunes pour contribuer à l'élimination du travail des enfants ont été accélérées. La loi sur l'éducation de base de 2013 garantit le droit de tous les enfants à l'enseignement de base gratuit et obligatoire et sanctionne les parents qui ne veillent pas à l'assiduité scolaire de leur enfant. Le ministère du Travail s'est vu pour la première fois allouer un budget pour les activités relatives au travail des enfants tant au niveau central que local. La lutte contre le travail des enfants a été définie comme l'une des priorités du Programme national en faveur du travail décent 2012-2015; elle est aussi couverte par le Plan à moyen terme (2013-2017) et le Plan stratégique.

S'agissant des points spécifiques soulevés par la commission d'experts, le Kenya a poursuivi ses efforts visant à améliorer la situation en matière de travail des enfants grâce à des réformes législatives et constitutionnelles, à une assistance technique et à des projets et programmes pertinents. Ceux-ci ont bénéficié de l'appui continu du projet de l'OIT/IPEC et de programmes plus récents, notamment ceux consacrés au renforcement du Plan national d'action (SNAP), à la lutte contre le travail des enfants grâce à l'éducation (TACKLE) et au Fonds pour l'entrepreneuriat des jeunes (YEF). Il est de la responsabilité du gouvernement d'accorder un enseignement gratuit à tous les enfants, la loi sur l'éducation de base garantissant la gratuité du secondaire et du primaire en externat, ainsi que des services à la petite enfance et de l'éducation préscolaire. L'étude d'évaluation rapide du travail des enfants dans les mines de sel de la province de La Côte, menée par le projet de l'OIT/IPEC (TACKLE), a conclu que le travail des enfants y était prédominant avant 2006, mais que cela n'était plus le cas actuellement. Le ministère du Travail a renforcé l'inspection du travail afin qu'elle couvre toutes les activités économiques exercées par des enfants dans l'ensemble du pays, et non uniquement à Magarini. Le gouvernement a reconnu qu'il était nécessaire, comme le montrait l'étude d'évaluation rapide, de mener une enquête nationale sur le travail des

enfants, et que l'intention du gouvernement est d'effectuer une étude exhaustive sur la main-d'œuvre contenant un module réservé au travail des enfants, bien que celle-ci ne sera néanmoins menée que lorsque des fonds seront disponibles. S'agissant de l'âge de fin de scolarité obligatoire, en vertu de la loi sur l'éducation de base de 2013, le système éducatif inclut huit années d'enseignement primaire, quatre années d'enseignement secondaire et quatre années d'université. En vertu de l'article 33 de cette loi, aucun enfant ne doit être privé d'éducation de base à défaut d'élément prouvant son âge, et il est interdit d'exercer une discrimination à l'encontre d'enfants qui veulent aller à l'école pour quelque motif que ce soit, notamment l'âge, et d'employer des enfants pendant l'âge de scolarité obligatoire pour effectuer toute tâche ou travail qui les empêche d'aller à l'école. La loi sur l'éducation de base a donc pour but de répondre aux exigences de la convention et aux préoccupations du gouvernement que tous les enfants, y compris ceux qui commencent l'école après l'âge prescrit ou y vont de manière irrégulière, soient en mesure d'accéder à l'éducation gratuite et obligatoire, comme le garantit la Constitution, et soient en même temps protégés contre le travail des enfants. Les efforts déployés témoignent du fait que le gouvernement est conscient que la scolarité obligatoire est l'un des moyens les plus efficaces de lutter contre le travail des enfants et de l'empêcher.

S'agissant de la détermination des travaux dangereux, il a été souligné que la première liste de travaux dangereux a été achevée en 2008, en consultation avec les partenaires sociaux, et transmise aux services du procureur général. Peu après, la nouvelle Constitution a fixé un ordre du jour législatif prioritaire en prévoyant que tous les lois et textes réglementaires soient mis en conformité avec la Constitution. Le processus de mise en conformité des législations du travail avec la Constitution est en cours, et il sera nécessaire par la suite de mettre en conformité également les textes réglementaires. Une copie de la liste des travaux dangereux, une fois adoptée, sera communiquée au BIT. En outre, une fois les textes d'application de la loi sur l'emploi adoptés, conformément aux processus précités, les questions que posent l'admission au travail dangereux dès l'âge de 16 ans et la détermination des travaux légers seront traitées. Un processus de consultation est en cours sur la question d'accorder des autorisations pour les activités artistiques, ce qui fera également l'objet de réglementations spécifiques. En outre, le gouvernement reconnaît qu'un amendement est nécessaire pour résoudre le problème que pose le terme «mineur» à l'article 8 de la loi (tel qu'amendé) sur la formation professionnelle dans le secteur de l'industrie de 2011. L'oratrice a réaffirmé l'engagement et le soutien de son gouvernement à l'application du système normatif pour promouvoir la justice sociale. Dans le cadre des priorités que prévoit la Constitution nationale, le gouvernement s'engage à mettre pleinement en conformité la législation et réglementation sur le travail avec les exigences de la convention et à fournir les textes nécessaires au Bureau. Au vu de ce qui précède, la commission d'experts devrait interrompre l'examen de ce cas.

Les membres employeurs ont déclaré qu'il s'agissait là d'une convention fondamentale ratifiée il y a bien longtemps (en 1979) et au sujet de laquelle de nombreuses observations ont été formulées au cours des années (1995, 1997, 1998, 2001, 2003, 2004, 2006, 2008, 2009, 2010, 2012 et 2013). Ces dernières années, le gouvernement a tenté de trouver des solutions, avec l'appui du programme IPEC. Malgré cela, la commission d'experts a soulevé dans sa dernière observation de nombreuses questions devant être résolues. En ce qui concerne l'article 1 de la convention, 1 050 enfants ont été retirés du travail des enfants et 350 d'entre eux ont été maintenus scolarisés. Le

taux d'inscription scolaire a augmenté pour atteindre 92,5 pour cent en 2009 au niveau primaire. Pourtant, les enfants n'achèvent pas leur année scolaire et, selon le recensement effectué en 2009, 4 millions d'enfants en âge scolaire ont abandonné l'école. Pour ce qui est de l'article 2, paragraphe 3, de la convention, les membres employeurs ont indiqué qu'aucune avancée n'ait été faite pour y donner effet. Le décalage entre l'âge minimum d'admission à l'emploi (16 ans) et l'âge de fin de la scolarité obligatoire (14 ans) perdure. Aucune solution claire n'a été trouvée à ce sujet. En ce qui concerne l'article 3, paragraphe 2, portant sur la détermination des travaux dangereux interdits aux enfants mineurs de moins de 18 ans, bien que le Conseil national du travail ait approuvé une liste, celle-ci n'a toujours pas été publiée, malgré l'assistance technique fournie par le BIT. Se référant à l'article 3, paragraphe 3, de la convention, aucun progrès n'a été signalé quant au développement de règles relatives aux périodes de travail et aux établissements dans lesquels les enfants d'au moins 16 ans sont autorisés à travailler, y compris pour effectuer certains travaux dangereux. Pour ce qui est des travaux légers prévus à l'article 7 de la convention, ils n'ont pas non plus été définis. Rappelant qu'il s'agissait là d'une convention fondamentale, les membres employeurs ont instamment prié le gouvernement de rendre la législation pertinente conforme à la convention et, si nécessaire, de solliciter l'assistance technique du Bureau pour ce faire.

Les membres travailleurs ont observé qu'une fois de plus la commission d'experts a conclu que plusieurs dispositions de la convention ne sont pas respectées. Dans un premier temps, l'absence de données fiables concernant le nombre d'enfants scolarisés, ceux en situation de travail, ou d'enfants combinant école et travail, est notable. Les données disponibles s'avèrent confuses et parfois même contradictoires. Un rapport de 2008 chiffrait le nombre d'enfants au travail à 756 000, or le recensement national de 2009 a démontré que près de 4 millions d'enfants en âge scolaire n'étaient pas scolarisés. Les taux nets de scolarisation rapportés au niveau primaire étaient de 83,2 pour cent en 2005, 92,5 pour cent en 2008 et 96 pour cent en 2011, tandis que dans le même temps d'autres statistiques évaluaient à 20 pour cent la proportion d'enfants ne terminant pas le cycle primaire. Selon l'UNESCO, pour 2011, parmi les enfants de 5 à 14 ans, trois sur quatre vont à l'école, tandis qu'un tiers effectue un travail. En apparence contradictoires, ces chiffres s'expliquent par le fait qu'un enfant sur trois combine école et travail. Par ailleurs, une étude universitaire évaluait même à 45 pour cent la proportion d'enfants combinant école et travail en 2010. Il n'existe en outre pas de données fiables sur le travail des enfants par sexe et secteur d'activité, notamment dans les plantations, le travail domestique, dans les mines de sel, dans la vente de produits illicites dans les rues, et dans la prostitution. En 2012, dans le comté de Busia, plus de 29 000 enfants étaient au travail, dont presque la moitié dans les plantations de sucre ou de thé – presque tous des orphelins du sida ou de familles disloquées; environ 30 pour cent dans le travail domestique, les autres étant des vendeurs de rue ou des porteurs dans le trafic de drogues et d'armes. Parfois, des enfants ont même été recrutés en période électorale pour troubler le déroulement des campagnes d'adversaires politiques. Le pays a besoin de données fiables afin de pouvoir agir utilement et efficacement contre la non-scolarisation d'un grand nombre d'enfants. A cet égard, il convient d'observer que le gouvernement n'a pas fourni les informations précises demandées dans une enquête sur le travail des enfants d'octobre 2012, ni dans le cadre d'une évaluation rapide du travail d'enfants dans les mines de sel dans la province de La Côte. Une analyse des facteurs causant la non-scolarisation et le tra-

vail précoce doit encore être effectuée, mais on trouve parmi ceux-ci la pauvreté des parents, la situation familiale (parents décédés ou séparés), et certainement aussi le coût de l'éducation.

Deuxième constat, le gouvernement ne semble pas s'efforcer de rectifier la situation en droit. Ainsi, la législation établit une asymétrie entre l'âge de fin de la scolarité obligatoire (14 ans) et l'âge minimum d'admission à l'emploi (16 ans). Le gouvernement a envisagé d'y remédier en supprimant les frais de scolarité des deux premières années de l'enseignement secondaire et en proposant de prolonger la scolarité obligatoire à un âge supérieur à l'âge minimum d'admission au travail (18 ans), mais aucune de ces mesures n'a été prise contrairement à la convention qui spécifie que l'âge minimum d'admission à l'emploi ne devrait pas être inférieur à l'âge de scolarité obligatoire. Le gouvernement n'est par ailleurs pas encore parvenu à fixer définitivement la liste des types de travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans, pas plus que le règlement concernant les périodes de travail des enfants de moins de 16 ans et les établissements dans lesquels ils peuvent travailler. En outre, la liste des travaux légers dans lesquels un enfant de 13 ans peut être employé et la procédure régissant la délivrance d'autorisations pour la participation d'enfants de moins de 16 ans à des activités artistiques n'ont pas non plus été adoptées. Les membres travailleurs ont souligné que la situation a trop duré, n'est plus admissible et a mérité pleinement une double note de bas de page en vue d'être discutée à la Conférence.

Le membre travailleur du Kenya a rappelé que, alors que le gouvernement a ratifié la convention en 1979 de son plein gré et observé que, plus de trente ans après, il n'en respecte toujours pas les principes en droit et en pratique. Lors du dernier examen du cas en 2006, la commission avait souligné dans ses conclusions que le gouvernement avait pris l'engagement de tenir compte des préoccupations exprimées par la commission d'experts et qu'il adopterait à cette fin les nouveaux projets de législation du travail. La commission avait indiqué que l'assistance du BIT était nécessaire, assistance qui a été fournie. Néanmoins, huit ans plus tard, la commission d'experts exprime encore les mêmes préoccupations. Celles-ci portent en particulier sur le nombre élevé d'enfants qui ne fréquentent pas l'école et qui sont engagés ou risquent de l'être dans le travail des enfants, le gouvernement étant instamment prié de réaliser une enquête sur le travail des enfants. En 2006, le gouvernement avait entrepris de s'attaquer au problème de l'écart de deux ans qui existe entre l'âge de fin de l'enseignement primaire obligatoire et gratuit (14 ans) et l'âge minimum d'admission à l'emploi (16 ans). Or, sept ans après, le gouvernement répète la même promesse. En 2008, le gouvernement, l'Organisation centrale des syndicats et la Fédération des employeurs du Kenya ont établi une liste des travaux dangereux pour les enfants de moins de 18 ans, qui couvre 18 types d'emploi dangereux, et il est inacceptable qu'aujourd'hui le gouvernement avance la même excuse arguant que la liste est en cours d'examen. Alors que le gouvernement avait informé la commission en 2006 que le ministre responsable de l'application de la loi sur l'enfance avait édicté des réglementations sur les périodes de travail et les établissements dans lesquels les enfants de moins de 16 ans pouvaient travailler, y compris les types de travaux dangereux, il indique une nouvelle fois que ces réglementations sont en cours d'examen et que copie en sera fournie dès leur adoption. De même, alors qu'il s'était engagé en 2006 à adopter des règlements sur les travaux légers et les heures de travail que les enfants de moins de 13 ans peuvent effectuer, le gouvernement indique à présent que ces textes n'ont pas encore été mis au point et que les services du procureur général exami-

nent encore, en vue de leur adoption, les textes sur les travaux légers que les enfants de 13 ans ou plus peuvent accomplir. A propos des mesures qui exigent la délivrance de permis pour que des enfants puissent participer à des activités culturelles et artistiques, le gouvernement réitère une nouvelle fois sa déclaration habituelle que cette question avait été soumise aux ministères compétents et que le Bureau serait bientôt informé de l'issue des discussions. Le gouvernement doit de ce fait être prié de répondre en détail à l'ensemble des points soulevés par la commission d'experts. L'inaction continue du gouvernement est regrettable. Si les questions précitées ne sont pas traitées rapidement et de manière décisive, les futures générations risquent d'être anéanties et l'avenir du pays compromis de façon irréparable. Le gouvernement devrait définir clairement des délais à court terme ainsi qu'une feuille de route pour examiner tous les problèmes, maintenant et au cours des prochaines années. Une assistance technique serait utile et le gouvernement, conjointement avec les partenaires sociaux, devrait aussi étudier la possibilité d'ouvrir des écoles techniques dans les villages pour les écoliers du primaire qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le secondaire, en accordant des prêts à des conditions avantageuses pour qu'ils puissent être scolarisés jusqu'à l'âge de 16 ans, ce qui contribuerait aussi à lutter contre le chômage des jeunes. Il s'agit là des questions principales auxquelles le gouvernement récemment élu a promis de s'attaquer en priorité. L'orateur a donc demandé que des mesures pratiques soient prises en collaboration avec les partenaires sociaux pour éliminer le travail des enfants, plutôt que la production de statistiques, qui n'est pas une fin en soi.

La membre employeuse du Kenya a observé que, depuis la ratification de la convention en 1979, beaucoup d'efforts ont été accomplis pour éliminer le travail des enfants, en particulier dans le cadre institutionnel, et que la commission d'experts a fait état de certains progrès. Le gouvernement a pris des mesures, et le nombre d'enfants scolarisés à l'école primaire a augmenté. Néanmoins, 20 pour cent de l'ensemble des enfants n'ont pas achevé le cycle primaire d'éducation. Le gouvernement doit s'attaquer rapidement à ce problème, car l'accès à l'éducation gratuite et obligatoire est désormais un droit constitutionnel. Les mesures ont certes été ralenties par le processus de réforme, mais il convient néanmoins de demander instamment au gouvernement d'accélérer son action dans ce domaine. Des retards indus ont été enregistrés dans les mesures prises pour faire face aux problèmes soulevés par la commission d'experts, notamment en ce qui concerne le décalage entre l'âge de fin de scolarité obligatoire qui est de 14 ans et l'âge minimum d'admission à l'emploi fixé à 16 ans. L'âge minimum de fin de la scolarité obligatoire ne devrait pas être inférieur à l'âge minimum requis pour commencer à travailler. Le gouvernement doit procéder rapidement à l'adoption de la liste des types de travaux dangereux interdits aux jeunes travailleurs, laquelle avait fait l'objet d'un accord tripartite, et rien ne justifie un tel retard. Il en va de même en ce qui concerne la liste des travaux légers autorisés pour les jeunes travailleurs, ainsi que pour les règlements prévus par la loi sur l'éducation, ayant, selon le gouvernement, déjà été élaborés en 2005. Le ministère du Travail devrait demander instamment aux responsables d'agir rapidement. L'oratrice a soutenu la possibilité de délivrer des permis de travail fixant les heures et les conditions de travail aux enfants qui souhaitent participer à des spectacles artistiques. Elle a appelé le gouvernement à demander l'assistance technique du BIT si nécessaire et a indiqué que les employeurs du Kenya souhaitent travailler avec le gouvernement pour régler définitivement ce problème.

Le membre travailleur du Swaziland a déclaré que la convention a été ratifiée il y a trente ans et que le gouvernement n'a toujours pas réglé la question de manière adéquate, ce qui n'a fait qu'aggraver la situation et augmenter le travail des enfants. Il est particulièrement préoccupant de voir que depuis 2005 le gouvernement, pour répondre aux demandes répétées de la commission d'experts, s'est contenté de faire des promesses, alors que des enfants continuent de faire l'objet de pratiques abusives et d'exploitation. Bien que les mesures politiques adoptées paraissent significatives, leur mise en œuvre a posé des difficultés. Des insuffisances majeures subsistent dans la mise en œuvre et il faut rapidement les combler si l'on veut parvenir à des résultats et à des changements significatifs dans un proche avenir. L'on serait même tenté de s'interroger sur la volonté politique du gouvernement de faire appliquer le cadre juridique. Rappelant que le gouvernement a ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, l'orateur a souligné la nécessité d'une collaboration entre tous les partenaires sociaux et leur engagement pour parvenir à éliminer totalement le travail des enfants. Alors que les syndicats n'ont cessé de dénoncer et de lutter contre la pratique du travail des enfants, les actions entreprises par le gouvernement ne les ont pas impliqués de manière active et efficace. L'esprit de dialogue social garantit la responsabilité et l'adhésion collectives, non seulement en ce qui concerne la formulation de politiques mais également en ce qui concerne leur mise en œuvre dans la pratique. L'orateur a souligné que les mesures prises précédemment par le gouvernement avaient échoué et a indiqué qu'il fallait adopter une nouvelle approche pour régler le problème. Chaque jour passé sans qu'une action claire ne soit menée pour lutter contre ce fléau ne fait pas seulement perdre une bonne partie de la substance des mesures gouvernementales, mais a aussi un effet résiduel sur l'avenir. Les répercussions sociales du travail des enfants aggravent la situation budgétaire actuelle mais aussi la capacité du pays à transformer son économie pour l'avenir. Le gouvernement doit de ce fait recevoir une assistance technique dans un cadre tripartite en vue de trouver une solution durable au problème.

Le membre gouvernemental de l'Ouzbékistan a noté que le gouvernement a achevé son processus de réforme de la législation du travail en 2007 et que cinq textes ont été adoptés pour mettre la législation du travail en conformité avec les normes internationales du travail. La loi sur l'emploi contient un chapitre sur l'interdiction du travail des enfants qui étend les dispositions relatives à l'âge minimum au travail dans l'industrie, régleme les travaux légers et interdit les pires formes de travail des enfants. La Constitution de 2010 énonce des droits spécifiques pour les enfants et d'autres groupes vulnérables, notamment les personnes handicapées. Le projet de politique nationale sur le travail des enfants a été mis en application au cours de la période 2010-11 et soumis à l'approbation du Cabinet. Des initiatives ont été prises afin de combattre le travail des enfants et un cadre institutionnel a été mis en place sous l'égide du Comité directeur national, incluant que des comités locaux concernant le travail des enfants. Les efforts se poursuivent afin de mettre la législation et la réglementation en conformité avec les dispositions de la nouvelle Constitution et des réformes sont en cours d'adoption pour faire en sorte que tous les enfants, jusqu'à l'âge de 18 ans, aient accès à l'enseignement gratuit. L'enquête d'évaluation rapide sur le travail des enfants dans les mines de sel de la province de La Côte a démontré que, bien que des enfants aient travaillé dans ces mines jusqu'en 2006, ce n'est plus le cas actuellement. Des améliorations ont également été apportées au système de l'inspection du travail afin de détecter les cas de travail des enfants et il est prévu

d'assortir l'enquête sur la main-d'œuvre d'un module sur le travail des enfants. Toutes ces initiatives sont révélatrices de la volonté du gouvernement d'agir afin d'éliminer le travail des enfants. Cette commission devrait tenir compte de la détermination du gouvernement à se conformer à la convention et demander à la commission d'experts de surseoir à l'examen de ce cas.

Le membre gouvernemental du Zimbabwe s'est félicité des efforts déployés par le gouvernement du Kenya pour rendre la législation nationale conforme à la convention et pour inclure dans la nouvelle Constitution des dispositions relatives au travail des enfants, ainsi que l'emploi des jeunes. Il s'agit de développements positifs qui aideront le gouvernement et les partenaires sociaux dans leurs actions contre tous les autres problèmes liés au travail des enfants.

Le membre travailleur du Nigéria, rappelant que le travail des enfants constitue une menace pour la société, a observé que beaucoup d'enfants travaillent dans les villes et les campagnes kényennes dans des conditions difficiles au lieu de se trouver dans des salles de classe. Etant donné l'absence de législation en la matière, les cas de mineurs exécutant un emploi rémunéré continuent d'augmenter. En substance, le manque de politiques et de mesures juridiques ainsi que des mesures administratives inadaptées, en particulier en ce qui concerne les mesures d'application, aggravent le fléau des enfants qui travaillent. Le devoir de lutter et d'agir en faveur de la protection des enfants, de leur développement et de leur avenir est un devoir collectif. Il est donc particulièrement regrettable de voir la prostitution des enfants à Nairobi, à Kisumu et dans les zones côtières, dans un contexte de tourisme en hausse. Même si le gouvernement a ratifié la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies il y a vingt-trois ans, l'objectif de l'Education pour tous (EPT) n'a pas encore été atteint et le rapport d'une organisation non gouvernementale concernant la mise en œuvre de la Convention relative aux droits de l'enfant par le Kenya montre que 46 pour cent des enfants d'âge scolaire (5-14 ans) ne sont pas scolarisés, essentiellement parce que les parents doivent assumer 65 pour cent des frais scolaires. Même si le rapport de la commission d'experts note que le rapport du projet TACKLE de l'OIT/IPEC fait état d'une augmentation des taux nets de scolarisation au niveau primaire passant de 83,2 pour cent en 2005 à 92,5 pour cent en 2008, ces chiffres masquent l'urgence de la situation. Il incombe au gouvernement de mener un dialogue social efficace au niveau national et de mobiliser et faire participer les autres partenaires sociaux ainsi que d'autres composantes de la société civile au combat en faveur de l'élimination du travail des enfants. Il faut donc lui demander instamment de promulguer sans tarder le projet de loi sur l'enfance et de mettre efficacement en œuvre la loi sur l'éducation tout en œuvrant avec détermination à l'application des réglementations.

Le membre gouvernemental de la Zambie a salué les efforts déployés par le gouvernement pour répondre aux questions en suspens relatives à l'âge minimum et au droit à l'éducation. Prenant acte des réformes législatives et du cadre juridique développé pour répondre à ces défis, la réussite dans leur mise en œuvre effective par le gouvernement a été sous-traitée.

La représentante gouvernementale a remercié l'ensemble des intervenants qui ont contribué à la discussion et reconnu les efforts que son pays déploie pour lutter contre le travail des enfants, en particulier les mesures d'ensemble qu'ont représenté les réformes législative et constitutionnelle. Le gouvernement cherche à accroître le taux de scolarisation et de maintien des enfants dans l'enseignement primaire et secondaire. A cette fin, des mesures constitutionnelles et législatives ont été prises, un enseignement primaire et secondaire gratuit est assuré et

des initiatives pour combattre le travail des enfants sont mises en œuvre. Le gouvernement a réitéré aussi sa reconnaissance de la nécessité de disposer de données de qualité sur la situation du travail des enfants dans le pays, et a réaffirmé son engagement d'inclure dans l'enquête sur la main-d'œuvre un module relatif au travail des enfants, en fonction des ressources disponibles. En outre, copie de la liste des types de travail dangereux sera fournie au Bureau dès qu'elle aura été examinée puis adoptée, de même que les autres réglementations subsidiaires actuellement à l'examen. Le retard dans la procédure d'adoption a été causé par le besoin de donner la priorité aux réformes constitutionnelles et aux autres textes législatifs nécessaires pour traiter les problèmes liés aux actes de violence survenus après les élections de 2008. Le gouvernement est résolu à harmoniser la législation et les textes réglementaires subsidiaires avec la Constitution avant leur adoption finale. En ce qui concerne le décalage entre l'âge de fin de l'enseignement primaire obligatoire et l'âge d'admission à l'emploi, l'oratrice a souligné que le gouvernement s'efforce avec difficulté de répondre au besoin d'assurer un enseignement gratuit et obligatoire à tous les enfants de moins de 18 ans, tout en satisfaisant aux exigences de la convention. Il aura besoin d'une assistance technique pour surmonter les problèmes dans ce domaine. Au sujet des emplois liés à des spectacles artistiques, le gouvernement poursuivra les consultations afin de parvenir à un règlement à l'amiable de cette question, laquelle sera alors prise en compte dans les textes réglementaires qui seront adoptés, conformément à la procédure prévue dans la Constitution nationale. L'oratrice a réaffirmé l'engagement du gouvernement de lutter contre le travail des enfants et de respecter les dispositions de la convention.

Les membres travailleurs ont rappelé que le travail des enfants reste un défi majeur pour le développement du Kenya dans la mesure où près de 4 millions d'enfants en âge scolaire ne seraient pas scolarisés, beaucoup d'entre eux continuant à travailler parfois dans des conditions dangereuses. Quelques progrès en matière d'éducation et d'alphabétisation ont été réalisés et le gouvernement a œuvré pour assurer l'accès gratuit à l'éducation primaire, mais un million d'enfants demeure en dehors du système éducatif. Les programmes des comtés et d'IPEC ont réussi à soustraire du travail un nombre restreint d'enfants, et à empêcher un autre nombre d'abandonner l'école pour aller travailler. En vue de ces quelques progrès, si modestes soient-ils, la question se pose de savoir pourquoi le gouvernement n'a pas accompagné ce progrès en rendant sa législation conforme à la convention. Le gouvernement doit se munir d'un plan crédible visant l'éradication progressive du travail des enfants. Pour ce faire, il doit: i) se procurer une base de données fiables sur le nombre d'enfants scolarisés et/ou au travail; ii) réaliser une analyse détaillée des raisons pour lesquelles beaucoup d'enfants travaillent alors qu'ils devraient être scolarisés; iii) réviser sans tarder la législation pour la rendre conforme aux dispositions de la convention concernant l'âge minimum d'admission au travail et l'âge de fin de la scolarité obligatoire et la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans; iv) réaliser et adopter un plan d'action pour les cinq années à venir, en impliquant d'avantage les organisations de travailleurs, comprenant des objectifs ciblés annuels, une politique de promotion de la scolarité et des mécanismes, notamment des sanctions dissuasives, assurant l'application effective de la convention. Les membres travailleurs ont insisté pour que le gouvernement précise ses intentions en la matière dans les plus brefs délais et ont considéré qu'il se devait d'accepter une mission de contacts directs sur ces questions.

Les membres employeurs ont rappelé que la convention a été ratifiée il y a plus de trente ans et que la commission d'experts a formulé de nombreuses observations pendant cette période. Il y a lieu maintenant de parvenir à des résultats législatifs concrets et de réaliser des enquêtes pour déterminer l'ampleur du problème dans la pratique. Il est nécessaire que cette commission puisse examiner lors de sa prochaine session des informations à jour sur les mesures législatives concrètes ayant été prises. Les membres employeurs ne sont pas opposés à la réalisation d'une mission de contacts directs comme le demandent les membres travailleurs.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales communiquées par le représentant du gouvernement et de la discussion qui a suivi relativement à diverses questions, dont le nombre élevé d'enfants qui ne fréquentent pas l'école et qui sont impliqués dans le travail des enfants et l'âge de fin de scolarité obligatoire, ainsi que l'absence de législation déterminant les travaux dangereux et régulant les travaux légers et les spectacles artistiques.

La commission a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle il a pris plusieurs mesures pour scolariser les enfants et il est engagé à éliminer le travail des enfants dans le pays. La commission a en outre pris note de l'engagement du gouvernement de mettre en œuvre diverses mesures, notamment le projet de l'OIT/IPEC de lutte contre le travail des enfants par l'éducation (TACKLE) et le projet de l'OIT/IPEC de support pour la mise en œuvre du Plan national d'action (SNAP). La commission a également noté l'indication du gouvernement selon laquelle il a l'intention de mener une étude compréhensive sur la main-d'œuvre nationale comprenant un module sur le travail des enfants.

La commission a noté que le Parlement doit toujours être saisi pour débat et adoption des projets de loi auxquels la commission d'experts se réfère dans ses observations. Tout en notant les diverses mesures prises par le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants, la commission a exprimé sa profonde préoccupation face au nombre élevé d'enfants qui ne fréquentent pas l'école et qui sont engagés dans le travail des enfants, y compris les travaux dangereux, au Kenya. Elle a instamment prié le gouvernement de renforcer ses efforts de lutte contre le travail des enfants dans le pays en vue de l'éliminer progressivement, dans un délai déterminé. En outre, considérant les données contradictoires sur le nombre d'enfants sous l'âge minimum qui travaillent, la commission a prié instamment le gouvernement d'entreprendre une étude nationale sur le travail des enfants dans un très proche avenir.

Notant que la loi sur l'éducation, adoptée en janvier 2013, étend l'âge de fin de scolarité obligatoire à 18 ans, ce qui est plus élevé que l'âge minimum d'admission au travail (16 ans), la commission a rappelé que la convention requiert que les Etats Membres fixent un âge minimum d'admission à l'emploi qui ne soit pas inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, et a également souligné combien il est souhaitable que ces deux âges coïncident, tel que préconisé par la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973.

La commission a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle il entend prioriser et accélérer l'adoption de la législation nécessaire pour traiter des contradictions existantes avec les dispositions de la convention. Elle a rappelé que cette convention a été ratifiée il y a plus de trente ans, que ce cas a été discuté par la Conférence lors de sa 95^e session en juin 2006, et que le gouvernement avait déjà exprimé son intention d'adopter la législation nécessaire sur les enfants et le travail des enfants pour se conformer aux dispositions de la convention n° 138. La commission a partagé la sérieuse préoccupation exprimée par plusieurs intervenants relativement au fait que la révision des projets de loi en question, qui a été entreprise en consultation avec les

partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT, est achevée depuis avril 2004, mais qu'elle n'a toujours pas été adoptée par le Parlement. La commission a prié instamment le gouvernement d'assurer, dans un très proche avenir, l'adoption des dispositions nécessaires pour remédier à toutes les questions de non-respect de la convention, y compris la détermination des types de travaux dangereux qui doivent être interdits aux enfants de moins de 18 ans, la réglementation des périodes de travail et des établissements où les enfants âgés d'au moins 16 ans peuvent effectuer des travaux dangereux, et la réglementation des travaux légers et des spectacles artistiques.

La commission a prié le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs pour assurer la pleine et efficace application de cette convention fondamentale, y compris par l'adoption d'un programme d'action à délai déterminé. Elle a prié le gouvernement d'inclure, dans son prochain rapport à la commission d'experts pour examen lors de sa prochaine session en 2013, des informations complètes sur toutes les questions soulevées par cette commission et la commission d'experts. La commission a exprimé l'espoir qu'elle serait en mesure de constater des progrès tangibles dans un avenir très proche.

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

TCHAD (ratification: 1998)

Une représentante gouvernementale a souligné que la République du Tchad fait sienne la convention. C'est ainsi que des organes tripartites ont vu le jour, à l'instar du Haut Comité pour le travail et la sécurité sociale qui connaît de toutes les questions relatives aux activités en matière d'application des normes du travail. Il convient de mentionner également le Comité national du dialogue social qui a contribué à la résolution de la crise sociale que le pays a traversée. Les consultations tripartites ne sont de ce fait pas négligées, et le gouvernement espère que la commission saura en tenir compte.

Les membres travailleurs ont souligné que la commission d'experts a régulièrement, depuis 2000, demandé au gouvernement de communiquer des informations utiles lui permettant d'apprécier pleinement l'effet donné aux dispositions de la convention. En 2013, la commission d'experts a encore noté avec regret la persistance du gouvernement à négliger ses obligations découlant de la convention et, faute de rapport, a dû réitérer son observation de 2006. Dans celle-ci, l'on apprenait l'existence d'un plan national de mise en œuvre du plan d'action de l'Union africaine sur la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté. L'un des objectifs du plan national était la promotion du dialogue social et du tripartisme en donnant aux institutions du dialogue social les moyens de fonctionnement et en renforçant les capacités des partenaires sociaux par la formation et l'information. En octobre 2009, un rapport très succinct a été communiqué se contentant d'indiquer que les informations sur chacune des questions énoncées au paragraphe 1 de l'article 5 n'étaient pas disponibles. Le gouvernement vient de déposer pendant la session de la Conférence un rapport de deux pages pas beaucoup plus fourni que le précédent daté de 2009. Il en résulte qu'une certaine confusion existe quant à la portée de certaines dispositions de la convention, notamment des articles 4 et 5 1), alinéas a) à e). Ainsi, les consultations visées par l'article 5 ont aussi pour objectif d'aider le gouvernement dans la prise de décision sur ces questions spécifiques. L'important est que tous les avis soient entendus sans toutefois que la convention impose l'obligation d'atteindre un consensus si souhaitable soit-il. La convention est par conséquent assez souple et laisse à chaque pays le soin de déterminer la forme de

consultation la plus appropriée parmi de nombreuses options: commissions consultatives, conseils économiques et sociaux ou du travail, ou comité tripartite directement inspiré de la convention. Les rapports de 2006, 2009 et 2013 font référence à l'existence d'un Haut Comité pour le travail, l'emploi et la sécurité sociale présenté comme étant en charge des consultations tripartites requises par la convention. Or la convention n'exige pas de consultations sur des questions de politique sociale et économique, et il convient de se demander pourquoi des efforts n'ont pas été poursuivis pour mettre en place les mécanismes appropriés pour les consultations tripartites relatives aux conventions de l'OIT. Depuis plusieurs années, la commission d'experts se réfère à la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable qui considère le dialogue social et la pratique du tripartisme aux plans national et international comme plus pertinents que jamais pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion sociale et l'Etat de droit, entre autres moyens par le biais des normes internationales du travail. Comme la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention n° 144 est une convention dite de gouvernance dont l'objet est de faire la promotion du tripartisme et du dialogue social au niveau national en s'assurant que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées à toutes les étapes des actions normatives de l'OIT, et il est difficile de comprendre la persistance du gouvernement à ne pas donner suite aux commentaires de la commission d'experts autrement que par un défaut de compréhension de la convention. Les membres travailleurs ont conclu en estimant que les conclusions de ce cas devront refléter cela et promouvoir un mécanisme d'aide pour assister le gouvernement à cet égard.

Les membres employeurs ont souligné que, malgré le fait que la commission d'experts a continuellement demandé des rapports sur l'application de la convention, aucune réponse n'a été communiquée par le gouvernement. Le Tchad a été classé comme un pays à faible revenu. Il n'apparaît pas clairement des informations fournies par les membres travailleurs si le dialogue social existe dans le pays sans que les rapports l'indiquent ou s'il n'existe pas. Il est manifeste qu'il y a un manque de compréhension du système de rapport. En ce qui concerne le dialogue social, il convient de rappeler que la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable affirme que «le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs aux plans national et international sont, aujourd'hui, encore plus pertinents pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion sociale et l'Etat de droit, entre autres moyens par le biais des normes internationales du travail». L'accent devrait également être placé sur l'importance des obligations de faire rapport. Il est à espérer que les rapports fournis permettront à la commission de constater des efforts tangibles tendant à renforcer le dialogue social avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

Le membre travailleur du Tchad a rappelé que le dialogue social et le tripartisme constituent le modèle de gouvernance le plus favorable à la justice sociale, à des relations professionnelles équitables et harmonieuses, et supposent le droit de participer aux processus de prise de décisions. La négociation collective est par conséquent au centre du dialogue social. Or le dialogue social, même s'il existe au Tchad, ne fonctionne pas selon les principes définis par l'OIT dans la mesure où il n'englobe pas toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les trois groupes qui portent sur les politiques économiques et sociales du pays. Au contraire, si dialogue il y a, celui-ci est ponctuel et ne permet pas d'attaquer les problèmes à la racine. Les orga-

nisations de travailleurs et particulièrement de l'Union des syndicats du Tchad ont toujours sollicité un dialogue permanent pour prévenir les conflits collectifs et individuels au lieu d'attendre qu'ils ne naissent et deviennent difficiles à résoudre. Les dures réalités rencontrées dans la pratique démontrent l'inexistence d'un tel dialogue, comme en témoigne l'exemple de la grève de 2012 réclamant l'application d'un accord signé entre les syndicats et le gouvernement. L'absence de réponse des autorités en ce qui concerne le préavis de grève d'un mois a nécessité la prorogation dudit préavis et a obligé à la réalisation d'une série de grèves renouvelables de trois jours en attendant une éventuelle négociation. La grève a duré deux mois pendant lesquels des semblants de négociations parsemées de menaces et d'actes antisyndicaux ont eu cours. Après un durcissement des positions de part et d'autre, le mouvement a pris de l'ampleur et a paralysé toute l'administration publique durant six mois, alors qu'un dialogue aurait pu éviter ces pertes en termes économiques et de vies humaines. Le refus du gouvernement de faire des concessions a eu pour résultat l'adoption lors d'une assemblée générale le 1^{er} septembre 2012 d'une pétition dénonçant la mauvaise gouvernance des ressources du pays, considérée par le gouvernement comme un acte politique qui échappe à la compétence d'une organisation syndicale. Le secrétaire général de l'UST a subi des harcèlements de la part des autorités politiques et judiciaires, et les autorités religieuses ont obtenu une trêve d'un mois et proposé une médiation pour sortir de la crise, malheureusement sans succès. En septembre 2012, les trois responsables de la centrale ont failli faire l'objet d'un enlèvement déjoué, et la pression des avocats a été nécessaire pour que le Procureur de la République respecte la procédure et demande à la police judiciaire de prendre les dépositions requises tout en décidant d'inculper les personnes concernées des délits de diffamation et d'incitation à la haine raciale. La justice a prononcé une condamnation à dix-huit mois de prison avec sursis et 1 million de FCFA d'amende chacun pour la même infraction dans un procès qui a duré à peine une demi-heure. Un militant présent à l'audience que la lourdeur de la sentence a fait sourire a été condamné pour outrage à magistrat et a écopé de trois mois de prison ferme avec une lourde amende. Il est par la suite mort en détention en octobre 2012 après une maladie dégénérative dont l'origine reste jusque-là inconnue. En fin de compte, un comité ad hoc de négociation mis en place par arrêté du Premier ministre est parvenu à ramener la paix sociale par un accord signé en mars 2013. Les autorités judiciaires ont finalement, après de nombreux reports d'audience, infirmé le jugement de première instance le 4 juin 2013. L'orateur a considéré important de signaler que, bien que des institutions et structures de dialogue existent, elles ne sont pas toujours fonctionnelles et les critères de représentativité ne sont pas respectés. Des syndicats jaunes formés pour le besoin de la cause y ont une place de choix en violation des dispositions du Code du travail et en l'absence d'élections sociales. Ainsi, la loi organique mettant en place le Conseil économique, social et culturel privilégie les syndicats professionnels au détriment des centrales syndicales, ce qui a amené l'Union des syndicats du Tchad (UST), qui représente plus de 80 pour cent de l'échiquier syndical national, à geler sa participation. Le dialogue social fait défaut, comme en témoigne le défaut de consultations préalables à la Conférence sur le suivi de certaines conventions et recommandations ou sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence. Il convient dès lors de demander au gouvernement de remédier aux violations et pratiques en flagrante violation des conventions de l'OIT et de créer un climat propice à un dialogue social franc permettant de réaliser des progrès sociaux et économiques.

La membre travailleuse de la France a souligné que le Tchad est le quatrième pays le moins développé du monde avec un indice de développement humain de 0,340. Le dialogue social tripartite et effectif est un élément essentiel à la poursuite des objectifs de justice sociale, de lutte contre les inégalités et de respect des principes et droits fondamentaux au travail, et exige une atmosphère de liberté d'expression dans un cadre démocratique qui n'existe pas dans la pratique au Tchad. Les journalistes sont intimidés et harcelés par le gouvernement, ce qui est préjudiciable à leur indépendance. Les syndicalistes subissent également un harcèlement, et beaucoup sont sanctionnés pour avoir pris part à une grève. Craignant pour leur sécurité, les défenseurs des droits de l'homme et les membres de l'opposition politique se sont vus contraints à l'exil. L'émission radiophonique *La tribune des travailleurs* présentée par un syndicaliste afin d'informer les travailleurs de leurs droits et obligations en matière de travail a été supprimée. Le gouvernement invoque aujourd'hui le Haut Comité pour le travail et la sécurité sociale, créé en 2002, mais n'a jamais répondu aux demandes réitérées de la commission de fournir des informations sur les accords conclus dans le cadre de ce comité tripartite. Qui plus est, alors que les attributions dudit organe comprennent l'application des lois et règlements en vigueur, les textes réglementaires adoptés par le Président à la suite d'une grève afin de revaloriser de manière substantielle les niveaux des salaires et des salaires minima jusqu'en 2014, conformément à un protocole d'accord avec l'Union des syndicats du Tchad (UST) et la Confédération libre des travailleurs du Tchad (CLTI), n'ont jamais été adoptés par les ministères concernés. Cela confirme que la liberté d'expression est inexistante et que les processus d'un dialogue social tripartite et équilibré sont contrecarrés, faute de volonté politique.

La membre travailleuse de la Nouvelle-Zélande, notant la faiblesse de la consultation tripartite dans le pays, a attiré l'attention sur des violations plus récentes des conventions de l'OIT depuis la préparation du rapport de la commission d'experts. En décembre 2013, suite à une grève dans le secteur public, trois dirigeants syndicaux, dont le dirigeant de l'Union des syndicats du Tchad (UST), M. Michel Barka, avaient été condamnés à dix-huit mois de prison avec sursis pour «diffamation» et «incitation à la haine». L'appel à la grève avait fait suite à l'annulation unilatérale par le gouvernement d'une décision nationale relative au salaire minimum. Les accusations portées contre les dirigeants syndicaux ont été condamnées par les groupes défenseurs des droits de la personne et les organisations syndicales internationales. La grève, qui avait commencé en juillet, avait été suspendue en septembre pour permettre des négociations. Les peines ont été assorties d'amendes équivalent à plus de la totalité du salaire de toute une année. Les plaintes des travailleurs avaient trait à la pauvreté, au coût élevé de la vie et à la corruption. Tragiquement, un dirigeant syndical condamné pour outrage à trois mois de prison pour avoir souri à l'énoncé du verdict est tombé malade durant sa détention et est décédé. La convention exige pour être pleinement respectée de respecter les actions des syndicats indépendants. Il convient donc d'appeler la commission à prendre des mesures pour assurer que la situation dans le pays s'améliore.

Le membre travailleur du Sénégal a rappelé que, bien que le Tchad ait ratifié la convention en 1998, il ne parvient pas à s'y conformer ni en droit ni dans la pratique. Le rapport de la commission d'experts souligne les manquements persistants ainsi que l'inexistence d'une réelle volonté du gouvernement de mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations effectives tripartites. Rappelant les dispositions de l'article 5 1) a) concernant les paramètres sur lesquels les consultations sont obliga-

toires, à savoir les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, ainsi que les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence. Or l'absence de rapports et de réponses aux questions posées par la commission d'experts est révélatrice d'une volonté du gouvernement de masquer la réalité. A moins de les dénoncer, ce qui n'est pas le cas ici, le gouvernement doit dûment respecter les conventions ratifiées, notamment en ce qui concerne la communication d'informations détaillées sur les consultations requises sur les matières couvertes par l'article 5 de la convention. Au lieu de recourir à la concertation, le gouvernement a décidé d'assigner les responsables syndicaux devant les juridictions et de les faire condamner à des peines qui, même si elles sont assorties de sursis, restent des peines financières lourdes. Ces actes sont condamnables. Selon la convention, les consultations doivent être réalisées à des intervalles appropriés, fixés d'un commun accord, au moins une fois par an. Dans un contexte national dans lequel le plan national a été vidé de son contenu, il convient d'inviter le gouvernement à recourir à l'appui technique du BIT.

La représentante gouvernementale a souligné que la situation actuelle était la conséquence d'un manque de communication entre le gouvernement et le BIT. Il convient de réitérer que le gouvernement ne néglige pas son obligation de faire rapport, comme en témoigne le fait que l'ensemble des rapports dus pour 2013 ont été communiqués, ce qui a eu pour conséquence que le Tchad ne fait plus partie de la liste des cas de manquement grave. La politique nationale de l'emploi a été adoptée et soumise au gouvernement pour approbation. Le gouvernement réaffirme l'existence de consultations tripartites au sein du Comité national du dialogue social, qui a permis de dénouer la crise sociale qu'a connue le pays. La mésentente entre le gouvernement et les partenaires sociaux est à déplorer, mais il convient de noter le non-lieu prononcé en appel dans l'affaire mentionnée par l'orateur précédent. Le gouvernement accueille favorablement la proposition de fournir un appui technique au gouvernement sur les questions à l'examen.

Les membres travailleurs ont rappelé que le Conseil d'administration a adopté un plan d'action portant sur la période 2010-2016 pour une large ratification et une application effective des conventions de gouvernance, ce qui prouve que ces conventions jouent un rôle essentiel dans la promotion du plein emploi productif et librement choisi, dans le renforcement de la cohésion sociale par le biais du dialogue social et le maintien de conditions de travail décentes. Bien qu'une ébauche de structuration institutionnelle existe au Tchad pour mettre en œuvre la convention, il est important de fournir une aide technique au gouvernement et d'envisager une coopération technique dans ce sens. Il s'agirait de mettre sur pied un projet de coopération pour favoriser l'échange de bonnes pratiques entre le Haut Comité pour le travail et la sécurité sociale du Tchad et des conseils consultatifs de pays membres de l'OIT ayant une expérience utile en matière de transposition de la convention à l'examen.

Les membres employeurs ont déclaré qu'il est important de mettre l'accent sur les faiblesses identifiées dans la mise en œuvre de la convention. Il semblerait qu'il y ait des lacunes dans le dialogue social dans le pays. Le gouvernement devrait donc être encouragé à renforcer ses capacités et son interaction avec les représentants des employeurs et des travailleurs. Il serait également important d'améliorer le respect des obligations de faire rapport aux fins d'une meilleure compréhension de la situation nationale par le Bureau. Le gouvernement doit dès lors être encouragé à prendre des mesures décisives pour améliorer le dialogue social et réunir les partenaires tripartites.

Conclusions

La commission prend note des informations fournies par le gouvernement et des discussions qui ont suivi.

La commission observe que les questions en suspens concernent le fonctionnement des mécanismes de consultation et l'absence d'information sur les consultations tripartites efficaces requises par la convention.

La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle ont été établis en avril 2003 le Haut Comité pour le travail et la sécurité sociale et, en novembre 2009, la Commission nationale du dialogue social, ainsi que de certaines discussions qui ont eu lieu entre le gouvernement et les syndicats. La commission note que le gouvernement n'a pas fourni les informations sur les consultations qui se sont tenues entre des représentants du gouvernement, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs sur les questions requises dans la convention relatives aux normes internationales du travail.

La commission regrette que le gouvernement n'ait soumis aucun rapport depuis 2009 et souligne l'importance que revêtent le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs comme le prévoit cette convention. La commission invite le gouvernement à prendre toutes les mesures appropriées pour assurer le fonctionnement efficace des procédures qu'exige cette convention de gouvernance. La commission invite également le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT, y compris l'échange de bonnes pratiques avec d'autres Etats Membres afin de renforcer le dialogue social et de construire un mécanisme national efficace destiné à appuyer la consultation tripartite, comme l'exige la convention n° 144.

Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

ISLANDE (ratification: 1990)

Un représentant gouvernemental a décrit brièvement les deux principaux textes législatifs qui mettent en application la convention, à savoir la loi sur les personnes handicapées qui a pris effet le 1^{er} janvier 2011 et qui a pour objectif de garantir aux personnes handicapées l'égalité et une qualité de vie comparable à celle des autres citoyens, et la loi n° 60/2012 sur la réadaptation professionnelle liée à l'emploi et le fonctionnement du Fonds de réadaptation professionnelle, qui a été adoptée le 12 juin 2012 afin de veiller à ce que les personnes atteintes d'une capacité de travail réduite aient accès à une réadaptation professionnelle et que le plus grand nombre possible de personnes puissent demeurer actives sur le marché du travail. En vertu de l'article 4 de la loi, tous les salariés et les employeurs ou les travailleurs indépendants âgés de 16 à 70 ans jouissent du droit à la réadaptation professionnelle grâce au versement d'une prime au profit d'un fonds de réadaptation professionnelle. Le dialogue social et la participation tripartite ont joué un rôle important dans la préparation de la loi étant donné qu'elle trouve son origine dans les conventions collectives de 2008 qui incluent des dispositions sur l'élaboration de nouveaux mécanismes de réadaptation pour les travailleurs qui, à la suite d'une maladie de longue durée ou d'un accident, ont une capacité de travail réduite. Les partenaires sociaux ont également approuvé une prime spéciale que les employeurs doivent verser à un fonds spécial à cet effet, à compter du 1^{er} juin 2008. Le fonds a été établi par les partenaires sociaux le 19 mai 2008 pour donner effet aux dispositions des conventions collectives. Le gouvernement a annoncé par la suite que des dispositions législatives seront adoptées pour imposer aux employeurs une nouvelle cotisation de 0,13 pour cent fondée sur les salaires et pour fixer la contribution correspondante des fonds de pension et du

trésor public afin d'assurer une division tripartite égale des coûts que représente le Fonds de réadaptation professionnelle (VIRK). Cette législation a désormais été adoptée, et des travaux sont en cours pour préciser les modalités d'application du système.

Les membres travailleurs ont évoqué le contexte économique général, et en particulier les résultats obtenus suite aux mesures prises pour sortir de la crise. Malgré ce contexte, l'Islande s'est dotée d'une politique de l'emploi ambitieuse pour les personnes handicapées dont l'objectif général est de leur garantir l'égalité et la même qualité de vie que les citoyens. Le plan national adopté à cette fin est lui aussi ambitieux puisqu'il s'est fixé pour objectif que, d'ici à fin 2014, 85 pour cent des personnes handicapées en âge de travailler bénéficient d'un emploi. En outre, un fonds de réadaptation professionnelle pour les personnes invalides suite à un accident ou une maladie a également été créé. Il y a lieu de se féliciter, par ailleurs, du fait que toutes ces nouvelles lois adoptées en faveur des personnes handicapées trouvent leur origine dans des conventions collectives conclues entre partenaires sociaux, faisant de cette politique un cas exemplaire d'incarnation du tripartisme.

Les membres employeurs se sont félicités de la possibilité d'examiner un cas de progrès après avoir examiné 25 cas de non-conformité et de non-application des dispositions des conventions ratifiées. Comme les membres travailleurs, ils ont salué les mesures prises par le gouvernement pour sortir de la crise financière de 2008, tout en maintenant le dialogue social, ce qui a permis d'aboutir à la conclusion d'une convention collective prévoyant la création d'un fonds de réadaptation professionnelle.

Le membre travailleur de l'Islande a fait observer que les bases du Fonds de réadaptation professionnelle ont été établies dans le cadre d'une convention collective conclue entre les partenaires sociaux au niveau national, ce qui démontre que, dès lors que l'intérêt national de tous les travailleurs et employeurs concernant le marché du travail est en jeu, les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national, et non au niveau de l'entreprise, sont les mieux placées pour identifier et traiter les problèmes importants et les possibilités qui se présentent. Le gouvernement a saisi cette occasion et a transformé les résultats de la convention collective en législation afin que le marché du travail dans son ensemble, les employeurs et les travailleurs soient liés par cette dernière et puissent en récolter les bénéfices. Le dialogue social, avec comme pilier la convention collective, est un facteur de progrès et suppose des syndicats forts et des associations d'employeurs et des pouvoirs publics profondément attachés aux normes internationales du travail.

La membre employeuse de l'Islande a déclaré que le Fonds de réadaptation professionnelle, qui avait été établi par les partenaires sociaux en 2008, est un excellent exemple de dialogue social fructueux et que, depuis le début de ce processus, la coopération entre les partenaires sociaux a été très efficace.

Le représentant gouvernemental a remercié la commission d'avoir souligné les résultats obtenus en Islande concernant la réadaptation professionnelle des personnes handicapées en tant que cas de progrès et d'avoir salué la manière dont le gouvernement a réagi pour favoriser la reprise économique. Lorsque la crise a éclaté en 2008, en l'espace d'une semaine, 90 pour cent du système bancaire s'est effondré et, en l'espace d'un an, le chômage est passé de 1 à 10 pour cent. Le gouvernement, toutefois, a trouvé le moyen de s'occuper des personnes défavorisées tout en faisant face à une restructuration de son économie, ce qui constitue également un bon exemple de la façon dont le dialogue social et le tripartisme peuvent donner des résultats positifs. Il a déclaré que son gouvernement soutient pleinement le système de contrôle de l'OIT, no-

tamment le travail de la commission d'experts et le Bureau.

Les membres travailleurs ont déclaré qu'ils ont apprécié pouvoir discuter ce cas de progrès. Cette expérience devrait être répétée à l'avenir afin que la commission n'examine pas uniquement les cas difficiles mais puisse également signaler les cas dans lesquels des mesures positives ont été prises pour améliorer la vie des travailleurs et des citoyens.

Les membres employeurs ont déclaré qu'ils étaient satisfaits de conclure les discussions de la commission avec un cas de progrès, ce qui a permis de clore une année quelque peu difficile sur une note très positive. Ils ont exprimé l'espoir que la pratique consistant à inclure les cas de progrès dans la liste des cas de la commission se perpétue lors des prochaines sessions de la Conférence.

Conclusions

La commission s'est félicitée de la discussion sur ce cas de progrès et de l'échange qui a eu lieu sur l'application de la convention n° 159 par l'Islande. La commission a salué l'approche ambitieuse du gouvernement visant à promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. Cette approche associe les partenaires sociaux qui ont établi le Fonds de réadaptation professionnelle (VIRK) en vue de donner effet aux dispositions d'une convention collective adoptée au niveau national en 2008.

La commission a considéré ce cas comme un exemple de bonne pratique. Elle a félicité le gouvernement pour les efforts intensifs qu'il a déployés afin d'améliorer l'accès des personnes handicapées au marché du travail. La commission a invité le gouvernement à continuer de faire rapport sur les progrès réalisés pour mettre en œuvre la convention.

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

OUZBÉKISTAN (ratification: 2008)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Ayant ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, le gouvernement n'a cessé d'appliquer le Plan d'action national dans ce domaine. A titre d'exemple, le Code du travail fixe l'âge minimum pour l'emploi à 16 ans et, dans des cas exceptionnels, avec l'autorisation des parents ou des tuteurs, à 15 ans. S'agissant des personnes de moins de 18 ans qui travaillent, les employeurs sont tenus d'assurer les conditions nécessaires pour leur permettre de combiner le travail et les études et des conditions plus favorables en matière de travail et de repos, de façon à respecter les normes de sécurité au travail, notamment celles relatives à la prévention des types de travaux dangereux. De plus, le 26 mars 2012, le Cabinet des ministres a adopté la décision «relative à des mesures additionnelles pour la concrétisation en 2012-13 de la convention sur le travail forcé et de la convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination ratifiées par l'Ouzbékistan». En outre, il a été créé un système d'institutions publiques chargées de l'élimination des pires formes de travail des enfants. Sous l'égide du Cabinet des ministres fonctionne une Commission spéciale des questions relatives aux mineurs, dirigée par le procureur général d'Ouzbékistan, et dont les compétences consistent notamment à statuer sur pratiquement toutes les questions concernant l'élimination des pires formes de travail des enfants. Par décision du Cabinet des ministres du 24 mars 2011 a été créé le Groupe de travail interinstitutions pour la préparation et la présentation des

informations relatives à l'application des conventions de l'OIT ratifiées.

Des mesures à caractère général ont été prises afin d'éliminer le travail forcé et les pires formes de travail des enfants; ces mesures se rapportent à la création d'environ 1 million de postes de travail par an, garantissant l'emploi d'au moins 500 000 diplômés de l'enseignement professionnel faisant leur entrée sur le marché du travail. Le 29 juillet 2009, le ministère de la Justice a enregistré la nouvelle édition de la «Liste des travaux dont les conditions de travail défavorables interdisent d'y affecter des personnes de moins de 18 ans» (n° 1990) élaborée par le ministère du Travail et de la Protection sociale et le ministère de la Santé en application du Code du travail et de la décision n° 207 du Cabinet des ministres du 12 septembre 2008. Par ailleurs, par décision conjointe du 21 janvier 2010, le ministère du Travail et de la Protection sociale et le ministère de la Santé ont confirmé le «Règlement portant obligation d'éliminer le recours au travail des jeunes» suivant lequel il est interdit d'affecter des jeunes aux travaux suivants: a) sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés; b) avec des machines dangereuses et dans un milieu malsain pouvant exposer le mineur à l'influence de substances dangereuses ou des procédés préjudiciables à leur santé; c) qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles (travail de nuit, etc.); d) qui, par leur nature, peuvent porter préjudice à la moralité de cette catégorie de travailleurs; et e) qui impliquent le levage et le déplacement de charges dépassant les limites admises. Les services officiels d'inspection du travail du ministère du Travail et de la Protection sociale procèdent régulièrement à des contrôles du respect de la législation du travail dans le cas des mineurs. En 2012, les contrôles effectués par les services officiels d'inspection du travail ont révélé 448 cas de violations de la législation du travail relatifs à des mineurs, 432 dossiers d'instruction ont été ouverts, et 36 fonctionnaires ont été inculpés en raison de leur responsabilité administrative et ont été condamnés pour des sommes dépassant 13,1 millions de sums ouzbeks (UMS). Les infractions les plus fréquentes de la législation du travail dans le cas des mineurs sont celles ayant trait aux garanties relatives à l'emploi de personnes de moins de 18 ans (article 239 du Code du travail), de leurs droits en matière de santé et sécurité au travail, de durée du travail, d'octroi de congés (article 240), ainsi qu'aux registres du personnel (article 81), à la résiliation des contrats de travail (articles 97, 99, 100) et à l'enregistrement de leur contrat (article 107).

Les principaux éléments de la lutte contre les pires formes de travail des enfants sont les mesures adoptées pour la création de postes de travail et d'emplois pour les jeunes. Ces mesures concernent les diplômés d'institutions d'enseignement, la réforme du système éducatif prévoyant un enseignement obligatoire de douze ans pour tous les enfants, le vaste système de protection sociale consistant notamment en des infrastructures développées, les mécanismes d'aide matérielle aux familles, de garde et d'accompagnement. En Ouzbékistan, on ne constate pas de phénomène antisocial répandu tel que la «négligence à l'égard de l'enfant» qui, dans de nombreux pays, est le premier facteur à l'origine des pires formes de travail des enfants; il n'existe pas non plus d'esclavage des enfants ni de recrutement d'enfants dans des conflits armés. Ainsi la question de savoir «si le [système de] travail forcé des enfants, pratiqué massivement et de longue date, dans les champs de coton d'Ouzbékistan» est artificiellement gonflée. L'utilisation du travail des enfants en tant que méthode de concurrence économique déloyale est inacceptable, et c'est seulement par sa qualité que le coton ouzbèke prend des positions de force sur le marché mondial.

La communauté mondiale a mis au point des normes concrètes qui définissent les conditions dans lesquelles le travail des enfants peut être autorisé, notamment dans le secteur de l'agriculture. La convention n° 138 n'interdit pas la possibilité d'engager des enfants dans des activités de travail domestique acceptables ou au sein d'entreprises familiales où ils travaillent en tant que membres «participants» d'une famille. La convention n° 182 définit les types d'activités qui sont de toute évidence inacceptables. On tirera de ce qui précède que l'approche sélective utilisée concernant l'application de la convention n° 182 et vis-à-vis des différents pays est inadmissible. Le gouvernement a présenté en temps voulu les informations sur la mise en application de cette convention, comme il l'a fait pour d'autres conventions, dans les délais. Pourtant, la commission d'experts, qui ne mesure pas à sa juste valeur l'information fournie officiellement par le gouvernement, n'a cessé depuis quatre ans de faire état des données non confirmées émanant de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) selon lesquelles le gouvernement obligerait les enfants scolarisés (les enfants en âge scolaire étant, selon les estimations, compris entre 500 000 et 1,5 million) à travailler, dans le cadre d'une campagne nationale, à la récolte du coton pendant trois mois chaque année. La commission d'experts a aussi fait référence aux déclarations non fondées émanant de la CSI selon lesquelles environ la moitié de la récolte totale du coton en Ouzbékistan est cultivée grâce au travail forcé des enfants; que, dans le cadre de la récolte du coton effectuée par les enfants scolarisés, des accidents sont à déplorer, qui sont à l'origine de blessures et de décès, que les enfants ne sont pas autorisés à aller chez le docteur même s'ils sont malades et que des quotas sont attribués à chaque région pour la récolte du coton, et les gouverneurs des régions (Hokims) sont chargés de veiller à ce que ces quotas soient remplis.

La commission d'experts a appelé le gouvernement à adopter des mesures immédiates et efficaces en vue d'éliminer le travail forcé et le travail dangereux des enfants de moins de 18 ans employés dans la production de coton. Les faits concrets ci-après sont là pour montrer que ces conclusions ne sont pas logiques: par exemple, la totalité du coton produit en Ouzbékistan en 2012, soit plus de 3,4 millions de tonnes, est récoltée sur une période de 30 à 40 jours par des producteurs privés – des exploitants agricoles (il existe environ 70 000 exploitations agricoles qui emploient plus de 1,4 million de personnes dans le cadre de contrats signés avant l'embauche), de sorte que lesdits exploitants n'ont pas d'intérêt économique pour le recrutement d'une main-d'œuvre supplémentaire; se fondant sur une enquête menée en 2012, le bureau du représentant du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) en Ouzbékistan a certifié que les élèves scolarisés ne prenaient pas part à la récolte du coton; une enquête effectuée par le ministère de la Santé en 2012 dans 61 lieux de récolte a révélé que de l'eau potable était stockée et distribuée sur ces lieux, 6 583 toilettes y étaient installées, 7 902 kilos de produit antiseptique ont été distribués et 7 700 cantines ont été organisées.

Il est donc nécessaire de faire une distinction entre le travail des enfants et les pires formes de travail des enfants, qui impliquent des violations des droits des enfants et qui doivent être éliminés. Afin d'appliquer des mesures efficaces en vue de l'élimination du travail forcé et des pires formes de travail des enfants, la pratique des audiences parlementaires sur le travail et le développement social a été introduite. En 2011 et 2012, les membres du Parlement ont entendu les rapports du ministère du Travail et de la Protection sociale ainsi que du ministère de l'Enseignement spécialisé secondaire et supérieur au sujet de l'application de programmes de mise en place de lieux

de travail et de maintien de la population dans l'emploi, y compris des personnes diplômées des établissements d'enseignement. Des activités concrètes ont été menées pour signaler aux ministères, agences et organisations publiques concernés, ainsi qu'aux organisations internationales, telles que l'OIT, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l'UNICEF, les mesures adoptées par le gouvernement pour mettre en œuvre les conventions de l'OIT ratifiées. A cette fin, le ministère du Travail et de la Protection sociale a organisé un séminaire à Tachkent, en mai 2012, sur le thème de la «Réalisation des dispositions fondamentales des conventions de l'OIT ratifiées par la République d'Ouzbékistan»; des réunions dans les ministères et agences concernés ont également été tenues. Le BIT a participé au séminaire et aux réunions bilatérales. Les participants au séminaire et aux réunions organisées ont recommandé: de développer la coopération avec le BIT en élaborant et en réalisant des programmes concrets; d'informer l'OIT et d'autres organisations internationales des mesures adoptées pour mettre en œuvre les conventions de l'OIT; et d'effectuer un suivi du respect des exigences des conventions de l'OIT ratifiées, notamment celles qui concernent le travail forcé et les pires formes de travail des enfants.

Les informations ci-dessus et les documents établis à la demande de la commission d'experts concernant les questions relatives à la mise en œuvre de la convention n° 182 et des conventions (n° 47) des quarante heures, 1935, (n° 52) sur les congés payés, 1936, (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ont été officiellement présentés au BIT et, à la veille de la présente session de la Conférence internationale du Travail, une réponse positive du Département des normes internationales du travail du Bureau international du Travail a été reçue. Si les résultats des mesures susmentionnées appliquées pour mettre en œuvre les conventions ratifiées de l'OIT sur l'élimination du travail forcé et des pires formes de travail des enfants sont reconnus, il est nécessaire de les refléter de manière adéquate dans les décisions de cette commission. En vue de mieux faire connaître les mesures déployées en Ouzbékistan pour mettre en œuvre les conventions ratifiées, concernant notamment le travail forcé et les pires formes de travail des enfants, il a été jugé possible lors d'une discussion sur les questions de coopération avec le BIT et l'Union européenne, le ministère du Travail et de la Protection sociale, le Conseil de la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan, la Chambre de commerce et d'industrie, le Centre national ouzbek des droits de l'homme, d'organiser, en novembre-décembre 2013, à Tachkent, une table ronde sur «Les perspectives en matière de coopération technique relative à la mise en œuvre des obligations internationales de l'Ouzbékistan dans le cadre de l'OIT». Le représentant du BIT à Moscou, la Commission européenne, les organisations internationales accréditées en Ouzbékistan (PNUD, UNICEF, UzbyuroKES, etc.), des représentants étrangers des travailleurs et des employeurs, avec la participation des représentants des ministères et agences concernés, des membres du Parlement et des représentants d'organisations non gouvernementales d'Ouzbékistan seraient invités. Il est proposé d'examiner les questions fondamentales suivantes au cours de la table ronde et des réunions bilatérales: la coopération avec le BIT sur la mise en œuvre du plan d'action national consacré à la réalisation de la convention, notamment en ce qui concerne la façon d'organiser et d'exécuter le suivi des pires formes de travail des enfants; la participation des syndicats, en tant qu'organismes représentant les travailleurs, à la mise en œuvre concrète des conventions de l'OIT sur le travail forcé et sur les pires formes de travail des enfants, les droits des représentants des travailleurs dans les entreprises et le droit à la

négociation collective; la participation des employeurs (Chambre de commerce et d'industrie, Conseil des agriculteurs) à la mise en œuvre des conventions ratifiées portant sur le travail forcé et les pires formes de travail des enfants, ainsi que la politique publique relative au développement des entreprises et l'accès de la population à l'emploi; les perspectives de ratification de diverses conventions et recommandations de l'OIT, les procédures de présentation de rapports de pays à l'OIT; la protection des droits sociaux et des droits du travail des citoyens à la lumière des conventions des Nations Unies et de l'OIT ratifiées; l'incorporation des normes internationales sociales et du travail à travers les lois nationales, etc.

En outre, devant la commission, **un représentant gouvernemental** a indiqué que la protection des droits de l'enfant est l'une des priorités du pays et qu'elle est assurée par des politiques cohérentes et systématiques incluant: i) l'adoption d'une législation et l'amélioration de la législation existante relative aux droits de l'enfant; ii) le renforcement des mécanismes de contrôle; iii) l'assistance fournie à des organisations non gouvernementales, aux médias et à des organisations de la société civile; et iv) la coopération internationale avec les institutions spécialisées des Nations Unies traitant des droits de l'enfant. Dans le contexte de la crise économique, le gouvernement applique une politique qui vise à prévenir la dégradation des conditions de vie, en particulier des enfants, et d'importants progrès ont été réalisés dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'égalité de genre. Toutes ces politiques ont pour but de donner pleinement effet aux dispositions des conventions de l'OIT, dont la convention n° 182.

Le gouvernement a adopté un plan national d'action en vertu duquel des mesures spécifiques pour éliminer les pires formes de travail des enfants ont été mises en œuvre, entre autres l'adoption d'un cadre législatif et de dispositions dans la législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail et sur les pires formes de travail des enfants, ainsi que des mesures visant à protéger spécifiquement les enfants de moins de 18 ans. Outre les informations écrites communiquées par le gouvernement à cette commission concernant les questions qui seront examinées à la table ronde en novembre-décembre 2013, qui a été proposée, et aux réunions bilatérales, l'orateur a aussi fait état du renforcement des capacités des partenaires sociaux par le biais de la formation, et de l'établissement de rapports sur la future législation. En outre, au cours de l'examen périodique universel du deuxième rapport soumis au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, le gouvernement a accepté 101 recommandations, dont 23 portaient sur la protection des droits de l'enfant et la garantie du respect de ces droits. Son gouvernement souhaite mettre en œuvre un protocole d'accord tripartite sur la collaboration avec le PNUD et l'UNICEF pour la période 2013-2016, lequel contient une série de mesures. La visite récente en Ouzbékistan du Secrétaire général adjoint des Nations Unies pour les droits de l'homme les 27 et 28 mai 2013 montre elle aussi la volonté du gouvernement de collaborer au sujet des recommandations formulées par le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et par le PNUD. En mai 2013, un rapport à mi-parcours sur la collaboration entre le gouvernement et l'UNICEF, contenant une recommandation sur le contrôle et la protection des droits de l'enfant, a également été discuté. De plus, les troisième et quatrième rapports périodiques ont été abordés au sein du Comité des droits de l'enfant, et des rapports ont été soumis sur divers sujets, dont la traite des enfants, la prostitution et le conflit armé. Des débats ont également eu lieu avec la Commission européenne, de même que des discussions bilatérales avec plusieurs pays, dont les Etats-Unis.

Pour ce qui est de certaines contraintes rencontrées dans l'application des dispositions des conventions, l'orateur a affirmé qu'elles étaient dues à la récession économique mondiale et à ses retombées sur les groupes et communautés vulnérables, et qu'il convient de tenir compte de leur effet cumulé sur la qualité et sur les moyens disponibles pour mettre en œuvre la convention n° 182. Il a également cité la grave situation écologique et la question de l'eau en Asie centrale, qui ont un impact sur la sécurité alimentaire et l'accès à l'eau. L'Asie centrale rencontre de sérieuses difficultés pour assurer la paix et la stabilité, ce qui a une incidence sur la traite des enfants. L'extrémisme religieux et le terrorisme compromettent eux aussi la stabilité. Dans l'ensemble, un autre renforcement des mécanismes institutionnels et juridiques est requis pour pouvoir assurer le respect de l'Etat de droit dans le pays et celui des droits de l'enfant. Son gouvernement soutient pleinement l'action de l'OIT dans ce domaine et est très attaché à une forme de collaboration franche et constructive visant à améliorer la situation des droits de l'homme tels que stipulés dans la convention. Son gouvernement est fermement décidé à remplir ses obligations internationales et compte bien mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts, en collaboration avec le BIT.

Les membres travailleurs ont relevé que cette commission se voyait de nouveau obligée de traiter de la participation forcée des enfants dans la production du coton en Ouzbékistan, effectuée souvent dans des conditions dangereuses. Ils ont pris note des constats contradictoires exprimés sur le sujet. D'un côté, le gouvernement affirme que les interdictions inscrites dans la loi, les mesures de surveillance effective, le développement économique et la prise en charge de la récolte du coton par le secteur privé ont permis d'éliminer le travail forcé des enfants dans ce secteur. De l'autre, les partenaires sociaux de l'OIT, qu'il s'agisse de la CSI ou de l'OIE, soutiennent, chiffres et rapports à l'appui, que le travail forcé des enfants persiste dans les champs de coton. De même, de nombreux organismes internationaux, dont l'UNICEF, ont observé de manière directe lors de l'automne 2011 que des enfants de 11 à 17 ans travaillaient à temps plein dans les plantations de coton, que la mobilisation des enfants était organisée par les autorités publiques et que, dans certains cas, les agriculteurs avaient conclu des arrangements privés avec des établissements scolaires. Les autorités publiques centrales attribuent des quotas aux gouverneurs régionaux qui, à leur tour, assignent des quotas aux différents établissements scolaires.

Les membres travailleurs ont souligné que cette pratique ancienne a récemment connu quelques variations. Le travail à réaliser est de plus courte durée dans les régions les plus peuplées, le nombre d'enfants en dessous de l'âge minimum d'accès au travail a peut-être reculé, mais aux dépens d'étudiants de 16 à 18 ans, soumis à des conditions de travail particulièrement pénibles. Concernant le contrôle de l'application de la convention sur le terrain, autre point soulevé par la commission d'experts, les membres travailleurs ont constaté que le gouvernement indique que tous les mécanismes sont en place pour prévenir le travail forcé des enfants. Ils aimeraient pouvoir constater directement la disparition si rapide d'une pratique ancienne, et ce d'autant plus qu'aucune information précise n'a été fournie à propos du nombre d'infractions relevées et de personnes poursuivies pour la mobilisation d'enfants pendant la récolte du coton. Puisque le gouvernement soutient qu'il n'y a plus d'enfants engagés dans la récolte du coton, il devrait alors permettre à des observateurs indépendants de vérifier cette affirmation sur place.

Les membres employeurs ont indiqué qu'un large consensus se dégage entre les partenaires sociaux concernant l'affaire dont il est question. Depuis la ratification de

la convention en 2008, la commission d'experts a tous les ans formulé des commentaires sur le fait que le gouvernement ne respecte pas ses obligations au titre de la convention, et c'est la quatrième année de suite que la question des enfants contraints de travailler à la récolte du coton est examinée par cette commission. Les membres employeurs ont réitéré leurs préoccupations au sujet du recours systématique et persistant des enfants pour récolter le coton pendant une période pouvant aller jusqu'à trois mois par an et de l'impact négatif de cette pratique sur la santé et l'éducation des enfants, comme il a été discuté précédemment. Les partenaires sociaux, avec d'autres organisations non gouvernementales, ont fourni des informations selon lesquelles des enfants continuent à être retirés de l'école pour participer à la récolte. En dépit des progrès réalisés dans une région, il ne semble pas que la situation décrite dans le rapport de l'UNICEF de 2011, et dont la commission d'experts fait état dans son dernier rapport, ait notablement changé entre 2011 et 2012. La seule différence semble être la réduction du nombre d'enfants de moins de 16 ans contraints de participer à la récolte, alors que le nombre d'enfants entre 16 et 18 ans obligés de travailler durant cette période au lieu d'aller à l'école a augmenté. Les membres employeurs ont souligné que la convention définit les enfants comme ceux ayant moins de 18 ans, et que transférer le problème d'un groupe d'enfants (âgés de moins de 16 ans) à un autre groupe d'enfants (âgés de moins de 18 ans) ne fait pas disparaître le manquement, mais en crée un nouveau.

Si les membres employeurs ont apprécié la ratification de conventions fondamentales par des Etats Membres, dont la convention n° 182, cette ratification n'a aucune signification si elle ne s'accompagne pas d'une application effective et d'une volonté démontrée de s'acquitter de ses obligations internationales. Ils se sont dits également préoccupés par le fait que cette commission doit de nouveau s'occuper de ce problème de longue date et que le gouvernement s'est limité à fournir des réponses similaires chaque fois que cette commission a étudié ce cas. Qui plus est, il est particulièrement inquiétant qu'un Etat Membre ignore les conclusions de la Commission de la Conférence, y compris la requête, en 2010 et en 2011, d'accepter une mission de haut niveau pour permettre un contrôle effectif durant la saison de la récolte. Les membres employeurs ont souligné que, au minimum, le gouvernement doit autoriser cette année une surveillance effective de l'OIT durant la période de la récolte, avec l'accès sans réserve à toutes les régions du pays. Ils ont exprimé l'espoir que cette mission de surveillance montrera que les actes du gouvernement sont conformes à ses paroles.

La **membre travailleuse de l'Ouzbékistan** a indiqué que le ministère du Travail et de la Protection sociale, la Chambre de commerce et les syndicats du pays travaillaient ensemble à la mise en œuvre efficace des conventions internationales du travail. Elle a particulièrement souligné le rôle des syndicats et leur participation à diverses activités à cet égard. La mise en œuvre de la convention est garantie grâce à un accord tripartite en la matière ainsi qu'à des dispositions relatives à l'interdiction du travail des enfants dans de nombreux accords concernant divers secteurs, régions et entreprises. Sur la base des recommandations formulées par la cette commission, des groupes de travail chargés de la surveillance du travail des enfants et de la lutte contre les pires formes de travail des enfants ont été créés et œuvrent avec les syndicats à tous les niveaux dans un cadre convenu. Ces activités ont montré que le travail des enfants n'avait pas cours et qu'il n'y avait pas de problèmes d'assiduité scolaire. Dans une seule région, après avoir constaté que deux élèves du secondaire travaillaient avec leurs parents en dehors des heures d'école, le directeur de l'école concernée a été

relevé de ses fonctions. La surveillance sociale de la législation par les syndicats garantit une protection sociale et économique, y compris pour ceux qui récoltent le coton. L'oratrice a par la suite mis l'accent sur les mesures de sensibilisation et les mesures éducatives relatives au travail des enfants et au travail forcé pendant la récolte à l'intention des agriculteurs, des parents et des enseignants, et diffusées par des publications, des émissions dans les médias et les structures éducatives. Des tables rondes annuelles, en particulier sur le travail forcé, sont organisées avec le gouvernement et les partenaires sociaux, et des cours annuels de formation sont dispensés sur les droits de l'enfant aux membres des autorités régionales, avec la participation des syndicats. De plus, l'objectif est d'éradiquer le travail des enfants grâce à des activités de loisirs, en particulier pour les enfants défavorisés jusqu'à 14 ans; des activités culturelles et d'autre nature sont organisées pour les enfants de plus de 14 ans. En outre, des activités visant à encourager les enfants à suivre des études supérieures sont menées. Au vu des mesures prises, l'oratrice a demandé que l'Ouzbékistan ne figure plus sur la liste des cas individuels de cette commission et a exprimé son intérêt pour la coopération technique en cours qui se fonde sur des normes mutuellement acceptées visant à renforcer les droits consacrés par la convention.

Le **membre employeur de l'Ouzbékistan** a précisé les diverses activités que la Chambre de commerce a menées depuis sa création en 2004, à savoir sa participation au plan d'action visant à mettre en œuvre les conventions de l'OIT, dont la convention n° 182, son programme de création d'emplois, en particulier dans les zones rurales, les séminaires destinés à identifier les dispositions juridiques pertinentes, et la diffusion de prospectus sur les dispositions juridiques relatives à l'âge minimum et à la convention. Etant donné que l'agriculture relève exclusivement du secteur privé et qu'elle a un fort taux de croissance, le gouvernement doit créer les conditions nécessaires pour l'activité économique; un dialogue sur ce point est en cours. De tout temps, son pays a attaché beaucoup d'importance à l'éducation et à la science, et la Chambre de commerce s'efforce de collaborer dans ce domaine avec les institutions éducatives. Le dialogue social n'a été institué dans le pays que très récemment, mais il a estimé qu'il est fructueux puisqu'il a débouché sur une législation relative à l'âge minimum et sur des mécanismes de supervision à l'échelle nationale, bien que ces mécanismes pourraient être améliorés de façon à tenir compte des normes de l'OIT. Il a affirmé que les employeurs de l'Ouzbékistan sont résolus à collaborer avec l'OIT et l'Union européenne pour mettre en œuvre des programmes d'action, et a considéré que la coopération technique pourrait améliorer la compétitivité grâce au partage de données d'expérience. Il est nécessaire d'améliorer encore le système national de supervision pour mettre en œuvre et appliquer les conventions de l'OIT, en coopération avec les bureaux de l'OIT à Genève et à Moscou, et avec les représentants des travailleurs et des employeurs. Il est difficile d'obtenir des résultats à court terme et l'espoir que l'OIT fournira l'aide nécessaire aux travailleurs et aux employeurs a été exprimé.

La **membre gouvernementale de la Suisse** a constaté que la problématique du travail forcé des enfants pour la récolte du coton en Ouzbékistan continue d'être soulevée par différents organes internationaux et acteurs de la société civile. Elle a regretté que la commission soit de nouveau obligée de traiter ce cas et que peu de progrès aient été constatés depuis 2011. A cet égard, le décalage entre la législation nationale et la réalité reste flagrant. Son gouvernement a demandé ainsi au gouvernement de prendre des mesures urgentes pour mettre la réalité en conformité avec la loi. Elle a souligné qu'il est très diffi-

cile pour les acteurs de la chaîne d'approvisionnement du coton de respecter les exigences légales si le gouvernement lui-même impose aux enfants de participer aux récoltes. Sont à cet égard parlantes les procédures entamées auprès de plusieurs points de contact nationaux pour les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales concernant des négociants de coton ouzbek. Le gouvernement a été instamment prié d'accueillir une mission d'observation tripartite dans les meilleurs délais et a été encouragé à autoriser de manière générale la conduite de procédures de vérification des récoltes de coton par tout acteur compétent et intéressé.

La membre travailleuse du Turkménistan a mentionné l'étroite coopération existant avec l'Ouzbékistan et signalé qu'une série de mesures a été mise en œuvre pour assurer l'élimination des pires formes de travail des enfants. La législation nationale interdit le travail forcé, et toutes les conventions collectives contiennent des chapitres sur l'âge minimum et l'interdiction des pires formes de travail des enfants. Pour assurer un contrôle et une application effective de la législation, des mécanismes de contrôle social par les organisations syndicales sont nécessaires. Dans la mesure où les organisations syndicales de l'Ouzbékistan sont très actives aux niveaux local, national et central, elles sont en mesure de fournir un appui important à cet égard. Au vu des éléments qui précèdent, il est justifié de retirer l'Ouzbékistan de la liste des cas individuels devant être discutés par cette commission.

Le membre gouvernemental du Turkménistan s'est félicité des efforts pris par le gouvernement pour mettre en œuvre la convention, se traduisant par la pleine conformité de sa législation avec la convention et par la création d'un mécanisme national de vérification du respect de la législation sur le travail des enfants. Le gouvernement a adopté des mesures effectives pour éliminer les pires formes du travail des enfants non seulement dans le secteur du coton, mais également vis-à-vis d'une ample série d'activités illicites. De plus, les douze ans d'enseignement obligatoire prévus par le système éducatif du pays constituent une autre réussite importante pour éviter le recours au travail des enfants. Son gouvernement s'est également félicité de l'accroissement de la coopération entre le gouvernement et l'OIT, matérialisée par la réalisation de séminaires en commun et l'assistance technique fournie pour l'intégration des conventions de l'OIT dans la législation nationale. Il a également noté l'intensification des activités menées par les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs dans la protection des droits des travailleurs et des enfants. Sur le fondement des éléments cités, il a demandé à ce que l'analyse de l'application de la convention par l'Ouzbékistan ne soit pas poursuivie au cours de la présente session de la commission.

Un représentant de l'Union européenne, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres, ainsi que de la Croatie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, de l'Islande, du Monténégro, de la Serbie, de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine et de la Norvège, a réitéré qu'ils condamnent énergiquement le recours au travail forcé des enfants et a prié les gouvernements de tout mettre en œuvre pour éliminer ce phénomène. Ayant pris note de l'ordonnance promulguée par le Premier ministre en août 2012, et des progrès concrets enregistrés l'an dernier s'agissant de l'utilisation du travail des enfants pendant la récolte du coton, ils ont appelé le gouvernement à poursuivre fermement dans cette voie en tirant parti, cette année ainsi que celles qui suivront, des progrès ainsi réalisés. Ils sont restés vivement préoccupés par le recours persistant au travail des enfants de plus de 15 ans, souvent dans des conditions qui pourraient constituer du travail dangereux, et par le manquement

persistant du gouvernement à mettre en œuvre la convention dans son intégralité. Ils ont prié instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts en vue de la mise en œuvre de la convention en définissant à nouveau, avec l'OIT, un vaste programme de coopération à long terme et assorti de délais afin d'éradiquer le travail des enfants dans le secteur du coton. Le gouvernement devrait prendre toutes les mesures appropriées afin d'adopter son programme de coopération avec l'OIT en temps utile pour la prochaine récolte du coton. Une solution durable au problème du travail des enfants est essentielle si le gouvernement veut que les efforts qu'il produit dans les domaines de la santé et de l'éducation portent vraiment leurs fruits.

La membre employeuse du Turkménistan a souligné que le gouvernement a pris une vaste série d'initiatives pour combattre les pires formes de travail des enfants, incluant des mesures législatives qui ont été appliquées dans le cadre d'un plan d'action où employeurs et travailleurs ont été activement impliqués, ainsi que la mise en place d'un système d'éducation prévoyant douze ans d'enseignement obligatoire couvrant tous les enfants jusqu'à 18 ans. Elle a considéré que le gouvernement a la volonté et se montre prêt à remplir ses obligations, ce qui a été confirmé par l'organisation de séminaires techniques réalisés avec la participation des partenaires sociaux ainsi que l'assistance technique reçue, y compris par des organisations spécialisées dans la protection des droits des enfants. Il s'avère donc nécessaire de ne pas poursuivre l'analyse de l'application de la convention par le gouvernement au sein de la commission.

Le membre travailleur de la Fédération de Russie, tout en notant la disposition du gouvernement au dialogue, a considéré que les contrastes entre les informations à disposition sont source de préoccupation, que les violations à la convention sont inacceptables et qu'il doit y être mis fin immédiatement. Concernant les informations récemment soumises par le gouvernement, il a indiqué que l'existence de nombreuses mesures visant à supprimer les pires formes de travail des enfants constitue de facto une reconnaissance de ce phénomène. Quant aux mesures de suivi et de contrôle menées par les syndicats, il a considéré que ces derniers devraient être épaulés par des experts en la matière pour accroître leur efficacité. Il a par ailleurs rappelé que l'Ouzbékistan était l'un des rares pays de la région à ne pas avoir ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. A cet égard, la disponibilité exprimée par le gouvernement de coopérer avec l'OIT devrait s'étendre à un large éventail de questions comprenant également ladite convention. En matière d'élimination du travail des enfants, la coopération avec l'OIT ne devrait pas se limiter au renforcement des capacités, mais devrait permettre également des visites de contrôle et impliquer de manière plus active les partenaires sociaux. Il a par ailleurs déploré que le programme IPEC ait dû interrompre ses activités et a considéré que l'OIT devrait participer à la préparation au niveau local des activités et réunions prévues dans le pays en matière de travail des enfants. Regrettant vivement que l'OIT n'ait pas reçu d'autorisation pour effectuer une visite du pays au moment de la récolte du coton, il a souhaité qu'une mission technique puisse avoir lieu rapidement en préparation d'une mission tripartite de haut niveau.

Le membre gouvernemental de l'Azerbaïdjan a déclaré que son gouvernement a noté avec satisfaction les mesures prises par le gouvernement pour remédier aux problèmes d'application de la convention. Les programmes et plans nationaux qui ont été adoptés constituent des pas dans la bonne direction, notamment le Plan d'action national adopté en 2008, la résolution du Cabinet des ministres adoptée en 2012 «Sur les mesures supplémentaires

pour la mise en œuvre en 2012-13 de la convention concernant le travail forcé ou obligatoire et de la convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination» et les opérations de contrôle menées en 2012. Dans la mesure où le gouvernement a pris toutes les mesures nécessaires pour se conformer aux dispositions de la convention, l'examen de ce cas par cette commission doit être interrompu.

Le membre travailleur du Bélarus, tout en relevant l'inquiétude manifestée par les représentants des travailleurs de nombreux pays, a souligné les éléments positifs de ce cas. D'une part, le gouvernement poursuit le dialogue avec les organisations internationales, telles que l'OIT et l'UNICEF, et s'emploie à résoudre le problème et, d'autre part, le mouvement syndical de ce pays déploie des efforts remarquables pour combattre le travail des enfants et faire le suivi des mesures à cet égard. Lors d'une visite en Ouzbékistan, les syndicats du Bélarus ont constaté les démarches entreprises par les partenaires sociaux en vue de mettre fin au travail des enfants. Si le gouvernement poursuit ses efforts, notamment dans les secteurs autres que les entreprises familiales, il est sur la bonne voie et il convient de prendre note des mesures positives qu'il a déjà prises.

La membre gouvernementale de Sri Lanka a indiqué que, depuis la ratification de la convention en 2008, le gouvernement a pris des mesures correctives et des initiatives efficaces pour appliquer les dispositions de la convention en droit et en pratique, et notamment l'adoption en 2009 d'une réglementation sur les types de travail dangereux qui fixe les conditions d'emploi des mineurs et tient compte des dispositions de la convention, la création d'un groupe de travail spécial, et l'adoption d'un programme local visant à contrôler le respect de l'interdiction de contraindre les étudiants à participer à la récolte du coton. Plusieurs programmes ont été aussi mis en œuvre pour sensibiliser les parties prenantes. Son gouvernement a apprécié ces initiatives qui indiquent que le gouvernement est fermement engagé et déterminé à réaliser les objectifs de la convention. L'orateur a exhorté le gouvernement à poursuivre ces initiatives, en étroite collaboration avec les employeurs et les syndicats, et a demandé au BIT de coopérer pleinement et de lui fournir une assistance technique.

Le membre employeur du Bélarus a souligné que de nombreuses mesures ont été prises par le gouvernement. Le travail des enfants est interdit par la législation ainsi que par la Constitution nationale. Par ailleurs, grâce à l'assistance technique du Bureau, un système de contrôle a été mis en place et, en 2012, aucun cas de travail des enfants n'a été détecté. Le meilleur moyen de résoudre le problème du travail des enfants dans l'agriculture serait d'accroître la mécanisation de ce secteur. Il a considéré que ce cas ne doit plus figurer sur la liste des cas discutés par la commission.

Le membre travailleur du Brésil a déclaré que, bien que la législation interdise l'utilisation des enfants dans les activités dangereuses, l'UNICEF a constaté que des enfants âgés de 11 à 17 ans, voire pour certains de moins de 10 ans, sont utilisés dans la récolte du coton – récolte qui est planifiée par les autorités publiques et les employeurs. A cette fin, les enfants sont retirés du système éducatif et le travail qu'ils doivent réaliser constitue une violation de la convention et a un impact sur leur enfance. Cette situation devrait également être examinée dans le cadre de l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, qui interdisent l'imposition d'un travail non consenti. Malgré la gravité de la situation, le gouvernement refuse systématiquement de recevoir l'assistance technique du Bureau et d'accepter la participation des

syndicats au processus de lutte contre le travail des enfants. A cet égard, l'orateur a fait part des progrès réalisés au Brésil dans la lutte contre le travail des enfants où, entre 2004 et 2009, un million d'enfants et d'adolescents ont été retirés du travail. Ces avancées ont pu avoir lieu grâce à une action conjointe du gouvernement et des travailleurs et avec l'assistance technique du Bureau. Il serait souhaitable qu'une mission de haut niveau soit constituée pour enquêter sur cette situation déplorable.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie a rappelé que les préoccupations de la communauté internationale quant à l'utilisation du travail des enfants en Ouzbékistan ne sont pas dissipées et que la solution à ce problème ne peut venir que d'un dialogue continu. Il est appréciable que le gouvernement soit prêt à poursuivre ses efforts. Des progrès ont été réalisés, notamment par la mise en place du groupe de travail interministériel, et une série de séminaires et d'activités de sensibilisation ont été organisées avec la participation du BIT. L'orateur a toutefois souligné que ni le document présenté ni la déclaration du représentant gouvernemental n'ont répondu aux questions soulevées par la commission d'experts ou par les membres travailleurs et les membres employeurs. Les données que viennent de fournir les membres travailleurs et les membres employeurs contredisent les informations communiquées par le gouvernement. Le gouvernement de l'Ouzbékistan doit être appelé à coopérer de manière plus étroite afin de mieux se conformer à la convention et de détecter l'emploi illégal d'enfants, en particulier dans les travaux les plus dangereux. Il doit également fournir davantage d'informations de nature à dissiper les préoccupations des instances internationales compétentes, tandis que la situation concernant le travail des enfants en Ouzbékistan doit continuer à faire l'objet d'un suivi de la part du système de contrôle de l'OIT dans le contexte des procédures existantes.

Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela a accueilli favorablement les mesures prises par le gouvernement qui constituent un progrès notable dans le domaine du travail des enfants. De plus, le pays compte diverses dispositions législatives et constitutionnelles qui interdisent le travail forcé et l'emploi des enfants de moins de 18 ans à des travaux dangereux, dont l'interdiction explicite de faire travailler les enfants dans des activités liées à la récolte du coton. Il y a lieu d'espérer que toutes les mesures qui ont été prises auront et continueront à avoir un effet positif sur l'élimination totale de toutes les pratiques qui ont été identifiées comme étant contraires à la convention. Le gouvernement s'y est engagé et il a respecté cet engagement en faisant participer le BIT à un séminaire organisé en mai 2012 et en prévoyant d'organiser une table ronde fin 2013. Dans ses conclusions, la commission devrait insister sur les progrès réalisés par le gouvernement et l'encourager à continuer sur cette voie.

Le membre gouvernemental du Canada a indiqué que son gouvernement partage les préoccupations de la commission d'experts au sujet du recours continu au travail forcé et aux enfants pour des travaux dangereux lors de la récolte du coton en Ouzbékistan. Même si le gouvernement a indiqué qu'aucun enfant ne participe à la récolte du coton, les mesures de sensibilisation et de prévention qu'il aurait prises indiquent tacitement qu'il reconnaît que cette pratique a toujours cours. L'orateur a noté le manque de transparence et l'insuffisance des informations disponibles sur l'effet des mesures prises pour interdire le travail forcé et le travail dangereux des enfants. De plus, les personnes qui souhaitaient contrôler la récolte ont vu la police patrouiller dans les champs et ont été victimes de harcèlement et d'intimidation. Tout en notant les rapports indiquant que le gouvernement a fait reculer le travail forcé des plus jeunes au cours de la dernière récolte, il

convient de rappeler que la convention s'applique à tous les enfants de moins de 18 ans et que le recours forcé et continu aux jeunes et aux fonctionnaires lors de la récolte constitue un grave problème. En outre, malgré des déclarations rassurantes, il n'a toujours pas été clairement démontré que les politiques et les mesures législatives ont été pleinement mises en œuvre ni qu'elles ont eu des effets concrets sur l'élimination des pires formes de travail des enfants. Le gouvernement doit donc satisfaire aux demandes d'informations de la commission d'experts au sujet des résultats concrets obtenus suite aux mesures prises pour contrôler l'interdiction du travail forcé et du travail dangereux des enfants, ainsi que du nombre et de la nature des violations constatées, en particulier en ce qui concerne la participation des enfants de moins de 18 ans à la récolte du coton. Les politiques et lois adoptées par le gouvernement constituent un progrès mais les efforts en vue de la pleine exécution de ces mesures doivent être poursuivis. En conclusion, l'orateur a instamment prié le gouvernement d'accepter la recommandation de l'OIT relative à la constitution d'une mission tripartite de haut niveau chargée d'observer la récolte du coton et de travailler avec l'OIT pour renforcer l'application de la législation relative au travail forcé et au travail des enfants en vue de donner pleinement effet aux dispositions de la convention.

Le membre gouvernemental de la Thaïlande a remarqué que le gouvernement a pleinement coopéré avec la commission au sujet de la question du travail des enfants et a déclaré que son gouvernement est satisfait de la manière dont ce pays met en œuvre le plan d'action national et de son engagement en la matière. Il y a lieu de féliciter le gouvernement pour la création d'institutions publiques, de mécanismes et de règlements destinés à éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris la Commission spéciale sur les affaires des mineurs, les audiences parlementaires, les résolutions du Cabinet, l'inspection par l'Etat des violations, les règlements ministériels interdisant les conditions de travail dangereuses et difficiles, et les programmes sociaux pertinents mis en place à l'échelle nationale. La déclaration commune de l'Association des agriculteurs de l'Ouzbékistan, du conseil de la Fédération des syndicats et du ministère du Travail et de la Protection sociale, selon laquelle la quasi-totalité du coton est récolté par les propriétaires des exploitations agricoles, lesquels n'ont aucun intérêt à recourir largement au travail des enfants pour la récolte du coton, constitue également un signe positif. Le gouvernement est invité à poursuivre ses efforts en vue de l'éradication des conditions de travail dangereuses des enfants de moins de 18 ans; le gouvernement de la Thaïlande est prêt à apporter son appui pour garantir la protection des droits de l'enfant en Ouzbékistan conformément aux obligations internationales en matière de droits de l'homme.

Une observatrice représentant l'Internationale de l'éducation (IE) a déclaré que l'information recueillie indépendamment par des organisations non gouvernementales internationales et locales a révélé que le travail forcé organisé par l'Etat demeure un problème grave, systématique et continu. Les enfants, âgés pour la plupart de 15 à 17 ans, mais dont certains n'ont que 10 ans, sont forcés de récolter le coton sous la menace de sanctions, dont l'expulsion de leur école. Les enseignants sont forcés de récolter le coton et de surveiller que les quotas sont respectés. Selon des chiffres pourtant prudents, jusqu'à 500 000 collégiens et lycéens ont participé à la récolte de coton de 2012. Cette participation d'élèves scolarisés a été constatée, en 2012, dans trois régions: Kashkadarya, Samarkand et Andijan. Comme les années précédentes, la plupart des collégiens et des lycéens ont commencé à étudier au mois de novembre, alors que l'année académique

début en septembre. Le pourcentage d'enseignants contraints à récolter le coton est estimé à 60 pour cent, de sorte que, pendant deux mois, les élèves n'ont reçu qu'une partie des cours et les enseignants qui ne se trouvaient pas dans les champs ont dû gérer des classes regroupant 50 à 60 élèves. Les enseignants ont dû produire de faux documents sur des sujets inscrits au programme et qui n'ont pas été traités et évaluer les élèves sur ces sujets. L'IE a considéré que la commission devrait demander au gouvernement d'adopter un programme assorti de délais afin de mettre un terme aux pratiques de travail forcé, conformément à la convention et aux conventions n°s 29 et 105 relatives au travail forcé; et d'inviter une mission d'observation tripartite de haut niveau de l'OIT qui pourra effectuer un contrôle sans entrave de la récolte de coton de 2013. Enfin, compte tenu de la gravité et du caractère systématique des violations constatées, les conclusions de la commission devraient être incluses dans un paragraphe spécial de son rapport.

Le membre gouvernemental du Bélarus a relevé la démarche responsable du gouvernement pour assurer le respect de ses obligations internationales, soulignant en particulier l'adoption du plan d'action national, le renforcement du cadre législatif – en particulier l'augmentation de l'âge minimum d'admission à l'emploi à 16 ans et la mise en place de sanctions – et les rapports réguliers fournis sur les mesures mises en œuvre. Il convient d'encourager et de soutenir le gouvernement sur cette voie et de continuer le dialogue et la coopération internationale, sans intervention des organes de contrôle de l'OIT.

La membre travailleuse de l'Indonésie s'est déclarée vivement préoccupée par la situation du travail des enfants en Ouzbékistan. Dans un pays qui est le troisième plus grand exportateur de coton au monde, et un des plus importants producteurs de coton dans le monde, un système de travail forcé des enfants géré par l'Etat constitue une violation grave de la convention. La question du travail des enfants ne peut être considérée uniquement comme un problème national compte tenu de la mondialisation croissante et l'existence de chaînes d'approvisionnement internationales dans l'industrie du textile. Les pays consommateurs doivent également s'inquiéter du recours massif aux enfants dans les champs de coton en Ouzbékistan étant donné que les enfants qui sont contraints de travailler durant la récolte du coton sont au début de la chaîne d'approvisionnement qui mène à d'autres pays et à d'autres consommateurs aux quatre coins de la planète. L'oratrice a évoqué l'expérience de l'Indonésie qui a bénéficié de la coopération technique dans le domaine de la liberté syndicale et de l'élimination des pires formes de travail des enfants. Avec l'assistance du BIT, des programmes efficaces peuvent être mis en place qui permettraient l'éradication des pires formes de travail des enfants. Une mission tripartite de haut niveau avec la coopération de l'OIT/IPEC sera une première étape importante pour résoudre le problème et doit constituer le point de départ d'une future assistance technique.

La membre gouvernementale des Etats-Unis a déclaré que son gouvernement demeure très préoccupé par le recours systématique et persistant au travail forcé et aux pires formes de travail des enfants dans la production du coton en Ouzbékistan. Suite au décret du Premier ministre de juillet 2012 interdisant la participation des enfants de moins de 15 ans à la récolte, un recul du nombre d'enfants de moins de 15 ans contraints de travailler en 2012 à la récolte du coton a été constaté, mais des enfants âgés entre 15 et 18 ans sont toujours contraints de travailler à la récolte du coton. Des rapports crédibles indiquent également que des enfants sont obligés de travailler dans des conditions qui mettent en danger leur sécurité et leur santé. Par ailleurs, la mobilisation massive de main-d'œuvre pour la récolte annuelle du coton inclut également le tra-

vail forcé des adultes, ce qui suscite de graves inquiétudes non seulement quant à l'application de la convention, mais aussi de la convention n° 105 qui interdit le recours au travail forcé ou obligatoire à des fins de développement économique. Il est extrêmement regrettable que le gouvernement de l'Ouzbékistan ait refusé l'assistance du BIT pour déterminer sur le terrain si la récolte du coton est effectuée conformément aux normes internationales du travail. Se référant au commentaire de la commission d'experts selon lequel il y a une « contradiction évidente » entre la position du gouvernement, qui déclare que les enfants ne sont pas contraints de travailler à la récolte du coton, et les préoccupations exprimées par de nombreux organes des Nations Unies, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations non gouvernementales, l'oratrice a noté qu'il existe des raisons valables de craindre que la situation juridique et politique, telle qu'elle est présentée, ne corresponde pas à la réalité. L'OIT est idéalement qualifiée et elle est la seule organisation internationale dont le mandat lui permet de juger les faits et d'analyser l'impact concret des mesures indiquées par le gouvernement. Celui-ci peut être assuré de la transparence et de l'objectivité des activités de contrôle de l'OIT, qui lui fourniront l'occasion de travailler en collaboration avec le BIT afin de vérifier les faits et de remédier aux carences au niveau de la mise en œuvre. Son gouvernement a demandé au gouvernement d'Ouzbékistan d'adopter de manière urgente une approche sérieuse dans l'application pratique des conventions de l'OIT, et il l'exhorte à accueillir favorablement l'appel que lance l'OIT pour un contrôle de la récolte du coton en 2013 et à veiller à ce que tous ceux qui participent à ce contrôle aient une totale liberté de mouvement et aient accès en temps utile à toutes les situations et toutes les parties concernées.

La membre travailleuse de l'Allemagne a exprimé de vives préoccupations face aux violations de la convention en Ouzbékistan. Près de 1,5 million d'enfants de moins de 18 ans sont forcés de travailler dans les champs de coton. Il existe toujours un système de travail des enfants placé sous le contrôle de l'État au sein duquel les enfants, qui sont les plus vulnérables, sont contraints de travailler dans les champs parce que les directeurs d'écoles, les enseignants et les fonctionnaires sont tenus de remplir des quotas de récolte. Une situation nouvelle et plus inquiétante encore est apparue lors de la récolte annuelle de coton, qui s'étend de septembre à novembre, aux termes de laquelle il est non seulement fait appel à des enfants, mais aussi, d'après des organisations non gouvernementales, à des enseignants adultes, des médecins, des infirmières et autres agents de la fonction publique. Le système de travail des enfants organisé par l'État ne peut en aucun cas laisser place à un système national de travail forcé. Une situation d'écoles sans écoliers ne doit pas déboucher sur une situation d'écoles sans enseignants ou d'hôpitaux sans médecins et sans infirmières. Ces pratiques abusives liées à la récolte du coton ont souvent entraîné des morts tragiques de jeunes. Le gouvernement doit être instamment prié d'accepter une mission tripartite de haut niveau de l'OIT qui, en plus de contrôler si la convention est effectivement appliquée, contribuerait à renforcer la confiance et jetterait les fondements d'une plus ample coopération technique.

Le membre gouvernemental de la Chine a souligné que le gouvernement a pris des mesures efficaces pour appliquer la convention et, en particulier, la fixation de l'âge de scolarité obligatoire à 12 ans, l'augmentation de l'âge minimum d'admission au travail, l'établissement d'un groupe de travail interministériel, les sanctions imposées à ceux qui commettent des infractions et la participation aux activités d'assistance technique du BIT. Toutes ces avancées positives doivent être reconnues par la commis-

sion et la communauté internationale doit poursuivre la coopération avec le gouvernement afin de lutter contre la pauvreté et renforcer les capacités nationales de manière à assurer l'application de la convention.

Le membre gouvernemental du Kenya a noté que le gouvernement s'est engagé à réviser la législation du travail concernant le travail des enfants et qu'il coopère avec les partenaires sociaux à cette fin. Il a également pris note des mécanismes de contrôle qui ont été mis en place et des activités de formation et de sensibilisation menées par le gouvernement. Des progrès ont été réalisés et le gouvernement doit être encouragé à poursuivre ses efforts afin de mieux se conformer aux dispositions de la convention.

La membre gouvernementale de Cuba, se référant au plan national adopté en vue d'assurer l'application de la convention et de la convention n° 138, a souligné que le gouvernement n'a pas ménagé ses efforts pour prévenir le travail des enfants. Le travail des enfants est interdit par la Constitution et la législation pénale sanctionne les personnes qui utilisent des mineurs à des activités illégales. Il existe également une liste de travaux interdits aux enfants de moins de 18 ans. En outre, le gouvernement prend part aux activités et aux mécanismes de contrôle du travail des enfants, aux séminaires et campagnes de sensibilisation destinés aux partenaires sociaux, aux administrations locales et aux organisations internationales. Soulignant la disposition du gouvernement à dialoguer avec toutes les parties prenantes, son gouvernement appelle à la poursuite de la coopération entre le gouvernement et le BIT pour donner pleinement effet à la convention.

Le membre gouvernemental de l'Indonésie a pris note des progrès réalisés dans l'application de la convention, notamment de la mise en place d'un mécanisme national de contrôle visant à prévenir le travail des enfants illégal, ainsi que des programmes d'élimination des pires formes de travail des enfants. Le défi que représente l'élimination du travail des enfants est bien réel et son gouvernement espère que le gouvernement continuera de prendre les mesures nécessaires à cet égard, y compris dans le cadre de la coopération technique avec l'OIT.

Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran a salué les avancées positives visant à garantir la pleine application de la convention et la nouvelle série de mesures constructives adoptées par le gouvernement en vue d'éliminer les pires formes de travail des enfants et d'effectuer un contrôle régulier du recours au travail des enfants. La collaboration constructive et bien ciblée avec l'UNICEF permet de renforcer les capacités en matière d'éducation des enfants et aide à mettre en œuvre les dispositions de la convention. L'OIT devrait être instamment priée de collaborer pleinement avec le gouvernement et de veiller à ce qu'il reçoive la coopération technique nécessaire pour parvenir à l'éradication effective de toutes les formes de travail forcé.

Le membre gouvernemental de l'Inde a apprécié les efforts déployés par le gouvernement pour éliminer le travail des enfants. Parmi les mesures positives, il y a lieu de citer le plan de mesures additionnelles visant à mettre en œuvre la convention n° 29 et la convention n° 182, pour la période 2012-13, la Déclaration commune sur le caractère inadmissible de l'utilisation d'enfants comme main-d'œuvre forcée pour des travaux agricoles, adoptée en 2011 par l'Association des agriculteurs d'Ouzbékistan, le conseil de la Fédération des syndicats et le ministère du Travail et de la Protection sociale, ainsi que l'ouverture de la ligne téléphonique d'urgence sur les questions relatives au travail des enfants dans tout le pays. Par ailleurs, a également été créé un groupe de travail interministériel présidé par le Premier vice-ministre du Travail et de la Protection sociale qui réunit des représentants du conseil de la Fédération des syndicats, de la Chambre de commerce et d'industrie et des principaux ministères. La déci-

sion relative aux mesures additionnelles pour la période 2012-13 adoptée par le Cabinet des ministres en vue de la mise en œuvre de la convention atteste de la bonne intention du gouvernement. Son gouvernement est fermement convaincu que le dialogue et la coopération permettront, à eux seuls, de résoudre les questions en suspens. Par conséquent, la commission ne devrait plus examiner ce cas.

Le membre gouvernemental de l'Égypte a salué les efforts déployés par le gouvernement qui ont permis la réalisation de progrès notables en matière d'élimination des pires formes de travail des enfants, notamment par le biais du renforcement du cadre législatif national et du développement du système d'enseignement et de formation. Les mesures prises par le gouvernement en vue d'assurer le développement durable de son économie doivent également être saluées. Il convient de l'encourager à poursuivre sur cette voie en tirant partie de l'assistance que le BIT peut lui apporter en matière de création d'emplois et de protection sociale. Son gouvernement a conclu en demandant que ce cas ne soit plus inscrit à l'ordre du jour de la commission.

Le représentant gouvernemental s'est référé à la façon dont sa première déclaration a été interprétée, notamment un paragraphe qui n'a pas été traduit en anglais et qui citait, parmi les priorités du gouvernement, la coopération avec l'OIT pour la mise en œuvre de la convention, ce qui couvrirait la question du contrôle de la prochaine récolte de coton à l'automne. Cependant les membres employeurs et les membres travailleurs continuent de tout voir en noir. L'orateur a cité un extrait du rapport de l'UNICEF qui fournit les résultats des opérations de contrôle que l'UNICEF a effectuées en 2012, les enquêtes menées dans ce cadre ayant confirmé que, dans l'ensemble des 13 régions, pas un seul des 3,5 millions d'élèves n'a été forcé de participer à la récolte. Il y a lieu de se demander pourquoi ce rapport n'a pas été transmis au BIT ou à la commission d'experts. Se référant aux conclusions du rapport de l'UNICEF, l'orateur a indiqué que tant ce rapport que plusieurs membres gouvernementaux qui ont participé à la discussion ont reconnu les progrès réalisés, mais ni la commission d'experts ni les membres travailleurs, ni les membres employeurs n'en ont tenu compte. La Banque mondiale a fait des commentaires sur le niveau extrêmement élevé du taux d'alphabétisation de l'Ouzbékistan et la Directrice de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a loué les résultats des réformes effectuées dans le secteur de la santé, ainsi que la diminution du taux de mortalité infantile. S'agissant de la coopération avec l'OIT, le gouvernement a proposé une table ronde en vue de clarifier la situation, mais cette proposition n'a pas été acceptée. Son gouvernement a suggéré que le plan de travail à long terme sur la coopération inclue le contrôle de la récolte du coton. Il a tenu à remercier les gouvernements qui sont prêts à soutenir les efforts de son pays, car les enfants sont ce qu'il y a de plus cher.

Les membres travailleurs ont souligné que le gouvernement avait mené de nombreuses activités de sensibilisation et de prévention qui laissent à penser qu'il admet, du moins implicitement, que la mobilisation d'enfants pour la récolte de coton est une réalité dans le pays. Toutefois, le gouvernement ne fournit aucune information sur les résultats concrets des activités de contrôle. Les membres travailleurs ont considéré que la proposition du gouvernement de constituer une table ronde n'est pas suffisante dans la mesure où elle ne prévoit pas la possibilité d'observer la situation sur le terrain. Dans ces conditions, le gouvernement doit accepter de recevoir une mission de surveillance de haut niveau qui évaluera la manière dont la convention est appliquée, en particulier dans les plantations de coton au moment de la récolte. Dans l'attente d'une réponse positive du gouvernement, ce cas devrait

être une nouvelle fois inclus dans un paragraphe spécial du rapport de cette commission.

Les membres employeurs ont noté toutes les mesures que le gouvernement a prises et continue à prendre en vue de s'acquitter de ses obligations en vertu de la convention, notamment des dispositions législatives, des arrêtés gouvernementaux, l'organisation de séminaires et des sanctions. Les membres employeurs n'ont pas remis en question l'avis selon lequel le gouvernement était sur la bonne voie – comme l'a dit l'un des membres gouvernementaux – mais être sur une voie revient à dire que le gouvernement n'a pas encore atteint son objectif, à savoir la pleine conformité avec la convention. Il apparaît clairement que, même si le gouvernement fait des progrès, du travail forcé est encore imposé. En plus de son manque d'ouverture, le gouvernement n'a pas fourni de données factuelles et s'est contenté de faire des déclarations. Le gouvernement semble disposé à autoriser le BIT à contrôler la récolte de 2013, ce qui, si cela se confirmait, constituerait un progrès. S'associant à la déclaration des membres travailleurs, les membres employeurs ont considéré que le gouvernement devrait accepter une mission de surveillance de haut niveau et que les conclusions de la commission sur ce cas devraient être incluses dans un paragraphe spécial de son rapport.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales et écrites communiquées par le représentant du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté les questions soulevées par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) en ce qui concerne la mobilisation systématique des enfants par l'État dans la récolte du coton, y compris l'usage courant du travail des adolescents, jeunes et adultes dans toutes les régions du pays, ainsi que l'impact négatif important de cette pratique sur la santé et l'éducation des enfants d'âge scolaire qui sont obligés de participer à ces récoltes.

La commission a noté les informations fournies par le gouvernement décrivant les lois et politiques mises en place pour lutter contre le travail forcé des enfants et leur implication dans des travaux dangereux, dont le décret du Premier ministre d'août 2012 interdisant l'utilisation des enfants de moins de 15 ans et l'adoption, en 2012, d'un plan de mesures supplémentaires pour la mise en œuvre de la convention n° 29 et de la convention n° 182, incluant des mesures de maintien du contrôle sur la prévention du travail forcé des enfants. La commission a également noté la déclaration du gouvernement selon laquelle il a créé un groupe de travail tripartite interministériel dans l'objectif de développer des programmes et actions spécifiques visant à remplir les obligations de l'Ouzbékistan par rapport aux conventions de l'OIT. Finalement, la commission a noté la déclaration du gouvernement selon laquelle l'utilisation du travail forcé est punissable par des sanctions pénales et administratives et qu'à cet égard des mesures concrètes sont prises par les fonctionnaires de l'inspection du travail afin de poursuivre les personnes commettant des violations de la législation du travail.

La commission a pris note des informations provenant du gouvernement et d'autres sources selon lesquelles, suite aux mesures prises, les enfants de moins de 15 ans d'âge scolaire n'ont pas été mobilisés pour la récolte du coton en 2012. Elle a toutefois observé avec une sérieuse préoccupation l'information communiquée par plusieurs intervenants, y compris des représentants des gouvernements et des partenaires sociaux, selon laquelle les enfants d'âge scolaire entre 16 et 18 ans continuent d'être mobilisés pour le travail dans cette récolte. La commission a rappelé au gouvernement que le travail forcé de tous les enfants de moins de 18 ans ainsi que l'exécution par eux de travaux dangereux constituent

des pires formes de travail des enfants. Par conséquent, elle a prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer l'application efficace de la législation nationale interdisant le travail forcé et l'exécution de travaux dangereux pour tous les enfants de moins de 18 ans, et ce de toute urgence.

La commission a noté l'indication du gouvernement selon laquelle il est prêt à s'engager largement dans une coopération technique avec l'OIT, qui consisterait en des mesures de sensibilisation et de renforcement des capacités des partenaires sociaux nationaux et de diverses parties prenantes, ainsi qu'en la surveillance de la récolte du coton de 2013 avec l'assistance technique de l'OIT/IPEC. A cet égard, la commission a prié le gouvernement d'accepter une mission de surveillance de haut niveau, durant la récolte du coton en 2013, qui bénéficierait d'une totale liberté de mouvement et d'accès à toutes les situations et toutes les parties concernées en temps opportun, y compris dans les champs de coton, afin de permettre à la commission d'experts d'évaluer l'application de la convention à sa session de 2013. Notant que le gouvernement déclare qu'il serait prêt à accepter les termes de référence proposés par le BIT à cet égard, la commission a prié instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts pour entreprendre, dans un très proche avenir, une table ronde avec l'OIT, le PNUD, l'UNICEF, la Commission européenne et les représentants des organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs.

La commission a prié le gouvernement d'inclure, dans son rapport à la commission d'experts dû en 2013, des informations détaillées sur la manière dont la convention est appliquée dans la pratique en incluant, en particulier, des données statistiques améliorées sur le nombre, l'âge et le sexe des enfants travaillant dans l'agriculture et des informations sur le nombre et la nature des violations signalées et des sanctions imposées. La commission a exprimé l'espoir qu'elle serait en mesure de constater des progrès tangibles dans un avenir très proche.

La commission a décidé d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial de son rapport.

Le représentant gouvernemental a indiqué que la commission commence à être coutumière des discussions concernant ce cas et a souhaité soulever quelques points à propos des conclusions qui ont été adoptées. Tout en reconnaissant l'importance d'une vaste coopération technique pour mettre en œuvre les conventions fondamentales de l'OIT, il a rappelé l'organisation cette année d'une table ronde sur le thème «Perspectives de coopération technique concernant le respect des obligations internationales de l'Ouzbékistan dans le cadre de l'OIT» à Tachkent. A cette occasion, seront invités des représentants des Bureaux de l'OIT à Moscou et à Genève, de la Commission européenne et d'organisations internationales comme l'UNICEF et le PNUD, des représentants étrangers des travailleurs et des employeurs, les ministères nationaux intéressés, des membres du Parlement et des représentants d'organisations non gouvernementales de l'Ouzbékistan. La table ronde permettra d'examiner tous les aspects d'une large coopération technique sur la convention, dont la question de la surveillance pendant la récolte du coton, sur la base d'une consultation et d'un dialogue tripartites. La table ronde portera aussi sur le renforcement des capacités visant à protéger les droits sociaux et du travail, et sur les perspectives de ratification des conventions de l'OIT. Il a toutefois indiqué que son gouvernement n'est pas d'accord avec les points soulevés par l'OIE et la CSI en ce qui concerne la mobilisation systématique d'enfants par l'Etat pour la récolte du coton et, notamment, l'emploi massif de jeunes. Il a aussi indiqué que son gouvernement n'approuve pas la décision d'intégrer les conclusions du présent cas dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

Une représentante gouvernementale a rappelé les conventions internationales ratifiées par son gouvernement concernant la protection des droits des enfants et a également rappelé le cadre juridique national existant à cet égard. Se référant à la demande de la commission d'experts relative aux mesures prises dans le cadre de la lutte contre la mendicité et la lutte contre la traite des personnes, elle a souligné l'adoption par le Conseil des ministres du 29 novembre 2012 du Plan-cadre national de prévention et d'élimination du travail des enfants (PCNPETE), assorti d'un plan d'action de lutte contre le travail des enfants à l'horizon 2016 ainsi que la tenue d'un conseil interministériel le 8 février 2013, sous la présidence du Premier ministre, sur les voies et moyens d'éradication du phénomène de la mendicité. Le comité de pilotage chargé du suivi et de la mise en œuvre des recommandations issues du Conseil interministériel a élaboré un Plan-cadre national d'éradication de la mendicité (PNEMI) 2013-2015. Ce plan d'action, adopté en avril 2013, contient un ensemble de mesures à exécuter à court terme et implique, entre autres, les domaines d'intervention prioritaires suivants: la prise en charge des enfants; l'éligibilité des écoles coraniques suivant les normes et standards; le retour en famille des enfants étrangers; et une campagne d'information des populations et d'implication des autorités. A l'occasion de son discours à la nation le 3 avril 2013, le Président de la République a annoncé d'importantes mesures au profit de l'éducation de base, dont certaines sont spécifiquement dédiées aux apprenants des écoles coraniques. Quant à l'application des articles 3 a) et 7, paragraphe 1, de la convention, la représentante gouvernementale s'est référée au rapport du 28 décembre 2010 présenté au Conseil des droits de l'homme à la suite de sa mission au Sénégal et a indiqué que son gouvernement a apporté des précisions à la 16^e session ordinaire du Conseil des droits de l'homme, en février et mars 2011, pour nuancer la contradiction relevée entre les dispositions de l'article 245 du Code pénal et les dispositions de la loi n° 2005-06. Elle a réitéré les propos soulevés par son gouvernement lors de cette 16^e session du conseil en expliquant que cette loi, en son article 3, réprime toutes les formes d'exploitation de mendicité d'autrui, et l'article 245 du Code pénal fait la distinction entre la mendicité interdite qui est punie et la mendicité tolérée, c'est-à-dire celle en accord avec des jours et des lieux consacrés par les traditions religieuses. Ces deux lois se rejoignent en condamnant ceux qui laisseront mendier des mineurs soumis à leur autorité. Par conséquent, elle a précisé qu'il n'existe aucune ambiguïté entre les dispositions de l'article 245 du Code pénal et les dispositions de la loi n° 2005-06. De plus, elle a déclaré que le gouvernement envisage de renforcer le système de protection de l'enfance par l'élaboration d'un code de l'enfant en phase de finalisation. Exposant l'application du cadre juridique existant, elle a indiqué que les statistiques recueillies auprès des parquets ont relevé de nombreuses poursuites et condamnations à l'encontre des auteurs de traite. Le ministère de la Justice a élaboré la circulaire n° 4131 du 11 août 2010 à l'intention des autorités judiciaires afin de les inviter à faire preuve de rigueur dans le traitement du contentieux relatif à la traite des personnes, en général, et à l'exploitation économique des enfants par la mendicité, en particulier.

Quant à l'application de l'article 7, paragraphe 2, de la convention, la représentante gouvernementale a fait part des informations sur la mise en œuvre de l'action gouvernementale dans le cadre du Partenariat pour le retrait et la réinsertion des enfants des rues (PARRER), soit: l'identification de 1 129 familles susceptibles de confier leurs enfants à des maîtres coraniques dans les régions à risque; l'identification de 5 160 enfants confiés;

l'identification de 759 *daaras* dans 200 villages du Sénégal; la mise en place de 146 comités de protection des enfants *talibés*; l'élaboration et la mise à disposition auprès du ministère de l'Éducation d'un curriculum harmonisé pour l'enseignement coranique, ainsi que des standards de qualité pour l'enseignement coranique; et la campagne nationale pour l'application d'une loi développée en 2010 par le PARRER et la Cellule d'appui à la protection de l'enfance (CAPE). De plus, le Centre d'accueil, d'information et d'orientation des enfants en situation difficile (centre GINDDI), placé sous la tutelle du ministère de la Famille, dispose d'une ligne d'assistance téléphonique gratuite (24 heures sur 24) pour les enfants en détresse. Un nombre total de 13 521 appels ont été enregistrés par cette ligne d'assistance téléphonique en 2011 et 2012. Conformément à l'orientation gouvernementale de poursuivre le programme des *daaras*, la représentante gouvernementale a également souligné la signature d'un accord-cadre entre le ministère de l'Éducation et les fédérations des écoles coraniques du Sénégal. Dans cet accord, les *daaras* reconnus s'engagent à renoncer à toute forme de mendicité. De plus, en partenariat avec la Banque islamique du développement, et pour les quatre prochaines années, il a été mis en place un projet pilote d'appui à la modernisation des *daaras* qui permettra d'améliorer sensiblement les conditions de vie et d'apprentissage dans 64 *daaras*. La représentante gouvernementale a déclaré que, avec l'avènement de ces *daaras* modernes, le Sénégal se donnait les moyens de stimuler le taux brut de scolarisation dans la perspective de la réalisation de la scolarisation universelle à l'horizon 2015.

Les membres travailleurs ont indiqué qu'en août 2009 et en 2013, suite aux événements douloureux survenus au mois de mars et suite à un incendie ayant entraîné la mort d'enfants *talibés* calcinés, le gouvernement avait envisagé la mise en œuvre du plan national en vue d'éradiquer la mendicité sur la voie publique. L'article 3 de la loi n° 2005-06 interdit d'organiser la mendicité d'autrui en vue d'en tirer profit ou d'embaucher, d'entraîner ou de détourner une personne en vue de la livrer à la mendicité ou d'exercer sur elle une pression pour qu'elle mendie ou continue de le faire. Ces mesures sont aujourd'hui suspendues du fait des pressions de lobbies qui encouragent des pratiques illicites et dangereuses à l'encontre de la société. Ces lobbies exploitent les enfants et les femmes vulnérables dans des conditions dégradantes et de dépravation des mœurs. Les membres travailleurs ont souligné que le gouvernement a sursis à l'application stricte de mesures coercitives qui s'appuyaient sur des instruments juridiques existants, notamment la loi n° 2005-06. Le rapport de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, présenté le 28 décembre 2010 au Conseil des droits de l'homme, a relevé avec préoccupation que plus de la moitié des enfants contraints à la mendicité dans la région de Dakar viennent des pays limitrophes. Si la mendicité relève d'une pratique culturelle et éducative visant au départ à développer l'humanité et la compassion chez l'adulte, force est de reconnaître que la situation de ces enfants de la rue demeure plus que jamais préoccupante à cause de ce phénomène qui prend de l'ampleur et qui se développe principalement dans toutes les localités du pays.

Les membres travailleurs ont aussi indiqué que les mesures prises par le gouvernement ne sont pas efficaces et que tous les travaux visés à l'article 3 d) de la convention doivent être interdits en vertu de l'article 4, paragraphe 1, par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en prenant en considération les normes internationales pertinentes, et en particulier les paragraphes 3 et 4 de la recommandation (n° 190) sur les pires

formes de travail des enfants, 1999. Les partenaires sociaux doivent être impliqués davantage dans la recherche de solutions aux problèmes qui se posent, notamment en matière d'éducation. La mendicité ne pourrait jamais être éradiquée sans enseignement universel et, inversement, l'objectif d'enseignement universel ne serait jamais atteint si l'on n'élimine pas le travail des enfants. Il est nécessaire de faire de l'enseignement une priorité publique, même dans les pays qui ne sont pas des pays riches. L'impact des programmes mis en œuvre par le gouvernement avec le soutien des partenaires techniques et financiers a été faiblement ressenti dans les régions de Saint Louis, Tambacounda, Matam, Kaffrine, Kolda et Louga. Ces programmes étaient articulés aux politiques sectorielles dans les domaines suivants: la protection sociale pour les groupes vulnérables doit être mise en cohérence avec le socle minimal de protection sociale et la politique éducative qui vise l'universalisation de la scolarisation, l'éradication de l'analphabétisme. Une enquête a été menée par l'OIT/IPEC et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) en 2010 et laissait apparaître que 50 000 enfants âgés entre 4 et 12 ans vivent dans la rue. Dans un rapport de 2010, le gouvernement faisait état de 9 269 enfants retirés de la pratique des pires formes de travail, d'une part, et, d'autre part, 1 020 enfants en situation de vulnérabilité avaient bénéficié d'une aide sociale. Bien que le gouvernement ait accompli des efforts pour améliorer la situation, il se doit de les intensifier rapidement. Les membres travailleurs ont indiqué qu'il est d'abord et avant tout nécessaire de sanctionner les violations de la convention en épuisant tous les moyens prévus par les dispositions pénales. Une grande disparité existait entre la loi sur la défense des droits de l'enfant et son application effective dans le pays. Ils ont également souligné que la disposition phare de la convention, l'article 8, était unique puisqu'elle prévoit que les Etats Membres devraient prendre des mesures appropriées pour assister les uns et les autres dans l'application des dispositions de cette convention par une coopération et/ou assistance internationale renforcées.

Les membres employeurs ont déclaré que la convention était l'une des conventions fondamentales de la dernière génération. Le Sénégal l'a adoptée en 1999 et ratifiée en 2000. Or les pratiques des écoles coraniques par les marabouts, selon lesquelles les enfants *talibés* sont utilisés à des fins économiques, sont envoyés travailler aux champs ou mendier dans les rues, ou encore effectuer d'autres travaux lucratifs illégaux les privant ainsi de l'accès à la santé, à l'éducation et aux bonnes conditions de vie, sont source de grande préoccupation. Les actions de l'OIT/IPEC en vue de l'élimination du travail des enfants en Afrique ont pour objectif de lutter contre les pires formes de travail des enfants. Quelques marabouts ont été arrêtés mais ils n'ont pas été condamnés. Les Etats devront prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir l'application et le respect des dispositions donnant effet à la convention, notamment la mise au point et l'application de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives. Il existe de sérieux soupçons que les délits susmentionnés ou la traite persistent encore au Sénégal. L'association créée en février 2007 (PARRER) en vue du retrait des enfants des rues et de leur réhabilitation n'a pas une couverture suffisante étant donné l'ampleur du problème. Des programmes de plus grande envergure sont requis en vue d'éradiquer la pauvreté.

Le membre travailleur du Sénégal a rappelé que la commission d'experts a exprimé sa préoccupation devant le nombre élevé d'enfants de moins de 15 ans travaillant au Sénégal ainsi que devant le nombre d'heures qu'ils effectuent. La commission a en outre noté avec regret que la réforme de l'article L.145 du Code du travail, qui prévoit qu'il est possible de déroger à l'âge minimum

d'admission à l'emploi par arrêté du ministre chargé du travail, est toujours à l'étude et a instamment prié le gouvernement de modifier sa législation. La commission a aussi demandé au gouvernement de s'assurer en droit et en pratique que les enfants de moins de 16 ans ne puissent être employés dans les galeries souterraines des mines et des carrières alors que l'arrêté n° 3750/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixe la nature des travaux dangereux interdit aux enfants et indique que le travail dans les galeries souterraines des mines et carrières est autorisé pour les enfants de sexe masculin âgés de moins de 16 ans pour les travaux les plus légers. En dépit de l'article 2 de la loi de 2005 relative à la lutte contre la traite des personnes qui prévoit que la peine maximale prévue est prononcée lorsque l'infraction de traite des personnes a été perpétrée à l'égard d'une personne mineure, la commission d'experts a observé que la traite d'enfants demeure un sujet de préoccupation dans la pratique. Enfin, la commission d'experts a exprimé sa profonde préoccupation devant le défaut d'application de la loi de 2005, et notamment devant des allégations d'impunité à l'égard de certains trafiquants. La commission d'experts a surtout exprimé sa profonde préoccupation devant l'exploitation des enfants *talibés*. Le nombre de *talibés* a été estimé à 50 000 en 2010. Ceux-ci sont presque exclusivement des garçons qui étudient dans les écoles coraniques, appelées *daaras*, sous l'autorité de maîtres coraniques ou de marabouts. Si la plupart des étudiants ne paient pas pour leurs études, le repas ou l'hébergement, les enfants sont toutefois forcés à mendier en moyenne cinq heures par jour pour gagner de l'argent. Les enfants qui ne parviennent pas à recueillir l'argent demandé font l'objet de violences physiques, sont attachés ou enchaînés. Ceux qui essaient de fuir sont sévèrement punis. Ces enfants sont très vulnérables car ils dépendent entièrement du *daara* et du maître coranique ou du marabout. Et en dépit de ressources suffisantes dans la plupart des *daaras* urbains, les marabouts demeurent négligents concernant les besoins élémentaires des enfants en matière d'alimentation, d'hébergement et de santé. Ainsi, neuf enfants ont péri dans l'incendie d'un *daara* à Dakar en mars 2013 et environ 45 *talibés* ont été piégés dans une petite pièce construite en bois, dans la médina de Dakar. Quarante-vingt-dix pour cent des enfants qui mendient dans Dakar sont *talibés*, dont 95 pour cent ne sont pas de Dakar. Plus de la moitié viennent d'autres régions du Sénégal, et le reste de la Guinée-Bissau, de la Guinée, du Mali et de la Gambie. L'emploi d'un grand nombre d'enfants dans l'agriculture et la pêche les expose naturellement aux dangers professionnels dans l'utilisation de machines et d'outils dangereux. Dans la pêche notamment, les enfants sont confrontés à des explosifs qui sont utilisés pour tuer de grandes quantités de poissons. Les enfants employés en tant que domestiques, dont certaines petites filles dès l'âge de 6 ans, travaillent de longues heures et peuvent faire l'objet d'agressions physique et sexuelle de la part de leur employeur.

L'orateur a insisté sur le manque de moyens mis en œuvre par l'Etat. Si la loi de 2005 sur la lutte contre la traite des personnes criminalise bien la mendicité forcée des enfants et prévoit la peine maximale comme sanction, il est en revanche dommage que l'article 245 du Code pénal dispose que «le fait de solliciter l'aumône aux jours, dans les lieux et dans les conditions consacrés par les traditions religieuses ne constitue pas un acte de mendicité». La brigade des mineurs du ministère de l'Intérieur, la police locale et la gendarmerie sont compétents pour combattre le tourisme sexuel. Toutefois, la brigade des mineurs n'est présente que dans la capitale alors que l'exploitation sexuelle des enfants est très répandue dans les zones touristiques en dehors de Dakar. L'inspection du travail ne dispose pas de moyens de transport suffisants pour effectuer des inspections et sanctionnent rarement

les contrevenants lors de la première infraction constatée. Les employeurs ne sont donc jamais dissuadés d'exploiter des enfants. Mis à part quelques *daaras* modernes, aucune des écoles coraniques au Sénégal n'est soumise à une forme de réglementation concernant le programme scolaire, les conditions de vie ou de santé des enfants, ou la qualification des enseignants. Si une Inspection *daara* a bien été créée au sein du ministère de l'Education pour diriger le programme de modernisation des *daaras* et leur intégration dans le système de l'Etat, elle ne concerne pas tous les *daaras* qui continuent de proliférer en dehors de tout contrôle. Enfin, il est regrettable que seuls quelques rares cas de mendicité forcée d'enfants aient fait l'objet de poursuites au cours des dernières années sans que le marabout impliqué ne soit condamné. La législation exige la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 12 ans alors que l'âge minimum d'admission à l'emploi est de 15 ans selon le Code du travail. Cette situation rend les enfants âgés de 13 à 15 ans particulièrement exposés aux pires formes de travail des enfants puisqu'ils ne sont pas tenus d'être scolarisés et sont en dessous de l'âge minimum pour le travail.

Le membre travailleuse de la France a rappelé que le gouvernement a ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention n° 182, la convention de l'ONU de 1989 sur les droits de l'enfant, le protocole de l'ONU sur la traite des personnes, ainsi que la Charte africaine sur les droits de l'enfant de 1990. Le gouvernement figure pourtant dans la liste des cas ayant une double note de bas de page, ce qui signifie un défaut patent d'appliquer les conventions et les chartes ratifiées. Le gouvernement porte une lourde responsabilité à l'égard des enfants victimes et le problème est d'autant plus inquiétant que le Sénégal n'est pas le pays le plus pauvre du continent. Les enfants *talibés*, dont certains n'ont que 5 ans, font partie du paysage touristique urbain. Ce sont exclusivement des garçons qui étudient dans les écoles coraniques sous l'autorité de professeurs coraniques ou marabouts. En échange de l'éducation, de la nourriture et du logement qu'ils ne paient pas, ces enfants passent cinq heures par jour à mendier. Subvenir à ses propres besoins, renforcer sa capacité à se débrouiller de façon autonome et contribuer à la solidarité de la communauté villageoise n'est pas en soi condamnable et fait partie des valeurs d'humilité que le contexte culturel veut transmettre aux enfants; de nombreux parents y sont attachés. Toutefois, dans ce cas précis, il n'est plus question de tradition culturelle mais d'exploitation de cette tradition à des fins lucratives. Ce n'est plus un contexte culturel dont il est question mais d'une exploitation mafieuse d'enfants soumis à un esclavage brutal qui ne peut que laisser des séquelles quasi irréparables. Il est de plus insupportable de prétendre se cacher derrière des valeurs transmises par un héritage culturel pour laisser perdurer de telles horreurs. Les conséquences sur la santé et sur l'intégrité physique et intellectuelle de ces enfants sont énormes. Les enfants mendians sont sous-alimentés pour la plupart. Fièvre, fatigue, douleurs abdominales, diarrhée, dermatoses et, périodiquement, paludisme sont les pathologies les plus souvent signalées. Le gouvernement doit prendre des mesures qui permettent d'éradiquer de telles pratiques, œuvrer à fournir un système d'éducation contrôlé, assurer une lutte active contre la pauvreté à travers des programmes d'allocation qui permettraient aux familles pauvres, voire dans l'extrême pauvreté, de ne pas avoir recours à leurs enfants pour subvenir à leurs propres besoins. Le Sénégal étant muni de politiques nationales et d'un cadre juridique exhaustifs et adaptés à l'enracinement du phénomène de la mendicité infantine, il convient d'intensifier l'utilisation des instruments disponibles pour obtenir les résultats escomptés.

La membre travailleuse du Royaume-Uni a affirmé que les enfants *talibés* étaient victimes d'exploitation grave car on les forçait à mendier pour leur marabout en exerçant sur eux une forte pression psychologique et des sévices physiques. Les garçons envoyés en pensionnat dans des *daaras* dans les centres villes, loin de leur maison, deviennent victimes de la plus cynique distorsion de l'obligation religieuse de faire l'aumône. Cette pratique existe de longue date; elle a été pervertie et transformée pour justifier faussement l'abus généralisé des personnes vulnérables. Ces abus ont toujours cours malgré des dispositions législatives qui pourraient être invoquées pour les faire cesser. La loi de 2005 sur la lutte contre la traite et les pratiques similaires et devant assurer la protection des victimes érigent en infraction la mendicité forcée et prévoit des peines d'amende et de prison. Cela aurait dû servir à lutter contre cette pratique mais cette loi est affaiblie par une autre disposition juridique concernant la collecte de l'aumône religieuse. Ceux qui forcent les enfants à mendier se retranchent derrière cette loi. Par conséquent, très peu de poursuites ont été engagées. Les chiffres sont peu clairs mais, d'après *Anti-Slavery International*, il n'y a eu que deux arrestations pour violences physiques en 2005 et trois en 2006. L'oratrice a rappelé qu'environ 50 000 *talibés* sont chaque jour victimes de coups et de punitions; cela est largement répandu et se fait au su de tous. En 2007, un marabout qui avait battu à mort un *talibé* n'a été condamné qu'à quatre années de prison. En août 2010, l'annonce par le Premier ministre d'un décret visant à clarifier l'interdiction de la mendicité dans les lieux publics, a été immédiatement remise en question. Les condamnations qui avaient été prononcées contre sept marabouts n'ont pas été appliquées et ils ont été libérés. Le Président a cédé à la pression des associations d'enseignants coraniques et les petits pas faits sur la voie de l'application de peines pénales ont été annulés. Le gouvernement n'a pas communiqué d'informations supplémentaires étayant ses affirmations selon lesquelles le Code pénal est appliqué lorsque des marabouts impliqués dans des cas de mendicité forcée font l'objet d'une enquête, sont arrêtés et condamnés. L'oratrice appelle de ses vœux un programme intégré par lequel le gouvernement appliquerait le Code pénal pour protéger les enfants *talibés* et qui inclurait d'autres moyens de lutte contre la pauvreté et les obstacles à l'accès à l'enseignement public.

Le membre gouvernemental du Kenya a pris acte des progrès accomplis par le Sénégal vers une meilleure mise en œuvre des principes inscrits dans la convention ainsi que de l'engagement et de la volonté du gouvernement d'éradiquer le travail des enfants. Le gouvernement sénégalais a élaboré un plan d'action national, et des poursuites pénales ont été entamées. Cela montre que le gouvernement joue un rôle de première importance dans ce domaine en pénalisant les responsables. Une coopération technique soutenue s'impose. Il prie instamment le gouvernement à continuer d'appliquer des mesures visant à éliminer les pires formes de travail des enfants, en particulier par l'intervention des services de l'inspection du travail agissant de concert avec le pouvoir judiciaire et les organes extrajudiciaires.

Le membre travailleur du Swaziland a déclaré que, au même titre que les violations graves de la dignité humaine et du développement personnel, le travail forcé et le travail des enfants contribuent à la persistance du cycle de la pauvreté. Le travail des enfants peut avoir des conséquences graves sur l'éducation, la santé et le développement des personnes qui en sont victimes. Les effets néfastes du travail des enfants compromettent les possibilités offertes aux enfants, portent gravement atteinte à leur développement social et psychologique et diminuent leur chance d'un avenir meilleur. Au Sénégal, la mendicité des enfants est un véritable fléau. Des données empiriques mon-

trient que le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination sont des obstacles majeurs au développement économique et contribuent à la persistance de la pauvreté. En 2004, l'étude de l'OIT/IPEC a démontré que les avantages économiques liés à l'élimination du travail des enfants seront près de sept fois supérieurs aux coûts requis pour son élimination. Les autorités sénégalaises n'ont pas réussi à mettre à exécution les réglementations en vigueur qui interdisent le recrutement de personnes n'ayant pas l'âge de travailler. Cet échec est responsable en partie du nombre sans cesse croissant d'enfants mendiant dans les rues et des abus dont ils sont victimes. Seuls quelques cas isolés d'extrême violence et d'abus commis contre des *talibés* ont fait l'objet de poursuites conformément au Code pénal. Jusqu'à 2010, aucun marabout n'a été arrêté, poursuivi ou condamné expressément pour avoir forcé des *talibés* à mendier. Au Sénégal, il ne s'agit pas d'une absence de législation mais plutôt du défaut de son application. Le gouvernement ne fait guère preuve d'une volonté politique de protéger et de promouvoir le droit de ces enfants. Il est d'une importance capitale de veiller à ce que des organes spécifiques soient chargés de traiter cette question et en mesure de le faire. La législation actuelle concernant la mendicité forcée des enfants doit être mise en totale conformité avec la convention et l'inspection du travail doit jouer son rôle. Les partenaires sociaux ont le devoir collectif de mettre fin aux pires formes de travail des enfants alors que le gouvernement doit mettre en place des programmes en consultation avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile pour remédier à la situation dramatique des *talibés*.

Le membre gouvernemental du Maroc a remercié le gouvernement pour la richesse et l'exhaustivité de l'information relative à la mise en œuvre de la convention fournie à la commission. L'engagement du gouvernement semble être assuré tant par des mesures normatives et des politiques publiques sociales, que par l'adhésion à des instruments internationaux dont l'objet est en relation avec le travail des enfants. L'action du gouvernement ne se limite pas à l'adoption de textes de loi mais concerne aussi leur mise en œuvre et la création d'importantes infrastructures sociales ayant pour objectif de réduire le phénomène de la mendicité des enfants. Cependant, il peut y avoir un décalage entre les moyens disponibles et les exigences de la réalité sociale, car le phénomène des *talibés* concerne un effectif important. Le renforcement des programmes mis en œuvre par le Bureau et la contribution des organisations non gouvernementales nationales soutiendraient le gouvernement dans ses efforts pour protéger une catégorie d'enfants particulièrement vulnérables et l'aideraient à répondre aux attentes de la communauté internationale.

La représentante gouvernementale a manifesté son appréciation des contributions lors de la discussion du cas et des interventions qui ont relevé les efforts fournis par son gouvernement. La question du respect des droits de l'enfant, et notamment de celui qui apprend dans une école coranique, constitue une préoccupation pour les plus hautes autorités de l'Etat. Le cadre juridique exposé offre un socle de protection contre la mendicité des enfants et la traite des personnes, mais le gouvernement reconnaît qu'éradiquer le phénomène de la mendicité des enfants constitue encore un vaste chantier. L'action des structures gouvernementales avec l'appui de la société civile est, à cet égard, primordiale. Cette action nationale doit être combinée avec une autre, sous régionale, compte tenu du caractère transfrontalier du problème. La coopération bilatérale est essentielle et, à cet égard, le plan d'action national signé en avril 2013 prévoit la signature d'accord avec les pays limitrophes afin de faciliter le retour des enfants victimes de traite dans leur pays d'origine. Par ailleurs, le projet de modernisation des écoles coraniques

et l'engagement des maîtres coraniques doivent contribuer à mieux répondre aux besoins sanitaires et alimentaires des enfants. Enfin, le gouvernement souhaite réitérer que des poursuites et des sanctions ont effectivement été prononcées contre des maîtres coraniques à l'occasion d'incidents signalés qui ont causé la mort d'enfants *talibés*. Le gouvernement tient également à préciser que la mendicité tolérée concerne la mendicité volontaire des adultes dans les lieux de culte à certaines heures mais que, dans tous les cas, la mendicité des enfants est interdite et punie par le Code pénal. Au niveau de l'action gouvernementale, un plan-cadre de lutte contre la traite des personnes vient d'être validé en Conseil des ministres et sera bientôt mis en œuvre, et le Conseil interministériel de février 2013, auquel ont été conviées toutes les parties prenantes, a adopté un plan d'éradication de la mendicité des enfants d'ici à 2015. Cependant, pour que ces plans puissent porter leurs fruits, il est nécessaire que des décisions soient prises de manière concertée avec l'ensemble des parties prenantes. Enfin, le gouvernement déclare que l'éducation, y compris dans les *daaras*, constitue une priorité de son action pour laquelle il alloue 40 pour cent de son budget.

Les membres travailleurs ont pris note des explications fournies par le gouvernement ainsi que de sa volonté affichée de combattre le fléau que constituent les pires formes de travail des enfants. Ils demandent au gouvernement les actions suivantes pour concrétiser sa déclaration d'intention: la mise en œuvre du plan-cadre validé en juillet 2012; la réactivation des comités régionaux de lutte contre le travail des enfants; la mise en place d'un système d'inspection du travail et de mécanismes d'application effectifs; le renforcement du dispositif de suivi-évaluation; l'adoption de mesures concrètes pour mettre un terme à la traite régionale des enfants; l'application de la convention aussi bien en droit qu'en pratique, et en particulier de son article 1 qui prévoit des mesures immédiates pour assurer l'interdiction et l'élimination de la mendicité en tant que pire forme de travail des enfants; l'adoption de mesures concrètes pour mettre un terme à la traite régionale des enfants à des fins de mendicité; engager une concertation tripartite en vue d'identifier et de mettre en œuvre des mesures concrètes; solliciter l'assistance technique du Bureau pour établir une feuille de route; enfin, accorder une place prépondérante aux partenaires sociaux et ne pas se contenter du Partenariat pour le retrait et la réinsertion des enfants de la rue (PARRER).

Les membres employeurs se sont félicités que le gouvernement ait reconnu les difficultés d'application de la convention et se soit engagé à rechercher des solutions. Ils jugent essentielle l'existence d'un dialogue tripartite. Néanmoins, ils affirment que rien n'indique que les partenaires sociaux ont été consultés dans le cadre du programme d'action visant à éliminer les pires formes de travail des enfants. C'est pourquoi ils proposent de revoir ce programme en consultation avec les employeurs et les travailleurs sénégalais. Il faut aussi consulter les partenaires sociaux concernant la mise en œuvre du programme et des mécanismes de surveillance, conformément aux dispositions de la convention. Le gouvernement doit se prévaloir de l'assistance internationale pour progresser vers l'élimination des pratiques contraires à la convention. L'éducation joue aussi un rôle fondamental dans ce processus et le gouvernement a progressé dans ce domaine. Il conviendrait aussi de prendre des mesures pour éliminer la pauvreté. Le gouvernement doit achever l'enquête qu'il a entamée pour déterminer l'envergure du problème dans le pays.

Conclusions

La commission a pris note des informations communiquées oralement par le représentant du gouvernement et de la discussion qui a suivi concernant l'utilisation des enfants dans la mendicité à des fins purement économiques, ainsi que la traite des enfants à cette fin.

La commission a noté la déclaration du gouvernement selon laquelle la mendicité permanente dans les artères de la ville constitue une infraction pénale au regard de la loi sénégalaise, tandis que le fait de solliciter l'aumône est toléré du fait des croyances socioculturelles. La commission a noté plusieurs mesures adoptées par le gouvernement dans le cadre du Partenariat pour le retrait et la réinsertion des enfants des rues (PARRER), dont les visites de plaidoyer auprès de grands chefs religieux et maîtres coraniques, les actions de prévention et de retrait des enfants des rues et le développement de larges campagnes de sensibilisation. La commission a également noté l'indication du gouvernement selon laquelle il a adopté des plans d'action de lutte contre la traite et contre la mendicité des enfants et que, dans le contexte de la modernisation du système des *daaras*, il a pris plusieurs mesures pour former des maîtres coraniques et des enfants *talibés* sur les droits de l'enfant et leur protection et pour améliorer les conditions de vie et d'apprentissage des enfants *talibés* dans les *daaras*.

Tout en notant les politiques et programmes adoptés par le gouvernement pour traiter de la question de la mendicité des enfants *talibés*, la commission a partagé la profonde préoccupation exprimée par plusieurs orateurs devant la persistance de l'exploitation économique d'un nombre élevé d'enfants engagés dans la mendicité et le fait que les enfants continuent d'être victimes de la traite à cette fin, surtout en provenance des pays voisins. La commission a rappelé au gouvernement que, bien que la question de la quête de l'aumône utilisée comme outil pédagogique ne relève pas du mandat de la commission, il est clair que l'utilisation d'enfants pour la mendicité à des fins purement économiques ne peut être acceptée en vertu de la convention. La commission a souligné la gravité de telles violations de la convention n° 182. Elle a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces en vue d'éradiquer, de toute urgence, l'utilisation d'enfants dans la mendicité à des fins purement économiques, ainsi que la traite des enfants à cette fin. A cet égard, la commission a encouragé le gouvernement à assurer la mise en œuvre du Plan-cadre de lutte contre la traite récemment validé, ainsi que du Plan national d'action adopté en février 2013 pour éliminer la mendicité des enfants d'ici à 2015.

La commission a noté que, bien que la loi n° 2005-06 du 29 avril 2005 interdise d'organiser la mendicité d'autrui en vue d'en tirer profit, le Code pénal semble permettre d'organiser la mendicité des enfants *talibés*. En outre, la commission a exprimé sa grave préoccupation concernant le fait que la loi n° 2005-06 n'est pas appliquée dans la pratique. A cet égard, la commission a profondément regretté qu'un nombre très faible de marabouts aient été poursuivis et se soient vu imposer des peines d'emprisonnement, ce qui crée un climat d'impunité dans la pratique. La commission a donc prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour harmoniser sa législation nationale afin de garantir que l'utilisation de la mendicité des enfants *talibés* aux fins d'exploitation économique soit clairement interdite et d'assurer que cette législation soit appliquée dans la pratique. A cet égard, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour renforcer la capacité des autorités publiques pertinentes, en particulier l'inspection du travail qui serait dédiée à l'identification des enfants *talibés* en vue de les retirer de leur situation d'exploitation. Elle a également prié instamment le gouvernement de renforcer la capacité des agents d'application de la loi, en particulier la police et les pouvoirs judiciaires, afin de s'assurer que les auteurs sont poursuivis

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
Sénégal (ratification: 2000)

et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives leur sont imposées dans la pratique.

Notant l'information mise en évidence par plusieurs orateurs selon laquelle les pires formes de travail des enfants sont le résultat de la pauvreté et du sous-développement au Sénégal, la commission s'est félicitée de la décision du gouvernement de continuer de se prévaloir de l'assistance tech-

nique du BIT afin de réaliser des progrès tangibles dans l'application de la convention et a prié le Bureau de fournir une telle assistance.

Finalement, la commission a prié le gouvernement de soumettre un rapport détaillé à la commission d'experts portant sur toutes les questions soulevées par la commission et par la commission d'experts, lors de sa prochaine session.

**II. SOUMISSION AUX AUTORITÉS COMPÉTENTES DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS ADOPTÉES
PAR LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
(ARTICLE 19 DE LA CONSTITUTION)**

Observations et informations

a) Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes

Un représentant gouvernemental du Bangladesh a expliqué que la soumission des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes se poursuivait et que son gouvernement avait déjà achevé la première étape qui consiste à faire traduire les instruments en bengali, ce qui constitue un processus obligatoire et long qui implique également des consultations tripartites. Le Bureau de l'OIT au Bangladesh a apporté son concours au gouvernement sur cette question et il y a lieu d'espérer que le processus s'achève dans les plus brefs délais.

Un représentant gouvernemental de l'Angola a souligné que ce manquement fait l'objet de toute l'attention des services compétents du ministère du Travail qui prennent toutes les mesures afin de répondre rapidement à l'obligation de soumission des instruments aux autorités compétentes. A cet égard, il serait souhaitable d'obtenir l'assistance technique du Bureau en vue de former les fonctionnaires concernés dans ce domaine.

La représentante gouvernementale des Seychelles a indiqué que le défaut de soumission des instruments à l'autorité compétente est toujours un problème pour le gouvernement, compte tenu du nombre d'instruments qui doivent encore être soumis à l'Assemblée nationale. Le gouvernement prévoit sérieusement d'envoyer les instruments adoptés à l'autorité compétente dans les plus brefs délais. Le ministère du Travail et du Développement des ressources humaines a recruté du personnel supplémentaire qui aidera le gouvernement à remplir ses obligations, et une session de formation en ligne a récemment été dispensée sur les normes internationales du travail et sur l'établissement de rapports. Avec l'assistance technique du BIT fournie à l'occasion d'un atelier tripartite national sur les normes internationales du travail en 2012, le gouvernement a été conseillé sur les méthodes à appliquer pour faire évoluer la situation et soumettre les instruments en temps voulu. Le ministère du Travail et du Développement des ressources humaines étudie la possibilité de soumettre à l'Assemblée nationale six instruments par an pour rattraper le retard, l'accent étant mis sur la MLC, 2006, la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. En outre, il y a lieu de souligner que la MLC, 2006,

a été soumise au Cabinet des ministres en vue de sa ratification et sera présentée à l'Assemblée nationale pour approbation.

La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole. La commission a pris note des difficultés spécifiques évoquées par certaines délégations, et de l'engagement de certains gouvernements de respecter au plus vite l'obligation de soumettre les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes.

La commission a signalé qu'un nombre particulièrement élevé de gouvernements avaient été invités à fournir des explications sur le retard important pris pour respecter l'obligation constitutionnelle de soumission. A l'instar de la commission d'experts, la commission a exprimé sa grande préoccupation face au non-respect de l'obligation de soumettre les conventions, les recommandations et les protocoles aux autorités compétentes. Le respect de l'obligation de soumission implique la soumission des instruments adoptés par la Conférence aux parlements nationaux et représente une exigence de la plus haute importance afin d'assurer l'efficacité des activités normatives de l'Organisation. La commission a rappelé à cet égard que le Bureau peut apporter son assistance technique pour soutenir l'accomplissement de cette obligation.

La commission a exprimé le ferme espoir que les 33 pays mentionnés, à savoir l'Angola, Bahreïn, le Bangladesh, le Belize, les Comores, le Congo, la Côte d'Ivoire, Djibouti, la Dominique, El Salvador, les Fidji, la Guinée, la Guinée équatoriale, Haïti, l'Iraq, les Iles Salomon, le Kirghizistan, la Libye, le Mozambique, l'Ouganda, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Pérou, la République démocratique du Congo, le Rwanda, la Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, les Seychelles, la Sierra Leone, la Somalie, le Soudan, le Suriname, la République arabe syrienne et le Tadjikistan seront en mesure d'envoyer dans un avenir proche les informations relatives à la soumission des conventions, des recommandations et des protocoles aux autorités compétentes. La commission a décidé de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

b) Informations reçues

Ukraine. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a indiqué que les instruments adoptés lors des 91^e, 92^e, 94^e, 95^e, 96^e et 101^e sessions de la Conférence avaient été soumis au Rada suprême en mai 2013.

III. RAPPORTS SUR LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS (ARTICLE 19 DE LA CONSTITUTION)

a) Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations

La commission a pris note des informations communiquées.

La commission a souligné l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. De tels rapports permettent en effet une meilleure évaluation de la situation dans le cadre des études d'ensemble de la commission d'experts. La commission a rappelé à cet égard que le Bureau peut apporter son assistance technique en vue de contribuer au respect de cette obligation.

La commission a insisté sur le fait que tous les Etats Membres devraient satisfaire à leurs obligations à cet égard et a exprimé le ferme espoir que les gouvernements du Brunei Darussalam, de la Guinée, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, de l'Irlande, de la Libye, de la République démocratique du Congo, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, de la Somalie, du

Tadjikistan et du Vanuatu satisferont à leurs obligations futures au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. La commission a décidé de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

b) Informations reçues

Depuis la réunion de la commission d'experts, des rapports concernant les conventions non ratifiées et les recommandations ont maintenant été reçus d'**Afghanistan**, du **Cambodge**, de la **République centrafricaine**, du **Niger** et des **Samoa**.

c) Rapports reçus sur les conventions n^{os} 151 et 154 et les recommandations n^{os} 159 et 163

En supplément des rapports énumérés à l'annexe IV, page 249, du rapport de la commission d'experts (Rapport III, Partie 1B), des rapports ont maintenant été reçus des pays suivants: **Afghanistan**, **République centrafricaine** et **Trinité-et-Tobago**.

Annexe I. Tableau des rapports reçus sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution)

Relevé des rapports reçus au 20 juin 2013

Le tableau publié dans le rapport de la Commission d'experts, page 940, doit être mis à jour de la façon suivante:

*Note: Les premiers rapports sont indiqués entre parenthèses.
Les modifications des listes de pays mentionnés dans la première partie (Rapport général)
du Rapport de la commission d'experts sont indiquées avec les numéros des paragraphes.*

Algérie	18 rapports demandés
<hr/> <i>(Paragraphe 60)</i>	
· 17 rapports reçus: Conventions nos 17, 19, 24, 29, 32, 42, 44, 77, 78, 87, 97, 100, 111, 119, 120, 127, 155	
· 1 rapport non reçu: Convention no 81	
Angola	11 rapports demandés
<hr/> <i>(Paragraphe 60)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 17, 18, 19, 27, 29, 81, 88, 100, 105, 111	
Barbade	22 rapports demandés
<hr/> <i>(Paragraphe 60)</i>	
· 11 rapports reçus: Conventions nos 26, 81, 90, 94, 95, 97, 98, 105, 111, 115, 144	
· 11 rapports non reçus: Conventions nos 12, 17, 19, 42, 87, 100, 102, 108, 118, 128, 147	
Bolivie, Etat plurinational de	10 rapports demandés
<hr/>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 19, 81, 100, 102, 111, 118, 121, 128, 129, 130	
Bulgarie	29 rapports demandés
<hr/>	
· 28 rapports reçus: Conventions nos 6, 11, 12, 17, 19, 24, 25, 26, 27, 32, 42, 44, 77, 78, 79, 81, 87, 94, 98, 100, 102, 111, 113, 124, 144, 156, 173, (177)	
· 1 rapport non reçu: Convention no 95	
Centrafricaine, République	8 rapports demandés
<hr/> <i>(Paragraphe 60)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 17, 18, 19, 81, 100, 111, 118, (169)	
Danemark - Groenland	7 rapports demandés
<hr/>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 5, 6, 11, 19, 87, 122, 126	
Djibouti	48 rapports demandés
<hr/> <i>(Paragraphe 51)</i>	
· 9 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 87, 98, 100, 111, 138, 144, 182	
· 39 rapports non reçus: Conventions nos 1, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 26, 37, 38, 53, 55, 56, 63, 69, 71, 73, 77, 78, 88, 94, 95, 96, 99, 101, 105, 106, 108, 115, 120, 122, 124, 125, 126	
Equateur	11 rapports demandés
<hr/> <i>(Paragraphe 60)</i>	
· 10 rapports reçus: Conventions nos 81, 97, 100, 111, 118, 121, 123, 128, 130, 152	
· 1 rapport non reçu: Convention no 102	
France	12 rapports demandés
<hr/>	
· 11 rapports reçus: Conventions nos 27, 81, 97, 100, 111, 113, 114, 125, 126, 129, 137	
· 1 rapport non reçu: Convention no 152	

France - Nouvelle-Calédonie **12 rapports demandés**

(Paragraphe 60)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 17, 19, 24, 42, 44, 81, 100, 111, 115, 120, 129

Ghana **17 rapports demandés**

(Paragraphe 60)

· 10 rapports reçus: Conventions nos 11, 26, 74, 81, 87, 90, 92, 98, 100, 111

· 7 rapports non reçus: Conventions nos 19, 29, 94, 105, 115, 119, 182

Irlande **37 rapports demandés**

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 11, 12, 14, 19, 26, 27, 29, 32, 62, 81, 87, 88, 96, 98, 99, 100, 102, 105, 111, 118, 121, 122, 124, 132, 138, 139, 142, 144, 155, 159, 160, 176, 177, 179, 180, 182

Islande **16 rapports demandés**

· 15 rapports reçus: Conventions nos 11, 29, (81), 87, 98, 100, 105, 111, 122, (129), 138, 144, 156, 159, 182

· 1 rapport non reçu: Convention no 102

Italie **10 rapports demandés**

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 29, 97, 105, 137, 138, 143, 144, 152, 182

Kiribati **8 rapports demandés**

(Paragraphes 51 et 57)

· 4 rapports reçus: Conventions nos (100), (111), (138), (182)

· 4 rapports non reçus: Conventions nos 29, 87, 98, 105

Lao, République démocratique populaire **5 rapports demandés**

(Paragraphe 60)

· 4 rapports reçus: Conventions nos 6, 29, 138, (144)

· 1 rapport non reçu: Convention no 182

Lesotho **7 rapports demandés**

(Paragraphe 60)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 26, 29, 105, 138, 144, 182

Liban **16 rapports demandés**

(Paragraphe 60)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 17, 19, 29, 59, 71, 77, 78, 81, 90, 95, 105, 122, 131, 138, 152, 182

Libye **15 rapports demandés**

(Paragraphe 51)

· 8 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 88, 102, 105, 118, 121, 138

· 7 rapports non reçus: Conventions nos 53, 95, 122, 128, 130, 131, 182

Malaisie **6 rapports demandés**

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 95, 123, 138, 144, 182

Malaisie - Sarawak **2 rapports demandés**

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 19, 94

Malawi **14 rapports demandés**

(Paragraphe 60)

· 9 rapports reçus: Conventions nos 19, 26, 81, 97, 129, 138, 144, 150, 182

· 5 rapports non reçus: Conventions nos 29, 98, 99, 105, 159

Malte **20 rapports demandés**

(Paragraphe 60)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 19, 29, 32, 42, 77, 78, 81, 95, 96, 98, 105, 124, 129, 131, 138, 141, 148, 182

Maurice	14 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 19, 26, 29, 32, 94, 95, 97, 99, 105, 137, 138, 144, 160, 182	
Nicaragua	14 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 27, 29, 77, 78, 95, 105, 111, 131, 137, 138, 144, (169), 182	
Niger	9 rapports demandés
<i>(Paragraphe 60)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 29, 81, 95, 105, 131, 138, 148, 182	
Nigéria	30 rapports demandés
<i>(Paragraphe 57)</i>	
· 26 rapports reçus: Conventions nos 19, 26, 29, 32, 45, 87, 88, 94, 95, 97, 98, 100, 105, 111, 123, 133, 134, 137, 138, 144, 155, (159), 178, 179, 182, (185)	
· 4 rapports non reçus: Conventions nos 8, 11, 16, 81	
Ouganda	22 rapports demandés
<i>(Paragraphe 60)</i>	
· 18 rapports reçus: Conventions nos 17, 26, 29, 81, 87, 94, 95, 98, 100, 105, 111, 122, 123, 124, 143, 144, 154, 158	
· 4 rapports non reçus: Conventions nos 12, 19, 45, 182	
Panama	15 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 26, 27, 32, 42, 77, 78, 81, 87, 88, 94, 95, 98, 122, 124, 182	
Portugal	13 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 27, 77, 78, 87, 95, 97, 98, 122, 124, 131, 137, 143	
Rwanda	20 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 17, 19, 26, 29, 42, 62, 81, 87, 94, 98, 100, 105, 111, 118, (122), 123, 138, 182	
Sao Tomé-et-Principe	17 rapports demandés
<i>(Paragraphe 51)</i>	
· 3 rapports reçus: Conventions nos 81, 88, 159	
· 14 rapports non reçus: Conventions nos 17, 18, 19, 29, 87, 98, 100, 105, 106, 111, 138, 144, 182, (184)	
Slovaquie	39 rapports demandés
· 33 rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 17, 19, 26, 29, 42, 77, 78, 87, 90, 95, 99, 102, 105, 120, 122, 124, 128, 130, 138, 139, 148, (151), (158), 161, 163, 164, 167, 173, 176, (181), (187)	
· 6 rapports non reçus: Conventions nos 27, 98, 123, 156, 159, 182	
Slovénie	27 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 19, 24, 25, 27, 29, 32, 81, 87, 90, (95), 97, 98, 105, 113, 114, 121, 122, 126, 131, 143, (151), 158, 173, (174), 182, (183)	
Soudan	4 rapports demandés
<i>(Paragraphe 60)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 26, 95, 98, 122	
Tchad	16 rapports demandés
<i>(Paragraphes 51 et 60)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 11, 13, 26, 29, 81, 87, 95, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 173, 182	
Thaïlande	6 rapports demandés
· 3 rapports reçus: Conventions nos 29, 105, 138	
· 3 rapports non reçus: Conventions nos 19, 122, 182	
Tunisie	13 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 26, 29, 77, 87, 88, 90, 95, 98, 99, 122, 124, 138, 182	

Turquie

10 rapports demandés

(Paragraphe 60)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 26, 77, 87, 94, 95, 98, 99, 122, 123, 152

Yémen

21 rapports demandés

· 16 rapports reçus: Conventions nos 16, 19, 29, 58, 59, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138, 144, 182, (185)

· 5 rapports non reçus: Conventions nos 94, 95, 131, 156, 158

Total général

Au total, 2 206 rapports (article 22) ont été demandés,
1 742 (soit 78,97 pour cent) ont été reçus.

Au total, 186 rapports (article 35) ont été demandés,
181 (soit 97,31 pour cent) ont été reçus.

**Annexe II. Tableau statistique des rapports reçus
sur les conventions ratifiées
(article 22 de la Constitution)**

Relevé des rapports reçus au 20 juin 2013

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports reçus pour la session de la commission d'experts		Rapports reçus pour la session de la Conférence	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
<p>A la suite d'une décision du Conseil d'administration, des rapports détaillés ont été demandés depuis 1959 et jusqu'en 1976 seulement pour certaines conventions.</p>							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports reçus pour la session de la commission d'experts	Rapports reçus pour la session de la Conférence
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1976), des rapports détaillés ont été demandés depuis 1977 et jusqu'en 1994, selon certains critères, à des intervalles d'un an, de deux ans ou de quatre ans.				
1977	1529	215 14,0%	1120 73,2%	1328 87,0%
1978	1701	251 14,7%	1289 75,7%	1391 81,7%
1979	1593	234 14,7%	1270 79,8%	1376 86,4%
1980	1581	168 10,6%	1302 82,2%	1437 90,8%
1981	1543	127 8,1%	1210 78,4%	1340 86,7%
1982	1695	332 19,4%	1382 81,4%	1493 88,0%
1983	1737	236 13,5%	1388 79,9%	1558 89,6%
1984	1669	189 11,3%	1286 77,0%	1412 84,6%
1985	1666	189 11,3%	1312 78,7%	1471 88,2%
1986	1752	207 11,8%	1388 79,2%	1529 87,3%
1987	1793	171 9,5%	1408 78,4%	1542 86,0%
1988	1636	149 9,0%	1230 75,9%	1384 84,4%
1989	1719	196 11,4%	1256 73,0%	1409 81,9%
1990	1958	192 9,8%	1409 71,9%	1639 83,7%
1991	2010	271 13,4%	1411 69,9%	1544 76,8%
1992	1824	313 17,1%	1194 65,4%	1384 75,8%
1993	1906	471 24,7%	1233 64,6%	1473 77,2%
1994	2290	370 16,1%	1573 68,7%	1879 82,0%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports détaillés ont été demandés en 1995, à titre exceptionnel, seulement pour cinq conventions.				
1995	1252	479 38,2%	824 65,8%	988 78,9%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports sont désormais demandés, selon certains critères, à des intervalles d'un an, de deux ans ou de cinq ans.				
1996	1806	362 20,5%	1145 63,3%	1413 78,2%
1997	1927	553 28,7%	1211 62,8%	1438 74,6%
1998	2036	463 22,7%	1264 62,1%	1455 71,4%
1999	2288	520 22,7%	1406 61,4%	1641 71,7%
2000	2550	740 29,0%	1798 70,5%	1952 76,6%
2001	2313	598 25,9%	1513 65,4%	1672 72,2%
2002	2368	600 25,3%	1529 64,5%	1701 71,8%
2003	2344	568 24,2%	1544 65,9%	1701 72,6%
2004	2569	659 25,6%	1645 64,0%	1852 72,1%
2005	2638	696 26,4%	1820 69,0%	2065 78,3%
2006	2586	745 28,8%	1719 66,5%	1949 75,4%
2007	2478	845 34,1%	1611 65,0%	1812 73,2%
2008	2515	811 32,2%	1768 70,2%	1962 78,0%
2009	2733	682 24,9%	1853 67,8%	2120 77,6%
2010	2745	861 31,4%	1866 67,9%	2122 77,3%
2011	2735	960 35,1%	1855 67,8%	2117 77,4%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports reçus pour la session de la commission d'experts	Rapports reçus pour la session de la Conférence
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2009 et mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles d'un an, de trois ans ou de cinq ans.				
2012	2206	809 36,7%	1497 67,8%	1742 78,9%

**INDEX PAR PAYS DES OBSERVATIONS ET INFORMATIONS
CONTENUES DANS LE RAPPORT**

<i>Angola</i>	<i>Dominique</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 184, 191 Deuxième partie: II a)	Première partie: Rapport général, paragr. 184, 190, 222 Deuxième partie: I A c) Deuxième partie: II a)
<i>Arabie saoudite</i>	<i>Egypte</i>
Deuxième partie: I B, n° 111	Deuxième partie: I B, n° 87
<i>Bahamas</i>	<i>El Salvador</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 187, 221 Deuxième partie: I A b)	Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221 Deuxième partie: II a)
<i>Bahreïn</i>	<i>Espagne</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221 Deuxième partie: II a)	Deuxième partie: I B, n° 122
<i>Bangladesh</i>	<i>Fidji</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 184 Deuxième partie: I B, n° 87 Deuxième partie: II a)	Première partie: Rapport général, paragr. 184, 213, 221 Deuxième partie: I B, n° 87 Deuxième partie: II a)
<i>Bélarus</i>	<i>Gambie</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 207 Deuxième partie: I B, n° 87	Première partie: Rapport général, paragr. 190 Deuxième partie: I A c)
<i>Belize</i>	<i>Grèce</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 184, 222 Deuxième partie: II a)	Deuxième partie: I B, n° 98
<i>Brunéi Darussalam</i>	<i>Grenade</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 193, 221 Deuxième partie: III a)	Première partie: Rapport général, paragr. 190, 222 Deuxième partie: I A c)
<i>Burundi</i>	<i>Guatemala</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 186, 190, 221 Deuxième partie: I A a), c)	Deuxième partie: I B, n° 87
<i>Cambodge</i>	<i>Guinée</i>
Deuxième partie: I B, n° 87	Première partie: Rapport général, paragr. 184, 193, 221 Deuxième partie: II a) Deuxième partie: III a)
<i>Canada</i>	<i>Guinée-Bissau</i>
Deuxième partie: I B, n° 87	Première partie: Rapport général, paragr. 190, 193, 222 Deuxième partie: I A c) Deuxième partie: III a)
<i>Comores</i>	<i>Guinée équatoriale</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 184, 190, 221 Deuxième partie: I A c) Deuxième partie: II a)	Première partie: Rapport général, paragr. 184, 186, 187, 190, 193, 222 Deuxième partie: I A a), b), c) Deuxième partie: II a) Deuxième partie: III a)
<i>Congo</i>	<i>Guyana</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221 Deuxième partie: II a)	Première partie: Rapport général, paragr. 190, 222 Deuxième partie: I A c)
<i>Corée, République de</i>	<i>Haïti</i>
Deuxième partie: I B, n° 111	Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221 Deuxième partie: II a)
<i>Côte d'Ivoire</i>	<i>Honduras</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221 Deuxième partie: II a)	Deuxième partie: I B, n° 98
<i>Djibouti</i>	<i>Iles Salomon</i>
Première partie: Rapport général, paragr. 184, 190, 221 Deuxième partie: I A c) Deuxième partie: II a)	Première partie: Rapport général, paragr. 184, 190, 221 Deuxième partie: I A c) Deuxième partie: II a)
<i>République dominicaine</i>	
Deuxième partie: I B, n° 111	

République islamique d'Iran

Deuxième partie: I B, n° 111

Iraq

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221
Deuxième partie: II a)

Irlande

Première partie: Rapport général, paragr. 193, 221
Deuxième partie: III a)

Islande

Première partie: Rapport général, paragr. 199
Deuxième partie: I B, n° 159

Kazakhstan

Première partie: Rapport général, paragr. 187, 221
Deuxième partie: I A b)

Kenya

Deuxième partie: I B, n° 138

Kirghizistan

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 187, 221
Deuxième partie: I A b)
Deuxième partie: II a)

Kiribati

Première partie: Rapport général, paragr. 190, 221
Deuxième partie: I A c)

Libye

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 190, 193, 221
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Malaisie

Deuxième partie: I B, n° 29

Mali

Première partie: Rapport général, paragr. 190, 221
Deuxième partie: I A c)

Mauritanie

Première partie: Rapport général, paragr. 190, 191
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: I B, n° 81

Mongolie

Première partie: Rapport général, paragr. 190, 221
Deuxième partie: I A c)

Mozambique

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221
Deuxième partie: II a)

Ouganda

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221
Deuxième partie: II a)

Ouzbékistan

Première partie: Rapport général, paragr. 201
Deuxième partie: I B, n° 182

Pakistan

Deuxième partie: I B, n° 81

Papouasie-Nouvelle-Guinée

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221
Deuxième partie: II a)

Paraguay

Deuxième partie: I B, n° 29

Pérou

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221
Deuxième partie: II a)

République démocratique du Congo

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 190, 191, 193
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Rwanda

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 222
Deuxième partie: II a)

Sainte-Lucie

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 222
Deuxième partie: II a)

Saint-Kitts-et-Nevis

Première partie: Rapport général, paragr. 193, 222
Deuxième partie: III a)

Saint-Marin

Première partie: Rapport général, paragr. 186, 190, 221
Deuxième partie: I A a), c)

Sao Tomé-et-Principe

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 187, 190, 193, 222
Deuxième partie: I A b), c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Sénégal

Deuxième partie: I B, n° 182

Seychelles

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 187, 191
Deuxième partie: I A b)
Deuxième partie: II a)

Sierra Leone

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 186, 190, 193, 221
Deuxième partie: I A a), c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Somalie

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 186, 193, 221
Deuxième partie: I A a)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Soudan

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221
Deuxième partie: II a)

Suriname

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 221
Deuxième partie: II a)

Swaziland

Deuxième partie: I B, n° 87

République arabe syrienne

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 190, 221
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)

Tadjikistan

Première partie: Rapport général, paragr. 184, 190, 193, 222
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Tchad

Deuxième partie: I B, n° 144

Thaïlande

Première partie: Rapport général, paragr. 190, 221
Deuxième partie: I A c)

Turquie

Deuxième partie: I B, n° 98

Vanuatu

Première partie: Rapport général, paragr. 187, 193, 222
Deuxième partie: I A b)
Deuxième partie: III a)

Zambie

Première partie: Rapport général, paragr. 190, 221
Deuxième partie: I A c)

Zimbabwe

Deuxième partie: I B, n° 87

RAPPORT DE LA COMMISSION
DE L'APPLICATION DES NORMES

PRÉSENTATION, DISCUSSION ET APPROBATION



Dix-huitième séance

Jeudi 20 juin 2013, 10 h 15

Présidence de M. Katamine

HOMMAGE À M. SHRI VIKAS

Original anglais: Le PRÉSIDENT

Avant de commencer nos travaux, je me vois dans l'obligation de partager avec vous la triste nouvelle du décès subit de M. Vikas, directeur au ministère du Travail et de l'Emploi de l'Inde. M. Vikas a participé à la Conférence internationale du Travail et au Conseil d'administration ces dernières années. Il fut un excellent soutien pour le gouvernement de l'Inde, ainsi qu'un fervent défenseur de l'Organisation internationale du Travail dans de nombreux domaines.

La Conférence est profondément attristée par cette nouvelle. En mon nom, ainsi qu'au nom des autres membres du bureau de la Conférence, je présente nos condoléances à la famille de M. Vikas et au gouvernement de l'Inde.

(Une minute de silence dans la salle.)

Original anglais: M. SINHA (gouvernement, Inde)

Nous sommes profondément reconnaissants envers l'OIT et les délégués pour la solidarité extrêmement bienveillante qu'ils nous témoignent en ces heures endeuillées.

M. Vikas était un délégué extrêmement aimé et apprécié. Son dévouement, sa sincérité et son professionnalisme faisaient l'admiration de tous. Avant d'entrer au gouvernement indien, il avait effectué un parcours remarquable dans l'un de nos plus prestigieux instituts de technologie, dont il avait été diplômé avec mention d'excellence.

Entré au ministère du Travail en 2007 en tant que directeur des affaires sociales internationales, il s'occupait aussi de la politique nationale sur le VIH/sida et le monde du travail. Il était membre suppléant du mécanisme de coordination national et avait participé à la Conférence internationale du Travail de 2010, à laquelle la recommandation n° 200 de l'OIT concernant le VIH/sida avait été adoptée.

Il travaillait en collaboration étroite avec les organisations d'employeurs et les syndicats pour diffuser la politique nationale sur le VIH/sida et le monde du travail. Il avait également mené à bien les travaux de l'équipe de gestion du projet du ministère du Travail sur le VIH/sida. Avant d'entrer au gouvernement indien, il travaillait pour les entreprises NTPC (National Thermal Power Corporation) et Tata Steel.

M. Vikas nous a quittés hier. Son corps a été retrouvé par le personnel de l'hôtel à 14 heures. A

8 heures du matin, il avait regagné sa chambre, où il s'est effondré. Nous avons été profondément bouleversés par cette terrible nouvelle. Il laisse derrière lui son épouse et son fils, étudiant en ingénierie.

Notre délégation le regrettera beaucoup. Il s'agissait probablement de sa dernière année au ministère du Travail, car il s'appêtait à exercer d'autres fonctions au sein du gouvernement. Mais il en a été décidé autrement et sa disparition sera longtemps déplorée.

Encore une fois, nous remercions sincèrement l'OIT et tous les délégués ici présents qui partagent notre peine.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

Nous espérons également que son âme est au paradis.

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE L'APPLICATION
DES NORMES: PRÉSENTATION, DISCUSSION
ET APPROBATION**

Original anglais: Le PRÉSIDENT

J'aimerais maintenant que nous nous penchions sur la première question dont nous sommes saisis, à savoir la présentation, la discussion et l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes. Ce rapport est publié dans le *Compte rendu provisoire* n° 16, première et deuxième parties.

J'invite les membres du bureau de la commission à venir prendre place à la tribune: M. D'Alotto (gouvernement, Argentine), qui prononcera le discours en lieu et place de la présidente, M^{me} Rial; M. Kloosterman (employeur, Etats-Unis), qui s'exprimera au nom de la vice-présidente employeuse, M^{me} Regenbogen; le vice-président travailleur, M. Leemans, ainsi que le rapporteur de la commission, M. Katjaimo.

J'invite M. Katjaimo à présenter le rapport.

Original anglais: M. KATJAIMO (rapporteur de la Commission de l'application des normes)

C'est un plaisir et un honneur pour moi de présenter en plénière le rapport de la Commission de l'application des normes. La commission est un organe permanent de la Conférence chargé, en vertu de l'article 7 du Règlement, d'examiner les mesures prises par les Membres afin de donner effet aux dispositions des conventions auxquelles ils sont parties. Elle examine également la manière dont les Etats Membres s'acquittent de leurs obligations en matière d'établissement de rapports en application de la Constitution de l'OIT.

La commission offre un cadre de discussion unique au niveau international. Elle réunit des acteurs de l'économie réelle du monde entier durant les périodes d'essor économique comme de crise. Toutes les parties ont travaillé d'arrache-pied pour préparer la présente session de la commission.

Suite aux discussions de l'année dernière, la décision prise par la Conférence sur la recommandation de la commission a donné lieu à une série de consultations tripartites informelles en septembre 2012 et en février 2013 et à des discussions au Conseil d'administration en novembre 2012 et en mars 2013, menées par le bureau du Conseil d'administration avec le soutien actif du Directeur général. Ces consultations ont contribué au bon fonctionnement de la commission, permettant à celle-ci d'adopter à temps une liste de cas individuels à discuter, ce qu'elle n'avait pas été en mesure de faire l'année dernière.

Le rapport dont la plénière est saisie est divisé en deux parties, qui correspondent aux principales discussions de la commission.

La première partie traite de la discussion de la commission sur les questions générales relatives aux normes et à l'étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, qui est consacrée cette année aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique. La deuxième partie porte sur la discussion des 25 cas individuels et d'un cas de progrès, qui ont été examinés par la commission, ainsi que sur les conclusions y afférentes.

Je rappellerai les points marquants des discussions de la commission pour chacune de ces questions.

Dans la discussion générale, la méthode de travail de la commission, qui est aussi la marque distinctive de l'OIT, a été rappelée; cette méthode consiste à contrôler l'application des normes au moyen de la discussion. A cet égard, un dialogue fructueux entre la commission et la commission d'experts est essentiel. La commission collabore étroitement avec la commission d'experts et se fonde, dans une large mesure, sur son rapport. De plus, selon la pratique établie, les deux commissions ont des échanges directs sur des questions d'intérêt commun. Les vice-présidents de la commission ont donc échangé leurs points de vue avec les membres de la commission d'experts lors de sa dernière session, en novembre-décembre 2012.

Cette année, la commission a eu le plaisir d'accueillir le président de la commission d'experts qui a participé à sa première semaine de travaux en tant qu'observateur et qui a eu la possibilité de s'adresser à la commission. Les discussions ont porté sur la question de l'interaction entre les deux commissions et sur la manière dont cette interaction pouvait être consolidée. Il a été réaffirmé à cet égard que l'examen juridique des rapports par un organe indépendant avant l'examen tripartite par la Commission de l'application des normes était essentiel pour assurer un contrôle sérieux.

Une question d'intérêt commun qui a été mise en avant par la commission est le respect par les Etats Membres de leurs obligations en matière d'établissement de rapports.

Le travail de la Commission de l'application des normes et celui de la commission d'experts reposent principalement sur les informations contenues dans les rapports présentés par les gouvernements. Cette année, une fois encore, la commission a noté que, bien que le suivi renforcé mis en place par les

commissions ait abouti à des résultats positifs, d'importants problèmes subsistaient. Des progrès doivent encore être accomplis pour assurer l'efficacité du système de contrôle de l'OIT.

La commission a prié une nouvelle fois le Bureau de continuer à fournir son assistance technique aux Etats Membres pour leur permettre de s'acquitter de leurs obligations constitutionnelles en matière d'établissement de rapports.

L'un des temps forts de la première partie des travaux a été l'examen de l'étude d'ensemble de la commission d'experts sur les relations du travail et la négociation collective dans la fonction publique, à savoir la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. La commission avait décidé d'aborder très tôt dans ses travaux l'examen de l'étude d'ensemble pour assurer une coordination en temps utile avec la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social.

Le document contenant le résultat des discussions de la commission a été transmis à la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social et complété par un exposé oral du bureau de la Commission de l'application des normes. Dans ce document, la commission fait part de son attachement indéfectible aux principes de la liberté syndicale et de la négociation collective et souligne que ces droits ne peuvent être pleinement développés qu'au sein d'un système démocratique dans lequel les libertés individuelles sont respectées.

Elle souligne également, premièrement, que la négociation collective dans le secteur public, comme dans le secteur privé, doit être menée conformément au principe de négociation libre, volontaire et de bonne foi; deuxièmement, que la négociation collective dans le service public peut maximiser l'efficacité des mesures prises pour répondre aux besoins de l'économie réelle, ce qui est très important en cette période de crise économique; troisièmement, que la négociation collective favorise des conditions de travail équitables, des relations sur le lieu de travail harmonieuses, ainsi que la paix sociale; et, quatrièmement, que la négociation collective peut porter sur toute une série de sujets qui intéressent les travailleurs et les employeurs, comme les droits fondamentaux, les salaires et les conditions de travail, la protection de la maternité, l'égalité hommes-femmes, les responsabilités familiales, la productivité, l'adaptation du lieu de travail et beaucoup d'autres.

Les travaux de la commission ont été marqués par un changement notable cette année, à savoir que celle-ci n'a pas tenu de séance spéciale pour examiner l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, par le Myanmar car, suite à la recommandation faite par le Conseil d'administration en mars 2013, la Conférence a suspendu le paragraphe 1 a) de la résolution de 2000 relative aux mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Myanmar. C'est là un progrès marquant. La question du respect par le Myanmar de la convention n° 29 a déclenché la combinaison la plus exhaustive des procédures disponibles dans le système de contrôle de l'OIT. Ce cas montre que le tripartisme et le dialogue social jouent un rôle important et permettent de garantir l'efficacité du système de contrôle. Cela prouve que l'on peut parvenir à de très bons résultats dans le cadre de la

promotion des droits des travailleurs lorsqu'une réponse institutionnelle globale est apportée par l'OIT, soutenue par un consensus tripartite.

Concernant le travail relatif aux cas individuels, la commission a poursuivi ses efforts pour parvenir à un équilibre entre les cas de différentes régions.

Cette année, les cas étaient répartis comme suit: Afrique, sept cas; Etats arabes, un cas; Amériques, cinq cas; Asie et Pacifique, sept cas; Europe, six cas.

Comme les années précédentes, la plupart des cas sélectionnés concernaient l'application des conventions fondamentales (21 cas).

De plus, pour la première fois depuis 2008, la commission a inclus un cas de progrès dans ses discussions: l'application, par l'Islande, de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

Les conclusions de la commission sur tous ces cas constituent un cadre de référence efficace permettant de guider les Etats Membres dans le respect de leurs engagements au titre des conventions ratifiées. Une fois encore, la commission a mis l'accent sur la coopération et l'assistance techniques du BIT pour aider les Etats Membres à mettre en œuvre les normes internationales du travail.

La commission a décidé d'inclure dans son rapport des paragraphes spéciaux sur les cas suivants: l'application par le Bélarus et les Fidji de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; et l'application par l'Ouzbékistan de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Les résultats obtenus soulignent notamment la capacité remarquable de la commission de s'acquitter, par le dialogue, de son mandat fondamental tout en répondant aux défis actuels. Ainsi, elle apporte une contribution durable permettant à l'OIT d'assumer efficacement ses responsabilités fondamentales.

Participer à ces travaux a été pour moi une expérience enrichissante. J'aimerais remercier la présidente, M^{me} Rial, qui est absente, et les vice-présidents employeur et travailleur, M^{me} Regenbogen, qui est aussi absente, et M. Leemans, pour leurs compétences, leur efficacité et leur esprit de coopération qui ont permis à cette commission de mener à bien ses travaux.

Je recommande à la Conférence d'adopter le rapport de la Commission de l'application des normes.

Original anglais: M. KLOOSTERMAN (employeur, Etats-Unis)

Au nom du groupe des employeurs, je souhaite aussi saluer le rapport de la Commission de l'application des normes présenté ce jour en séance plénière et je recommande son adoption.

Nous, les employeurs, pensons que la Conférence a été un franc succès cette année. Ce succès permet de réfléchir aux événements de l'année dernière. L'an dernier, vous vous en souviendrez, la commission n'a examiné aucun cas. Au lieu de tenir un discours qui souligne les succès de la Conférence, comme je le ferai cette année, l'an dernier dans son discours mon collègue s'est focalisé sur les préoccupations que les employeurs avaient eues vis-à-vis de la commission d'experts, de son mandat et de l'interprétation que les experts avaient donnée à certaines normes, notamment l'opinion selon laquelle la convention n° 87 contient un large droit de grève. Je tâcherai de ne pas m'appesantir sur ces questions car nous préférons nous concentrer sur ce qui s'est passé cette année et sur l'avenir.

Mon dernier commentaire, je l'espère, à propos du passé, est que les événements de l'an dernier ont montré que le système de contrôle des normes de l'OIT rencontre quelques problèmes, mais nous voulons nous concentrer sur comment résoudre ces problèmes. Certes, des solutions provisoires ont été trouvées à certaines questions cruciales, et nous sommes persuadés qu'une démarche bien plus consensuelle dans les travaux de cette commission est possible, mais des efforts continus doivent être consentis pour remettre le système sur les rails et pour assurer sa résilience et sa pérennité à l'avenir.

Passons maintenant à cette année et à l'avenir. Cette année, à la différence de l'an dernier, la commission a examiné des cas. Comme vous l'avez constaté, la commission a examiné 25 cas et un cas de progrès, celui de l'Islande. En septembre de l'an dernier, les employeurs et les travailleurs, ensemble, se sont engagés à ce qu'il y ait une liste de cas cette année. Je suis heureux de déclarer que nous avons tenu cette promesse. Ainsi, nous pouvons quitter Genève en étant fiers de ce qui a été accompli.

La liste restreinte des cas a été parachevée dès le jeudi de la première semaine. Ceci a donné aux gouvernements bien assez de temps pour préparer les cas qu'ils allaient présenter à la commission. Le compromis qui nous a permis d'arriver à ce résultat a été le fruit de négociations difficiles, mais nous y sommes parvenus. Toutefois, nous devons trouver des moyens de rendre l'élaboration de la liste moins difficile à l'avenir. Ainsi, en plus des cas faisant l'objet d'une double note de bas de page qui sont analysés par la commission tous les ans, il serait peut-être utile d'envisager des critères automatiques dans le processus de sélection, tels qu'un système de rotation, ou l'idée de couvrir tous les Etats Membres dans un nombre déterminé d'années.

La discussion que nous avons eue de ces 25 cas et du cas de progrès a été exhaustive et constructive. Elle a été dirigée par la détermination de chacune des parties d'arriver à des évaluations objectives et justes. Nous sommes parvenus à des conclusions qui ont fait l'objet d'un consensus pour tous les cas, et ces conclusions contiennent des messages clairs aux gouvernements quant à ce que la commission attend d'eux pour qu'ils respectent mieux leurs obligations. Cela a-t-il été facile? Non!

Une question qui demeure controversée est celle des cas relatifs à la convention n° 87 où il est question du droit de grève. J'en ai déjà parlé. Nous savons tous que la commission d'experts a établi que la convention n° 87 contient un large droit de grève. Tout le monde sait que le groupe des employeurs est en désaccord avec ce point.

Cette année, huit des 25 cas ont porté sur la convention n° 87 et, sur ces huit, sept incluaient ce droit de grève interprété de façon unilatérale. Faute de consensus en la matière, se mettre d'accord sur les conclusions concernant ces cas peut s'avérer difficile.

Ainsi, cette année, la commission a adopté une démarche novatrice. Pour la première fois, les conclusions des cas relatifs à la convention n° 87 où il était question du droit de grève ont fait l'objet d'une clarification. Je vous en donne lecture: «La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.»

Cette formulation n'est sûrement pas parfaite. C'est un compromis absolu et c'est très probablement un compromis qui doit servir d'exemple, mais

cette formulation rend deux points transparents, qui ne l'étaient pas dans le passé. Premièrement, au sein de la Commission de l'application des normes il n'y a pas d'accord sur le fait que la convention n° 87 reconnaît un droit de grève. Deuxièmement, en raison de l'absence de consensus sur cette question, la commission reconnaît que nous ne sommes pas en mesure de demander aux gouvernements de changer leur droit interne et leurs pratiques en matière de grève.

En février de cette année, nous avons tenu la dernière réunion de notre série de discussions informelles sur la marche à suivre, et certains représentants de la commission d'experts étaient présents. Ils ont contesté la position de la présente commission qui, selon eux, exprimait clairement notre point de vue. Ils se sont demandé si la Commission de l'application des normes assurait un contrôle approprié des cas qui nous sont soumis puisque nos conclusions évitaient de faire mention des domaines controversés. Ainsi, cette année, nous avons indiqué clairement qu'il n'y avait pas de consensus quant à la question de savoir si la convention n° 87 comprend ce large droit de grève, tel qu'affirmé par les experts. Nous espérons qu'à l'avenir les experts tiendront compte du point de vue de la présente commission. Une divergence de vues sur un sujet aussi important entre les deux principaux organes de contrôle de l'OIT n'est pas bénéfique.

Le groupe des employeurs réitère sa disponibilité à discuter de la question de l'action syndicale au sens large au sein de l'OIT, le but étant de mieux comprendre la situation dans les Etats Membres et de voir si un nombre suffisant d'éléments d'entente est réuni pour entamer une activité normative au niveau international.

Cette année, la commission d'experts a également publié une étude d'ensemble, intitulée *La négociation collective dans la fonction publique*. De manière générale, c'est une très bonne étude et nous félicitons la commission d'experts pour son travail ardu dans l'élaboration de cette étude.

Pendant les travaux de la présente commission, le groupe des employeurs a toutefois formulé quelques commentaires assez critiques à l'égard d'une partie du contenu de cette étude d'ensemble, notamment certaines des interprétations des conventions n°s 151 et 154. En tant que groupe, nous avons exprimé ces commentaires en toute bonne foi, l'idée étant d'identifier les problèmes et de promouvoir un consensus au sein de la commission d'experts et de la Commission de l'application des normes. Par ailleurs, ce sont les experts qui nous avaient demandé de formuler ces commentaires lors de la réunion de février. Nous saluons fort bien la réaction constructive du président de la commission d'experts, le professeur Yokota, qui a estimé que les points relevés par les employeurs, je le cite, «provoquent véritablement la réflexion et sont juridiquement intéressants». Depuis cette discussion, nous avons été critiqués aléatoirement par plusieurs personnes au sein de l'Organisation. De vieux clichés de guerres et de batailles essoufflées ont été utilisés pour nous dire que nous étions brutaux, violents, que nous avions lancé une «attaque frontale». C'est un discours rhétorique qui n'est guère constructif. Nous avons critiqué un document, on nous a demandé de le faire, et c'est tout ce que nous avons fait. Il n'y a donc ni bataille, ni guerre, ni violence. Allons de l'avant.

Je mentionnerai l'un de nos commentaires relatifs à l'étude d'ensemble. Nous avons demandé aux

experts d'inclure une simple déclaration dans les futures études et les futurs rapports, indiquant que le contenu des documents constitue le point de vue des experts et pas nécessairement le point de vue consensuel des mandants tripartites. Si vous lisez les paragraphes 6, 7 et 8 de l'étude d'ensemble, vous constatez que les experts ont répondu à notre préoccupation. Nous pensons que l'intention des experts était de nous donner une réponse constructive. Nous nous félicitons qu'ils écoutent nos préoccupations et qu'ils réagissent, cependant nous estimons que le résultat n'est pas satisfaisant. Le paragraphe 8 de l'étude d'ensemble renvoie à la déclaration faite par les experts en 1990 en vertu de laquelle leurs points de vue doivent être considérés comme juridiquement contraignants, à moins qu'ils ne soient contredits par la Cour internationale de Justice. Sur le plan historique, je suis désolé de revenir sur le passé, mais le fait est que le groupe des employeurs s'est toujours dissocié de cette déclaration depuis 1990, et c'est notre dissentiment vis-à-vis de cette déclaration d'il y a vingt-trois ans qui a déclenché cette polémique. De ce fait, déterrer cette déclaration n'est point constructif, mais il nous tarde d'approfondir ce débat avec les experts, avec les partenaires sociaux, avec les gouvernements, avec le Bureau, en vue de trouver une solution plus claire et plus transparente.

Le groupe des employeurs a présenté six propositions au cours de la discussion générale, et nous pensons qu'elles pourraient peut-être rendre le système de contrôle de l'application des normes de l'OIT plus efficace.

Je vais brièvement les passer en revue: i) une coopération plus étroite entre la Commission de l'application des normes, la commission d'experts et le Bureau; ii) une approche plus participative lors de l'élaboration du rapport de la commission d'experts; iii) parer aux manquements à l'envoi de rapports de façon plus viable; iv) améliorer la visibilité du système de contrôle en réduisant le nombre d'observations; v) évaluer les progrès dans l'application des conventions ratifiées de façon plus tangible; et vi) revitaliser les observations générales en y ayant recours dans l'activité de contrôle de l'application des normes.

Les employeurs invitent les gouvernements et les travailleurs à examiner de façon constructive ces propositions et, le cas échéant, à ajouter leurs propres propositions. Un dialogue impliquant l'Organisation dans son ensemble doit être promu afin que la réflexion sur les réformes concrètes à introduire puisse commencer dans les organes appropriés de l'OIT sans retard.

Je présenterai encore quelques considérations à propos de cas graves qui touchent les employeurs et qui n'ont pas été examinés cette année. Ces cas concernent: l'Etat plurinational de Bolivie vis-à-vis de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970; la Serbie vis-à-vis de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; l'Uruguay vis-à-vis de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; et la République bolivarienne du Venezuela, également vis-à-vis de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Le cas de la Bolivie se pose depuis de nombreuses années. Le gouvernement relève chaque année le salaire minimum par décret, en l'absence de quelque consultation que ce soit, ne serait-ce

qu'avec l'organisation d'employeurs la plus représentative. Nous pensons que c'est une violation flagrante des dispositions de la convention n° 131, et nous espérons que les experts inviteront le gouvernement à remédier à cette violation sans retard.

Le cas de la Serbie est tout aussi inquiétant. Le gouvernement a créé une commission indépendante formée d'arbitres rémunérés par le gouvernement. L'objectif, certes louable, est le règlement pacifique des conflits du travail. Malheureusement, il existe également un organe représentatif et qui fonctionne bien, créé en vertu de la législation du travail, au sein duquel siègent les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Nous appuyons l'association des employeurs de Serbie et partageons leur préoccupation concernant le respect de l'application de la convention n° 87.

En ce qui concerne l'Uruguay et la convention n° 98, dans les conclusions d'une discussion précédente au sein de la Commission de l'application des normes, nous avons demandé au gouvernement de modifier la loi n° 18566 relative à la négociation collective, mais rien n'a visiblement été fait. Nous attirons l'attention des organes de contrôle de l'OIT sur l'absence d'un engagement fort du gouvernement de l'Uruguay et en ce qui concerne son non-respect flagrant des décisions des organes de contrôle.

Pour finir, la violation de la convention n° 87 par la République bolivarienne du Venezuela est un problème que nous connaissons tous. Nous estimons qu'aucun progrès n'a été accompli. Par conséquent, nous demandons aux organes de contrôle de l'OIT et au Bureau de consentir de gros efforts afin qu'une mission de haut niveau puisse se rendre dans le pays sans retard et, en tout cas, avant la session d'octobre du Conseil d'administration.

En conclusion, voici maintenant une nouvelle donne. Je le dis parce qu'au cours de l'année écoulée tout le monde nous a demandé quand allions-nous revenir à la normale après les événements de l'an dernier. Nous n'allons pas revenir à la normale que nous connaissons; nous avons maintenant une nouvelle donne. Alors bienvenue à cette nouvelle donne! C'est une donne positive en ce sens que la commission fonctionne – et elle a bien fonctionné cette année –, et nous espérons qu'elle continuera à bien fonctionner à l'avenir.

Nous voulons dire clairement à tout le monde dans cette enceinte que les employeurs appuient le système de contrôle de l'OIT. Nous sommes engagés à 100 pour cent à maintenir un système de contrôle efficace et nous voulons que ce système soit conforme à la Constitution de l'OIT. Nous voulons qu'il soit envié par tous les autres organismes internationaux.

Nous nous réjouissons du dialogue soutenu et constructif que nous avons eu avec les travailleurs, les gouvernements et avec le Bureau ces dernières semaines et cette dernière année.

Nous tenons à remercier le Bureau de son excellent appui de nos travaux. Une fois encore, merci à M^{me} Doumbia-Henry et à son excellente équipe. M^{me} Doumbia-Henry a même pu sourire quelquefois cette année, ce qui n'avait pas tellement été le cas l'an dernier.

Merci à notre présidente, M^{me} Rial, en son absence, je sais qu'elle a dû rentrer dans son pays. M^{me} Rial a très bien dirigé les travaux de la commission cette année, et nous l'en remercions. Nous remercions notre rapporteur, M. Katjaimo, qui cette

année a veillé à ce que les travaux de la commission fassent l'objet de procès-verbaux fidèles. Je tiens également à remercier tous mes collègues du groupe des employeurs, M^{me} Regenbogen, qui a été notre porte-parole au début de la Conférence, et au nom de laquelle je présente ce discours. Je remercie mes collègues Sandra D'Amico, Alberto Echavarría, Juan Mailhos et Paul Mackay pour leur aide précieuse dans la préparation et dans la présentation des cas que nous avons entendus cette année. J'exprime toute ma gratitude à l'OIE pour son appui, notamment Roberto Suárez Santos, Maria Paz Anzorreguy, Alessandra Assenza et Catalina Perafan. Nous nous félicitons de tout le travail réalisé par ACT/EMP, Christian Hess et Sanchir Tugschi-meg.

Enfin, et surtout, je souhaite remercier M. Leemans, notre collègue travailleur, et son équipe parce que, comme je l'ai dit à plusieurs reprises, nous avons eu une année intéressante, une année constructive, et je tiens à les remercier de leur collaboration constructive sur des dossiers particulièrement ardu.

M. LEEMANS (*vice-président travailleur de la Commission de l'application des normes*)

Je voudrais, pour commencer, présenter, au nom du groupe des travailleurs, nos condoléances au gouvernement de l'Inde suite au décès soudain de M. Vikas.

En 2012, la Commission de l'application des normes avait clôturé prématurément ses travaux sur un constat de carence inquiétant pour la commission elle-même et pour le devenir des mécanismes de contrôle. Tout s'était mal passé; pas de liste, pas d'examen des cas individuels et pas de conclusions, mais aussi l'impossibilité de porter des conclusions communes à la commission de la discussion récurrente, qui portait l'année passée notamment sur le respect, la promotion et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail.

Les employeurs ont qualifié ultérieurement les événements de juin 2012 de point de rupture, signifiant ainsi que le statu quo n'était pas envisageable mais estimant que leur participation au système n'était pas compromise à condition qu'il soit réparé. Je cite ici le rapport sommaire des consultations tripartites qui se sont déroulées les 19 et 20 février 2013.

Au cours de ces consultations, les gouvernements ont rappelé qu'ils comptaient sur le fait qu'une liste des cas serait dressée par les partenaires sociaux, ce à quoi ils se sont alors engagés. Et, dès lors, mon premier objectif, au nom du groupe des travailleurs de la Commission de l'application des normes, était de trouver un accord avec les employeurs sur la liste des 25 cas à traiter au cours de cette session de notre commission.

Et, très sincèrement, au cours des mois d'avril et mai 2013, tout a été mis en œuvre, tant du côté des travailleurs que du côté des employeurs, pour permettre de garantir le fonctionnement normal de la Commission de l'application des normes.

Je dois reconnaître que des réunions très constructives ont été organisées entre porte-parole des deux groupes, avec la ferme volonté de pouvoir présenter très vite une liste de cas individuels permettant de se mettre aussi vite au travail.

Pour ce faire, la condition était qu'aucun veto ne serait opposé par l'une ou l'autre des parties au moment du choix des cas proposés. Il était clair que

l'on s'attendait à pouvoir parler de toutes les conventions, en respectant comme toujours un équilibre géographique thématique entre conventions fondamentales, prioritaires ou plus techniques et, en effet, nous avons eu une liste dès le 6 juin.

Mon second objectif était d'avoir des conclusions basées sur un consensus entre employeurs et travailleurs. C'est ce que les gouvernements attendaient de nous, et c'est d'ailleurs la seule hypothèse de travail censée pour que les organes de contrôle fonctionnent sur la base tripartite.

Avoir des conclusions consensuelles supposait quand même deux choses, pour le groupe des travailleurs au moins.

Premièrement, que les questions liées aux incidents survenus en 2012, dans le cadre de la seule Commission de l'application des normes, soient mises de côté eu égard au processus engagé soit officiellement au Conseil d'administration, soit en marge de celui-ci, avec l'aide de personnalités de haut niveau, d'accord d'en parler, mais là où cela est adéquat.

Et, deuxièmement, que nous puissions aborder tous les cas repris sur la liste négociée avec les employeurs, et cela dans un climat très prometteur mentionné ci-avant.

Et bien, il nous faut nous réjouir de ce que la discussion sur les cas individuels ait pu avoir lieu. Il faut donc se montrer satisfait de ce que toutes les conventions visées dans la liste des cas individuels aient pu être abordées, y compris l'un des deux cas de progrès.

Il convient d'apprécier positivement le fait qu'il a été possible de présenter à la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social des conclusions unanimes sur l'étude d'ensemble. L'articulation des travaux entre la Commission de l'application des normes et ceux de la Commission pour la discussion récurrente reste un point essentiel qui avait été compromis en 2012, mais la procédure a été rétablie cette année.

De notre point de vue, la contribution de notre commission aux travaux de la Commission pour la discussion récurrente doit être vue comme l'expression d'une volonté tripartite forte de réaffirmer l'importance de la négociation collective dans tous les secteurs, privé et public, en ce temps de crise et de tentative de réforme du droit du travail, fondée notamment sur des politiques d'austérité.

Mais je dois souligner que ce résultat n'a pas été obtenu sans mal. Osons l'affirmer très clairement, les travailleurs ont accepté de faire des concessions. Ils avaient à cœur de sauver le mécanisme de contrôle à travers le rôle de la commission des experts en synergie avec la Commission de l'application des normes. C'est en effet ce rôle qui est essentiellement attaqué.

Depuis le premier jour, le groupe des travailleurs a insisté sur le fait qu'il veut donner toutes leurs chances au processus de consultation en cours, qui focalise tous les espoirs pour une sortie vers le haut. Il n'était pas question de mélanger les thèmes. Donc, le groupe des travailleurs a fait cette année non seulement des efforts, mais des concessions très importantes. Ces concessions ne peuvent pas être portées à notre débit ou analysées en dehors de cette enceinte comme un aveu de faiblesse. En d'autres termes encore, cette situation de concession est unique et ne pourra pas se reproduire chaque année.

Premier type de concession: nous avons fait des concessions quand il s'est agi de sortir le cas de la Colombie de la liste des 25 cas individuels. Ce n'était pas évident d'accepter la disparition d'un cas qui n'a plus été traité dans la Commission de l'application des normes depuis 2009, malgré la violation systématique des droits des travailleurs et de leurs représentants et malgré les violences commises envers les syndicalistes et dirigeants syndicaux, encore aujourd'hui menacés et en danger de mort.

Nous savons qu'au cours de cette Conférence des contacts ont eu lieu entre toutes les parties intéressées, sous la direction de M. Guy Ryder, Directeur général. Et la volonté de toutes les parties semble être de continuer le dialogue en Colombie et de valoriser au maximum l'opportunité que représente la Commission de concertation tripartite comme lieu de dialogue. Beaucoup reste encore à faire, mais un signal positif a été donné au cours de cette Conférence. C'est prometteur. En tant que porte-parole du groupe des travailleurs, j'ai exprimé le souhait que le rapport de notre commission prenne note des promesses et que les suites des contacts soient aussi communiquées à notre commission en 2014 selon la formule la plus adéquate.

Second type de concession: nous avons fait des concessions portant sur la question de l'interprétation de la convention n° 87. Ces concessions n'ont peut-être pas toujours été comprises au sein de notre groupe lui-même. Sans doute, l'ampleur a-t-elle été sous-évaluée par le groupe des employeurs, qui a voulu, cent fois, mille fois, rouvrir le débat du mandat des experts et celui relatif à la question du fondement juridique du droit de grève.

Les concessions avaient pour but unique de ne pas renouveler l'échec de 2012. En ce sens, 2013 est une année charnière, dont le déroulement ne sera pas généralisable.

Sur notre liste, il y avait neuf cas de convention n° 87, que nous avons abordés avec modération, en nous efforçant de rappeler tout ce que cette convention fondamentale contient comme principes importants et qui dépassent la question de la grève et du mandat interprétatif des experts. C'est dans ce but que de nombreux cas de convention n° 87 ont commencé par une déclaration de principe rappelant que la convention en question est avant tout une convention utile aux travailleurs et aux employeurs et rappelant que la liberté syndicale est un droit de l'homme, de tous les hommes, condition préalable à la négociation collective et à un dialogue social sain au profit des employeurs et travailleurs et de la paix sociale.

Il nous a fallu aller plus loin sous la pression des employeurs, sous peine de ne pas atteindre l'un de nos objectifs, qui était d'avoir des conclusions pour tous les cas. Les lecteurs attentifs des rapports des travaux de notre commission trouveront dans les conclusions de six cas sur les neuf relatifs à la discussion sur la convention n° 87 le commentaire suivant: «La commission n'a pas examiné le droit de grève dans ce cas, les employeurs ne partageant pas l'avis qu'il existe un droit de grève reconnu dans la convention n° 87.»

Le droit de grève existe, mais il serait une compétence réservée au seul législateur national? Pré-tendre régir le droit de grève au seul niveau national met le gouvernement de l'Etat Membre concerné dans un rapport de force forcément déséquilibré à

son seul profit. Je redis ici ce que j'ai déjà dit à plusieurs reprises, cette histoire est celle d'une guerre nationale contre les syndicats et contre le dialogue social.

En raisonnant ainsi, les employeurs nient tout bonnement des textes tels que l'article 8.1.2 du Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels, l'article 6.4 de la Charte sociale européenne de 1961 et le Protocole additionnel à la Convention américaine sur les droits humains en matière de droits économiques, sociaux et culturels.

Il est intéressant de rappeler que le Comité européen des droits sociaux, à travers les mécanismes de contrôle de l'application de la Charte sociale européenne, a élaboré un recueil de la jurisprudence, qui reprend non seulement en détail les points soulevés par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale, mais qui va même plus loin.

Les organes de contrôle tripartites de l'OIT reconnaissent le droit de grève, qu'ils considèrent comme un instrument fondamental des organisations de travailleurs pour la défense de leurs intérêts économiques et sociaux.

Hormis la commission d'experts, qui considère actuellement le droit de grève comme un corollaire indissociable du droit de s'organiser, il faut pointer les différents avis du Comité de la liberté syndicale, dont la composition est tripartite. Il a reconnu un tel droit lors de sa réunion de 1952.

Le Comité de la liberté syndicale, pour sa part, fonde le droit de grève sur le texte des conventions en matière de liberté syndicale mais aussi sur le fait qu'il s'agit d'un droit généralement accepté et reconnu dans les différents Etats Membres. Le Comité de la liberté syndicale n'est pas lié par les textes des conventions, et il base ses recommandations de manière plus large sur les principes internationaux en matière de liberté syndicale.

Je soulignerai au passage que le groupe des employeurs a, à plusieurs reprises, utilisé la référence au Comité de la liberté syndicale lors du traitement de bon nombre de cas devant notre commission.

Donc, seuls les employeurs sont en désaccord avec le constat qu'il existe un droit de grève reconnu dans la convention n° 87; pas les travailleurs! La grève constitue un droit collectif, elle est considérée comme une activité des organisations de travailleurs au sens de l'article 3. C'est bien clair pour nous.

Encore une fois, qu'il soit dit que l'essentiel pour nous, en cette année 2013, était de mettre tout en œuvre pour respecter, à travers la finalisation du travail sur les 25 cas choisis, le mandat de l'OIT pour la promotion de la justice sociale et de tous les droits des travailleurs.

Si le groupe des employeurs veut aller plus loin dans sa contestation du mandat des experts et du droit de grève, il lui appartiendra de rechercher lui-même une solution dans d'autres outils offerts par la Constitution de l'OIT et, pourquoi pas, dans le cadre de l'article 37.2 de la Constitution.

Rien n'est fermé, tout est imaginable, sauf un nouveau blocage, et le groupe des travailleurs attend des propositions pour solutionner le problème comme les employeurs viennent de l'indiquer il y a quelques instants.

Pour ce qui concerne les conclusions adoptées par notre commission pour les 26 cas examinés, j'insisterai notamment sur trois cas qui feront l'objet d'un paragraphe spécial dans le rapport de notre commission. Il s'agit du cas de l'Ouzbékistan, pour la convention n° 182, qui était en outre repris

par les doubles notes de bas de page du rapport des experts. Il s'agit du cas du Bélarus pour la convention n° 87 et du cas des Fidji pour la convention n° 87 également.

Au-delà de l'application d'un paragraphe spécial, il est bon de noter que, pour ces trois cas, des conclusions constructives et axées sur des actions très concrètes ont été prises par notre commission.

Je prendrai l'exemple de l'Ouzbékistan qui a accepté de s'engager largement dans une coopération technique avec l'OIT. Ces conclusions sont très orientées vers l'action, avec le fait qu'une mission de surveillance de haut niveau sera organisée sur place pendant la récolte du coton. Cette mission bénéficiera d'une totale liberté de mouvement et de l'accès libre à toutes les situations et à toutes les personnes concernées en temps opportun, y compris dans les champs de coton.

Notre commission a instamment prié le gouvernement de poursuivre ses efforts pour entreprendre, dans un très proche avenir, une table ronde avec l'OIT, le PNUD, l'UNICEF, la Commission européenne et les organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs.

Notre espoir est grand que le gouvernement mettra tout en œuvre pour lutter efficacement contre le travail des enfants et que, dès leur prochaine session, les experts pourront porter un regard positif sur le cas de l'Ouzbékistan en relation avec la convention n° 182.

Pour le Bélarus, notre commission a également choisi la voie d'un travail très ciblé puisqu'elle a invité le gouvernement à accepter une mission de contacts directs avec la volonté d'obtenir un panorama complet de la situation des droits syndicaux dans le pays et d'aider le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 2004. Notre seul regret est que le gouvernement a clairement indiqué vouloir réfléchir quant au caractère acceptable ou au bien-fondé des conclusions de notre commission.

Pour le cas des Fidji, nous voyons avec plaisir que le gouvernement a déclaré être favorable à une nouvelle mission de contacts directs, et le groupe des travailleurs espère que cette visite pourra avoir lieu au plus vite de façon à ce qu'il en soit rendu compte au Conseil d'administration en octobre 2013. Nous noterons cependant que le gouvernement des Fidji a repris la parole après le prononcé des conclusions pour émettre ses réserves, en signalant qu'il communiquera ses commentaires ultérieurement. Nous souhaitons pour tous les travailleurs des Fidji, toujours gravement harcelés et menacés, qu'ils ne soient pas une nouvelle fois privés de liberté dès leur retour au pays.

L'examen de nos conclusions montre qu'elles sont orientées vers l'action et non vers la dénonciation. Quelques missions de contacts directs ont été décidées avec, à chaque fois, une mission bien détaillée et ciblée sur des solutions pratiques à apporter sur le terrain.

Je pense ici spécialement au cas de l'Arabie saoudite, où la mission aura pour but d'évaluer la situation de terrain en matière de discrimination et d'aider les parties sur place à continuer de réaliser des avancées tangibles.

Dans notre approche, une telle mission doit être capable de travailler sur les terrains juridique et législatif et de toucher à la réalité quotidienne des personnes intéressées, y compris via des interviews. De nombreuses missions d'assistance technique ont

été prévues, en particulier une mission d'assistance technique renforcée et étendue dans le cas du Paraguay pour la convention n° 29. Le gouvernement de l'Égypte a aussi été obligé de recourir à cette assistance technique, accompagnée de renforcement des capacités du BIT par tous les partenaires sociaux pour permettre au plus vite l'adoption de la loi sur la liberté syndicale envers laquelle le gouvernement s'est engagé.

Des offres d'accueillir des missions de haut niveau ont été faites pour différents cas en raison de leur gravité ou de leur ancienneté, mais surtout du fait qu'une amorce de dialogue avec le gouvernement était décelable au travers des informations échangées. Ces offres prennent un contenu différent selon le cas et les conventions visées. Leur suivi, dans le cas du Swaziland et du Zimbabwe, sera particulièrement méticuleux de notre part vu la gravité de la situation. Une offre d'échange de bonnes pratiques a été faite au Tchad pour ce qui concerne la bonne et pleine compréhension de la convention n° 144. Choisir cette fois le dialogue avec d'autres États éventuellement originaires d'un autre continent, est selon nous un plus.

En conclusion, le groupe de travailleurs estime que notre commission a bien travaillé cette année. La qualité des conclusions, leur contenu, les perspectives qu'elles ouvrent aux gouvernements, tout cela prouve que les efforts consentis au niveau des groupes des travailleurs et des employeurs et de leur porte-parole ont porté leurs fruits, et c'est bien là le plus important. Les processus de sortie de crise doivent se poursuivre et les difficultés devront être vaincues car tout le monde attend une solution à la hauteur du mandat de l'OIT.

Je recommande, au nom du groupe des travailleurs, l'approbation du rapport de notre commission par la Conférence.

Avant de conclure définitivement, j'aimerais remercier tous les acteurs de notre Commission de l'application des normes en commençant par notre présidente, M^{me} Rial, et notre rapporteur, M. Katjaimo, ainsi que M^{mes} Doumbia-Henry et Curtis. Je remercie le groupe des travailleurs et les membres travailleurs du bureau de notre commission pour leur excellente coopération, ainsi que le groupe des employeurs et leur porte-parole. Merci au personnel du BIT et aux interprètes, ainsi qu'à mes collaborateurs, qui ont fait un travail excellent.

Original espagnol: M. D'ALOTTO (gouvernement, Argentine)

J'ai l'honneur de prendre la parole au nom de M^{me} Rial, présidente de la Commission de l'application des normes, qui a dû rentrer en Argentine, rappelée par ses obligations de vice-ministre du Travail. Avec l'assentiment des porte-parole des partenaires sociaux, je souhaite soumettre pour approbation le rapport de la commission dans le cadre de la présente séance plénière.

Nous sommes parvenus au terme de nos travaux, et je voudrais faire quelques remarques précises sur leur déroulement. Dans l'ensemble, la commission s'est distinguée par son esprit constructif, qui a permis de sortir en grande partie des impasses qui avaient entravé ses travaux en 2012. Il reste à encourager tous les gouvernements et les représentants des partenaires sociaux à poursuivre sur cette voie et à continuer de miser sur l'approfondissement du dialogue social.

Je souhaite souligner tout particulièrement le sens de la conciliation que tous les membres de la com-

mission, notamment les vice-présidents des groupes des travailleurs et des employeurs, ont su mettre en avant dans leur dialogue, en quête perpétuelle du consensus nécessaire pour trouver les solutions adaptées. Les questions restées en suspens, relatives à certains sujets ayant fait l'objet d'intenses discussions en 2012 et cette année, continueront d'être débattues dans le cadre du Conseil d'administration de l'OIT.

Le fait que la commission ait pu remplir son mandat et les objectifs qu'elle s'était fixés au début de ses activités renforce indéniablement le système de contrôle de l'OIT. Nous saluons cette réussite, en espérant que la commission poursuivra sur cette voie.

Au titre de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, la commission a examiné l'étude d'ensemble élaborée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, qui porte sur un aspect de première importance, en lien avec le dialogue social: les relations de travail et la négociation collective dans la fonction publique. La commission a eu, pour la première fois, la possibilité d'examiner une étude d'ensemble ayant trait à la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, à la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et à leurs recommandations respectives. Le bureau de la commission a présenté les conclusions de cette dernière, adoptées à l'unanimité au terme de l'examen de ladite étude, devant la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social.

En outre, la commission a examiné 26 cas individuels. Elle a adopté la liste des cas au début de ses travaux, ce qui a garanti le bon fonctionnement des séances. Les cas sélectionnés concernent l'application des conventions fondamentales et de nature technique ou promotionnelle, assurant ainsi un équilibre régional harmonieux.

Il ne faut pas oublier que la liste poursuit l'objectif d'inciter les gouvernements des pays concernés à communiquer des informations au sujet de l'application d'une convention donnée. Pour tous les cas examinés, la commission est parvenue à des conclusions consensuelles, suggérant, dans de nombreux cas, aux gouvernements concernés d'accepter l'assistance technique de l'OIT pour mettre leur législation et leurs pratiques en conformité avec les conventions pertinentes.

La commission a également eu le plaisir d'examiner en réunion un cas de progrès, à savoir l'application par l'Islande de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. Je tiens à souligner la bonne volonté dont ont fait preuve les gouvernements invités à présenter des informations devant la commission, qui s'est manifestée par leur vaste collaboration dans le cadre des débats.

Je souhaite également remercier le Professeur Yokota, président de la commission d'experts qui, une fois encore, nous a rendu visite, sa présence au cours des travaux de la commission étant un signe de dialogue entre les deux commissions.

La commission est parvenue au terme de ses travaux et exprime le souhait que les pays concernés puissent trouver dans les conclusions adoptées les orientations nécessaires pour trouver des réponses aux questions soulevées, avec l'assistance technique de l'OIT, le cas échéant.

Je souhaite remercier le Président et les Vice-présidents de la Conférence pour leur visite. Ce fut un plaisir de les recevoir et nous avons apprécié leur démarche. Je remercie également le rapporteur de la commission, M. Katjaimo, et tout particulièrement la vice-présidente employeuse, M^{me} Regenbogen, ainsi que le vice-président travailleur, M. Leemans, et leurs équipes. Je suis très reconnaissant envers la représentante du Secrétaire général, M^{me} Doumbia-Henry et les autres membres du secrétariat, et je salue également les interprètes pour leur excellent travail.

Je vous invite, enfin, à approuver le rapport de la commission.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

J'ouvre maintenant la discussion générale sur le rapport de la Commission de l'application des normes.

Original anglais: M^{me} DEMBSHER (gouvernement, Autriche)

Je m'exprime au nom du groupe des PIEM, qui est heureux de soutenir l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes. Comme nous l'avons indiqué à de nombreuses reprises, les gouvernements des pays du groupe des PIEM accordent une haute importance au système de contrôle de l'OIT, qui joue un rôle clé dans la promotion de la mise en œuvre et de l'adhésion aux normes internationales du travail, alors que nous nous employons à améliorer les conditions de travail partout dans le monde.

Le système de contrôle de l'OIT est un élément unique et essentiel au mandat et à la mission de l'Organisation; il est souvent cité comme le plus abouti et le plus efficace au sein de la communauté internationale. Nous souhaitons rappeler les fonctions différentes mais complémentaires qu'exercent la Commission de la Conférence et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. La première a une composition tripartite tandis que la deuxième est constituée d'experts indépendants, mais elles fonctionnent conjointement et sont au cœur du système de contrôle. Elles visent le même objectif selon un angle différent.

L'impartialité, l'objectivité et, surtout, l'indépendance de la commission d'experts sont autant de caractéristiques essentielles pour préparer les travaux de la Commission de la Conférence et veiller à la bonne application des normes dans le droit et la pratique. Le dialogue permanent entre les experts et la Commission de la Conférence, d'importance capitale pour ces deux organes, devrait être approfondi.

Le groupe des PIEM se félicite que la Commission de l'application des normes ait pu reprendre ses activités normalement après les événements regrettables de l'année dernière. Nous tenons à remercier tout particulièrement les partenaires sociaux d'avoir veillé à l'adoption en temps et heure de la liste de cas individuels et de leur coopération constructive tout au long des travaux de la commission. Nous prenons note du nombre approprié de conventions incluses dans la liste et des conclusions unanimes qui ont été adoptées pour chaque cas, fournissant une orientation claire, pertinente et pratique qui peut être suivie par chacun des Etats. Nous espérons que ce niveau de coopération et d'engagement se prolongera.

Le groupe des PIEM note, en outre, que l'enregistrement automatique de cas, entrepris à titre expérimental en 2011, fonctionne de manière efficace. Nous sommes satisfaits que le calendrier adopté ait permis à la commission de commencer à examiner des cas, notamment un exemple de net progrès, dès le premier samedi de la Conférence. Rappelant que le Groupe de travail informel sur les méthodes de travail de la Commission d'application des normes ne s'est pas réuni depuis novembre 2011, le groupe des PIEM juge qu'il serait approprié qu'il se réunisse pour évaluer les dernières innovations et envisager d'autres améliorations.

Le groupe des PIEM est déterminé à trouver une solution aux problèmes responsables des difficultés auxquelles le système de contrôle de l'OIT est actuellement confronté. Malgré le bon fonctionnement de la Commission de l'application des normes durant ces derniers jours, il reste encore de nombreuses questions à soulever et à régler.

Le groupe des PIEM juge impératif d'aborder ces questions ouvertement et de façon constructive afin de renforcer, et non de réduire, l'efficacité, la crédibilité et le prestige du système de contrôle de l'OIT. La participation et le consensus des trois parties seront donc nécessaires. Comme le Directeur général l'a indiqué dans son rapport à la Conférence, un système de contrôle qui manque de la crédibilité et de l'autorité nécessaires et ne dispose pas du soutien de toutes les parties ne permettra pas à l'OIT de mener à bien ses fonctions essentielles.

Malgré les difficultés survenues l'année dernière, les groupes des employeurs, des travailleurs et gouvernemental ont exprimé leur confiance et leur soutien inébranlable envers le système de contrôle de l'OIT; le groupe des PIEM se félicite de ce soutien unanime. Nous nous réjouissons de participer à d'autres discussions tripartites à la suite de la Conférence.

Original russe: M. SAIDOV (gouvernement, Ouzbékistan)

Permettez-moi, avant tout, de remercier le Directeur général du BIT, M. Guy Ryder, pour son rapport novateur consacré au centenaire de l'OIT.

Nous avons étudié attentivement le rapport en question, et nous soutenons les initiatives avancées par le Directeur général dans les domaines de la gouvernance et de la gestion de l'OIT, qui portent sur les normes, les emplois verts, les entreprises, l'éradication de la pauvreté, les femmes au travail et l'avenir du travail.

Sans nul doute, le partenariat et le dialogue social constituent, au même titre que le tripartisme, les paradigmes de la justice sociale, de relations professionnelles équitables et du travail décent.

J'aimerais attirer votre attention sur les principaux domaines de la coopération technique entre l'Ouzbékistan et l'OIT.

En premier lieu, comme nous l'avons déjà dit, afin d'élaborer et de mettre en œuvre une vaste coopération technique et de tenir un débat de grande envergure sur les principales orientations de la coopération avec l'OIT, nous proposons d'organiser à Tachkent, dès que possible, à la suite de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail, une table ronde consacrée aux perspectives de coopération technique axée sur le respect des obligations internationales de l'Ouzbékistan dans le cadre de l'OIT.

Deuxièmement, serons conviés à cette table ronde des représentants du BIT, de l'Equipe d'appui tech-

nique au travail décent et bureau de pays de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale, à Moscou, de l'Union européenne, d'organisations internationales accréditées en Ouzbékistan, telles que le PNUD et l'UNICEF, aux côtés de représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs d'autres pays, de ministères nationaux intéressés, d'organisations non gouvernementales et de parlementaires.

Troisièmement, nous examinerons, dans le cadre de cette table ronde, quels aspects peuvent faire l'objet d'une vaste coopération technique avec le BIT, dans le cadre de l'application de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, s'agissant, en particulier, de l'organisation et de la surveillance de la récolte du coton au cours de l'automne prochain.

Quatrièmement, tous ces événements seront organisés sur une base de tripartisme, avec la participation de représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, dans le but de renforcer leur capacité en matière de protection des droits sociaux et du travail, notamment pour ce qui est de la mise en œuvre et du suivi de l'application des conventions de l'OIT qui ont été ratifiées, et de l'assistance en vue de ratifier d'autres conventions de cette Organisation.

Nous désapprouvons les allégations figurant dans le rapport de la Commission de l'application des normes, relatives à la prétendue mobilisation systématique des enfants par l'Etat pour la récolte du coton, y compris l'usage courant du travail des adolescents, jeunes et adultes dans toutes les régions du pays, et à l'impact négatif important de cette pratique sur la santé et l'éducation des enfants d'âge scolaire.

Nous désapprouvons également la décision, prise par la commission, d'inclure sous la forme d'un paragraphe spécifique les conclusions relatives au cas de l'Ouzbékistan dans le rapport de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail.

Nous considérons que ce type de pratiques, qui consistent à mettre un Etat Membre de l'OIT sous pression, est contre-productif et ne va pas dans le sens d'un dialogue et d'une coopération constructifs.

Nous partageons sans réserve l'objectif de renforcement des activités de l'OIT en matière de protection des droits de l'enfant, par la promotion d'une coopération internationale fondée sur les principes de non-sélectivité, d'impartialité et d'objectivité.

L'Ouzbékistan est prêt à coopérer de façon ouverte et constructive avec l'OIT afin d'améliorer la protection des droits de l'enfant.

Nous sommes pleinement attachés à remplir nos obligations internationales au titre des conventions de l'OIT et des recommandations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et de la Commission de l'application des normes, sur la base d'une vaste coopération technique avec le BIT et le bureau de pays de Moscou.

Original anglais: M. SAHA (travailleur, Inde)

Je m'appelle Sankar Saha, je suis indien et délégué des travailleurs de mon pays. Je voudrais évoquer le fait que, dans le monde, un droit fondamental, à savoir le droit de grève, fait l'objet d'attaques systématiques. En agissant ainsi, l'on veut désarmer la communauté des travailleurs, la paralyser de sorte

qu'elle ne puisse plus protester contre le système qui a créé la mondialisation pour prolonger la vie du capitalisme.

Je vous demande de faire preuve de patience car je vais longuement parler de la mondialisation, cette réalité qui a une incidence directe sur la vie et les droits des travailleurs. A cause de la mondialisation capitaliste, les économies du tiers monde ont été frappées par des crises graves, des crises qui font aujourd'hui que les Etats-Unis et toute l'Europe sont près de la faillite.

Les Etats-Unis, la locomotive du capitalisme mondial, sont aujourd'hui le pays le plus endetté au monde et ne sont plus solvables. Actuellement, le taux de chômage y a dépassé les 10 pour cent et celui du sous-emploi les 17 pour cent. Un Américain sur six vit en deçà du seuil de pauvreté. Des coupes drastiques dans les budgets des programmes de santé, d'éducation et de justice sociale rendent la vie des Américains de moins en moins supportable.

Les pays comme la Grèce, le Portugal, l'Espagne, l'Italie, la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne ont adopté le modèle économique américain. Tous les géants d'Europe sont soit en faillite, soit proches de la faillite. Tous les gouvernements nationaux ont adopté des mesures d'austérité qui se retournent contre les travailleurs en portant atteinte à leurs droits durement acquis en matière de salaire et de retraite. Les suppressions d'emplois, la précarité des emplois, les réductions d'effectifs, le fort taux de chômage, la réduction des services de base frappent de plein fouet les travailleurs alors que les entreprises et les monopoles se voient accorder des allègements fiscaux, des exonérations fiscales ou bénéficient de mesures incitatives. En bref, les exploités sont spoliés et les exploités récompensés. Dans ce système de mondialisation, le capitalisme financier est libre d'exploiter les masses.

La mondialisation non seulement exploite, mais détruit la civilisation humaine en dégradant toute la société, culturellement, moralement et éthiquement. Elle encourage la vulgarité, le consumérisme extrême, l'égoïsme forcené et l'indifférence aux problèmes sociaux. Dans ce cadre, les travailleurs tentent de s'unir, de se regrouper et de lutter. En Europe, dans les Amériques, au Moyen-Orient, en Asie et dans les pays de l'ASEAN, les travailleurs dénoncent les abus du capitalisme financier et, aux Etats-Unis, le mouvement *Occupy Wall Street* réunit des milliers de personnes derrière son slogan: «Nous sommes 99 pour cent et nous ne tolérons plus l'avidité et la corruption des 1 pour cent restants.»

Les travailleurs ont gagné le droit de travailler. Ils veulent négocier des conventions collectives mais on les prive de ce droit L'accès aux soins de santé, à la protection sociale, à la sécurité sociale et à toutes les prestations auxquelles ils peuvent légitimement prétendre leur est refusé. Les conventions collectives en matière de salaire et autres avantages ne sont pas respectées. La traite des enfants et des femmes à des fins de profit est désormais à l'ordre du jour. Dans le monde entier, les travailleurs migrants sont torturés et victimes du travail forcé.

Le système capitaliste est moribond et sait pertinemment que les grèves menacent sa survie. Sans le droit de grève, la démocratie, le droit national et international sont vides de sens. Les travailleurs du monde entier doivent être conscients de la gravité de la situation et s'unir pour protéger la liberté, la

démocratie et le droit de grève qui est un droit fondamental des travailleurs.

Original anglais: M. LEWIS (gouvernement, Canada)

En ce qui concerne l'examen de l'application de la convention n° 87 par le Canada, le projet de procès-verbal incluait une phrase sur une question d'ordre qui reflétait précisément le déroulement du débat, mais cette phrase ne figure pas dans la deuxième partie du *Compte rendu provisoire* n° 16. Le Canada souhaiterait que le texte original soit rétabli dans la version finale du compte rendu.

Original russe: M. KHVOSTOV (gouvernement, Bélarus)

Avant tout, nous tenons à adresser nos condoléances à la délégation de l'Inde pour le décès de M. Vikas.

Nous appuyons les activités des mécanismes de contrôle de l'OIT et nous reconnaissons le rôle important qu'ils jouent dans l'évaluation de l'application des conventions de l'OIT par les Etats Membres. A cet égard, nous soutenons pleinement les activités du Directeur général et de l'OIT dans ce domaine.

Toutefois, à la suite des discussions de la commission concernant l'application par le Bélarus des dispositions de la convention n° 87, nous tenons à exprimer à cette séance plénière notre réserve concernant le bien-fondé et la recevabilité des recommandations de la commission.

Nous avons besoin d'un certain temps pour étudier les documents pertinents. Je prendrai l'exemple suivant. Il nous a été recommandé de garantir le droit de réunion, mais nous estimons que celui-ci est respecté dans le pays. Etant donné que cette recommandation a été formulée, nous souhaiterions savoir de quel droit de réunion il s'agit. S'agit-il du droit de grève ou du droit de réunion pacifique, que nous, qui sommes présents dans cette salle, avons reconnu, et qui trouve son expression dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Ces questions doivent être éclaircies. Nous rappelons une nouvelle fois l'estime que nous portons aux activités de la commission. Nous respectons les travaux qu'elle réalise et les recommandations qu'elle formule, mais nous nous devons d'exprimer notre réserve.

Original arabe: M. ABDULLA (travailleur, Bahreïn)

Je prends la parole au nom de la Fédération générale des syndicats de Bahreïn. En notre qualité de membres officiellement accrédités à la Conférence internationale du Travail, nous tenons à dire que nous sommes en désaccord, en général et en particulier, avec l'intervention d'un orateur qui s'est exprimé au nom d'une soi-disant «Fédération des syndicats libres de Bahreïn», devant la Commission de l'application des normes pendant l'examen du cas de l'Egypte. Nous désapprouvons notamment le fait que cet orateur a attaqué l'Organisation internationale du Travail, ses salariés, et la Confédération syndicale internationale. Nous souhaitons qu'il soit dûment pris note de notre position.

Original anglais: M. LAGUNZAD III (gouvernement, Philippines)

Au nom de la délégation des Philippines, j'aimerais remercier et féliciter M. Nidal Katamine, ministre du Travail de la Jordanie, pour la direction remarquable qu'il a exercée à la présidence de la 102^e session de la CIT, et adresser mes félicitations aux Vice-présidents travailleur et employeur de la Conférence. Je tiens aussi à féliciter le Directeur

général du BIT, M. Guy Ryder, pour la vision éclairée qu'il a présentée à la Conférence au travers de son rapport. Ce document a donné le ton à toute la Conférence et a inspiré les débats dans lesquels l'OIT puisera des éléments d'orientation pour définir ses priorités et stratégies, à l'approche de son centenaire.

Les Philippines tiennent à saluer particulièrement la direction extraordinaire de la présidente, M^{me} Rial, et sa vice-présidence, ainsi qu'à féliciter la Commission de l'application des normes et la représentante du Secrétaire général, M^{me} Doumbia-Henry, pour sa conduite compétente et appliquée des travaux de la commission. Grâce à la convergence des idées et des expériences, cette Conférence a été extraordinaire. Les questions relatives au monde du travail ont été abordées à de nombreuses reprises. La passion et l'engagement des délégués tripartites ainsi que la direction mise en place par la Conférence à l'approche du centenaire de l'Organisation nous ont véritablement encouragés à faire du travail décent une réalité pour tous.

Il est toujours intéressant de travailler avec des personnes qui souhaitent sérieusement faire progresser les débats et les faire déboucher sur des actions concrètes. Les débats tenus à la 102^e session de la Conférence ont été parfois intenses, toujours enrichissants. Les délégués ont répondu de façon positive aux analyses éclairées figurant dans le rapport, ce qui témoigne de leur sérieux et de leur volonté de débattre des questions liées au travail et des thèmes transversaux que sont le dialogue social, le développement durable, les emplois verts et le travail décent, le chômage et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique.

Au cours des débats, nous avons tenté de définir et de préciser les nouvelles réalités ainsi que les défis qu'elles soulèvent. Les conflits et compromis apparents examinés dans le cadre des décisions prises par les pouvoirs publics en réponse à la crise et la nécessité de gérer les transitions appellent des solutions nouvelles, créatives et plus efficaces.

Lorsque les travailleurs rencontrent des difficultés liées aux différentes étapes de la vie, à l'évolution des conditions économiques ou à la dégradation de l'environnement, la protection sociale doit être garantie. Le développement est durable pour un grand nombre de raisons mais les décisions qui influencent la vie des citoyens au nom de la croissance doivent être prises par toutes les personnes concernées. Le dialogue social est essentiel pour gérer ces questions. Dans ce domaine, il n'y a pas de compromis.

A l'heure où les Philippines redoublent d'efforts pour favoriser la croissance durable et inclusive, les conclusions de la présente Conférence renforcent la détermination de notre pays à bâtir un avenir fondé sur le travail décent, sous le signe de la justice et de la cohésion sociales.

En conséquence, nous réaffirmons notre soutien total aux valeurs et à la vision de l'OIT sous la direction de M. Guy Ryder. Nous demeurons engagés à construire un avenir dans lequel le travail décent est une réalité pour tous.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

Je donne la parole à M. Brenta (ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Uruguay) qui souhaite exercer son droit de réponse.

Nous voudrions dire pour commencer que nous faisons nôtres les félicitations adressées au Directeur général pour son rapport à la Conférence.

En même temps, nous saluons le fait que, contrairement à l'année précédente, la Commission de l'application des normes, sous la présidence de M^{me} Rial, que nous tenons aussi à féliciter, a travaillé, comme le montre le rapport, de façon constructive et ouverte sur la base de critères clairs et objectifs afin d'établir la liste des cas à étudier.

Nous tenons à saluer la contribution considérable de M^{me} Doumbia-Henry et le rôle de premier plan qu'elle a joué, qui ont eu une grande influence sur le déroulement des travaux. Merci également à tous ceux qui ont participé aux travaux de près ou de loin.

Si nous demandons la parole, c'est hélas parce que nous avons constaté à notre grande surprise que notre pays était cité dans la déclaration du porte-parole des employeurs, ce qui dénote une profonde méconnaissance de la situation de l'Uruguay, voire de l'ignorance ou de la mauvaise foi. Le porte-parole des employeurs a dit plus précisément que l'Uruguay n'avait pas donné suite aux rapports du Comité de la liberté syndicale, lequel a formulé des commentaires sur la loi n° 18 566 relative à la négociation collective. Il semble ignorer que l'Uruguay a reçu une mission menée par M^{me} Doumbia-Henry, et qu'il a signé un accord tripartite en vue d'examiner les constatations que le Comité de la liberté syndicale avait effectuées sur place.

Depuis cette mission et pendant plus d'une année et demie, nous avons nourri un dialogue constant avec les représentants des employeurs et des travailleurs afin d'élaborer un projet de loi reprenant les observations du Comité de la liberté syndicale.

Le Parlement national a adopté un article modifiant la composition du Conseil supérieur tripartite, qui administre les relations professionnelles en Uruguay, afin que le gouvernement, les travailleurs et les employeurs disposent d'un nombre égal de représentants au sein de cet organe.

Le Conseil supérieur tripartite vient d'adopter un règlement intérieur qui a été approuvé par les six membres gouvernementaux, les six membres travailleurs et quatre des six membres employeurs, ce qui veut dire que la majorité des employeurs ont approuvé le règlement intérieur de l'organe qui administre les relations professionnelles.

Le porte-parole des employeurs ignore également que le pouvoir exécutif a soumis au Parlement, qui l'examine actuellement, un projet de loi qui reprend absolument toutes les recommandations du Comité de la liberté syndicale, et qu'il a dûment informé de toutes ses démarches le Département des normes et les organes compétents de l'Organisation internationale du Travail.

Nous déplorons également que le porte-parole des employeurs ignore le fait que 90 pour cent des discussions sur les salaires et d'autres questions menées dans le cadre de la négociation collective ont abouti à des accords signés par les travailleurs, les employeurs et le gouvernement.

Pour toutes ces raisons, nous déplorons également qu'il ait mentionné un cas qui n'a pas été soumis cette année, et ce à juste titre, à la Commission de l'application des normes.

Enfin, nous déplorons que le porte-parole des employeurs ignore qu'en 2012 l'Uruguay a présenté ses rapports sur les conventions n^{os} 87 et 98, rapports au sujet desquels la commission d'experts n'a pas présenté d'observations particulières mais s'est bornée à demander au gouvernement de lui en présenter de nouveaux en 2015.

Enfin, nous déplorons vivement que le porte-parole des employeurs ignore que l'Uruguay respecte pleinement la liberté d'association et d'expression des travailleurs et des employeurs, et que le gouvernement encourage constamment le dialogue social dans le plus total respect de la règle de droit et des principes démocratiques.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

En l'absence d'autres demandes de parole, je propose que la Conférence procède à l'approbation du rapport de la commission.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport de la Commission de l'application des normes dans son ensemble?

(Le rapport est approuvé dans son ensemble.)

Avant de passer à la suite de nos travaux, la cérémonie de clôture de notre Conférence, permettez-moi de féliciter chaleureusement les membres du bureau de la Commission de l'application des normes, les membres de la commission ainsi que le personnel du BIT.

Cette commission est l'une des pierres angulaires du système de contrôle de l'OIT, et il est fort gratifiant de voir que la commission a pu adopter la liste de cas de façon efficace ainsi que les conclusions afférentes aux cas, ce qui permettra aux Etats Membres concernés de respecter leurs obligations internationales au titre des conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées.

J'aimerais encourager les mandants tripartites à continuer de travailler dans ce véritable esprit de dialogue social qui est la marque de fabrique de la maison, pour aborder toutes les questions qui se posent encore et leur trouver des solutions propres à renforcer le système de contrôle de l'OIT, modèle pour le reste de la communauté internationale.

Aujourd'hui, j'aimerais féliciter la commission et le secrétariat pour leur efficacité. M^{me} Kearney, de l'Australie, souhaite faire une déclaration au nom d'un certain nombre de délégués travailleurs à la Conférence. Je lui donne la parole, mais je ne souhaite pas ouvrir un débat sur la question.

Original anglais: M^{me} KEARNEY (travailleuse, Australie)

J'aimerais informer la Conférence qu'aujourd'hui un certain nombre de délégués travailleurs ont déposé une plainte auprès du Directeur général du BIT, au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, contre le gouvernement des Fidji pour non-respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Les violations graves et continues de la liberté syndicale en droit et en pratique, notamment les amendements à la Constitution qui menacent de porter atteinte aux droits fondamentaux du travail, exigent, à notre avis, qu'une commission d'enquête soit établie.

DISCOURS DE CLÔTURE

Original anglais: Le PRÉSIDENT

La 102^e session de la Conférence internationale du Travail vient de terminer ses travaux. Je vous propose de procéder à la cérémonie de clôture.

C'est un grand plaisir pour moi que d'inviter mes homologues au bureau à prendre la parole devant la Conférence.

Original anglais: M. RAHMAN (*employeur, Bangladesh; Vice-président employeur de la Conférence*)

C'est un grand honneur pour moi que de servir en tant que Vice-président employeur de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail.

Qu'il me soit permis de remercier le Président, Son Excellence M. Nidal Katamine, ministre du Travail et des Transports du gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie, mes co-Vice-présidents, l'Ambassadeur Paulauskas et M^{me} Familia, issus respectivement des rangs gouvernementaux et travailleurs, pour la bonne volonté et la solidarité dont ils ont fait preuve à mon égard tout au long de la session.

Je tiens aussi à remercier le Bureau de m'avoir appuyé dans l'exercice de mes fonctions.

L'ordre du jour de cette session de la Conférence a permis d'aborder plusieurs questions qui sont au cœur du mandat de l'OIT, tels le dialogue social et la protection sociale. Il portait également sur d'autres questions de politique importantes, comme la démographie et le défi que représentent l'écologisation de l'économie et ses conséquences pour le lieu de travail.

Hier et aujourd'hui, nous avons entendu les porte-parole des trois commissions, qui ont évoqué le travail, à la fois difficile et fructueux, qu'elles ont accompli.

Je suis convaincu que les résultats dans ces trois domaines sont pertinents, et qu'ils feront évoluer la situation sur le terrain. C'est d'ailleurs pour cela que nous sommes ici. Pour élaborer des approches politiques qui permettront d'améliorer la situation de tous dans le monde du travail.

Nos travaux quelque peu bureaucratiques ici à Genève ne sont pas une fin en eux-mêmes; mais ils sont un moyen de changer les conditions qui prévalent aux niveaux national, régional et local. Si les résultats de cette Conférence ne répondent pas aux besoins des mandants, notre travail sera vidé de son sens.

Nous avons aussi ouvert un débat enrichissant sur les questions abordées dans le rapport du Directeur général, qui nous a donné matière à réflexion. Il est maintenant nécessaire de donner suite à ce débat et aux divers points de vue soulevés, pour que le processus de réforme commencé avec talent par le Directeur général puisse prospérer et produire des résultats sur le plan politique.

C'était la première Conférence que M. Guy Ryder a assumée en sa qualité de Directeur général. Nous souhaitons que soient inscrits au procès-verbal nos remerciements à son égard pour le processus de réflexion qu'il a lancé et pour la manière dont il s'est mis à notre écoute, en tant que mandants. Nous espérons que cette démarche aura une suite, et le Directeur général peut tenir pour assuré que nous jouerons le rôle qui nous échoit s'agissant de poursuivre dialogue et réflexion et de prendre les décisions qui seront nécessaires.

Pour conclure, je réaffirme ici l'engagement du groupe des employeurs à soutenir cette Organisation et sa structure.

Après les remous qu'a connus l'an dernier la Commission de l'application des normes, nous sommes heureux de constater que, malgré la persistance de problèmes fondamentaux, qu'il nous faudra d'ailleurs résoudre, la commission cette année a examiné des cas, parce que nous avons su trouver des approches pragmatiques.

A l'avenir, je suis convaincu que nous continuerons d'œuvrer de concert pour donner au mécanisme de contrôle de l'OIT un élan nouveau, respectueux des points de vue et des préoccupations de tous les mandants, et notamment de ceux des employeurs.

Les employeurs sont déterminés à collaborer avec les travailleurs, les gouvernements et le Directeur général, au service de la réussite de cette Organisation.

Original espagnol: M^{me} FAMILIA (*travailleuse, République dominicaine; Vice-présidente travailleuse de la Conférence*)

C'est un immense plaisir et un honneur pour moi et pour l'organisation que je représente d'avoir été élue à la Vice-présidence de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail. Je remercie sincèrement les délégués des travailleurs de m'avoir accordé leur confiance.

Je tiens à féliciter également le Président de la Conférence, Son Excellence Nidal Katamine (Royaume hachémite de Jordanie), le Vice-président gouvernemental, M. Paulauskas (Lituanie), et le Vice-président employeur, M. Rahman (Bangladesh), pour cette excellente et fructueuse coopération.

Cette 102^e session de la Conférence internationale du Travail a été également la première pour le nouveau Directeur général du BIT. Elle coïncide avec une série de réformes qu'il a entreprises pour faire en sorte que le Bureau réponde de façon efficace et efficiente aux besoins des mandants et aux grands défis qu'ils rencontrent. Nous espérons que les conclusions adoptées à la présente Conférence permettront de renforcer le Bureau ainsi que la pertinence et l'autorité de l'OIT.

A cet égard, nous saluons également l'adoption du programme et budget pour 2014-15, qui permettra au Bureau de réaliser un grand nombre de travaux. Merci également au Directeur général pour son rapport qui, d'une manière succincte et stratégique, décrit les grands défis auxquels sont confrontés l'OIT et ses mandants dans le cadre de la réalisation de la justice sociale.

A l'heure où nous approchons du centenaire de l'OIT, le groupe des travailleurs est prêt à poursuivre cette discussion au Conseil d'administration.

Je voudrais maintenant dire quelques mots au sujet du travail des commissions. Nous sommes particulièrement satisfaits de constater que la Commission de l'application des normes a bien fonctionné cette année. Après l'échec de l'exécution de son mandat l'année passée, nos objectifs se sont centrés essentiellement sur l'examen de cas relatifs à l'application effective des conventions, qui présentent une importance majeure pour les travailleuses et travailleurs dans différentes régions du monde. Dans ce domaine, la commission a atteint son objectif. Vingt-cinq cas ont été abordés et des conclusions pratiques ont été adoptées. Elles portent notamment sur l'assistance technique, sur les missions

de haut niveau et de contacts directs et, dans trois cas, sur des paragraphes spéciaux. Pour arriver à ces résultats, les travailleurs ont dû, d'une part, faire preuve d'une grande solidarité et, d'autre part, accepter qu'à titre exceptionnel, pour six cas portant sur la convention n° 87, une phrase sur le droit de grève soit incluse. L'heure est venue de nous attaquer aux problèmes les plus fondamentaux, en particulier le rétablissement du respect à l'égard du système de contrôle, des experts et de leur mandat. C'est une condition préalable essentielle pour que le groupe des travailleurs puisse, en toute confiance, s'engager dans le mécanisme de révision des normes.

La Commission sur l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique est parvenue à un ensemble satisfaisant de conclusions, même si les défis que pose le nouveau contexte démographique pour l'emploi et la protection sociale varient d'une région à l'autre. Il est important d'assurer un revenu aux personnes tout au long de la vie. Il est essentiel que les jeunes puissent entrer sur le marché du travail et que les systèmes de sécurité sociale fonctionnent bien, pour que la sécurité des revenus soit garantie à tous les âges de la vie. Par ailleurs, il est crucial que l'on puisse vieillir dans la dignité. Tout cela suppose des institutions fortes et stables de négociation collective, des mécanismes justes de salaires minima, une législation efficace de protection de l'emploi ainsi que des centres de soin et d'accueil pour l'enfance et pour les parents accessibles et de bonne qualité.

Les conclusions ont permis d'identifier différents instruments de l'OIT susceptibles d'aider à relever les défis du changement démographique tels que les socles de protection sociale: la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

Cependant, un domaine très important demeure non réglementé, à savoir l'économie de soins. Les systèmes de soins offrant aux personnes qui en ont besoin, indépendamment de leur niveau de revenus et de richesse, l'attention nécessaire doivent être instaurés et renforcés dans chaque pays. Nous espérons que le Bureau va continuer à travailler sur cette question dans les mois à venir, afin de définir la nécessité d'une éventuelle législation dans ce domaine.

Les conclusions de la Commission sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts reconnaissent l'importance d'un cadre de transition juste permettant d'avancer vers la durabilité, englobant les politiques macroéconomiques pour la création d'emplois verts et décents ainsi que les politiques industrielles et sectorielles à définir par le biais du dialogue social et de la négociation collective.

Pour une transition juste, il convient également de prendre en compte les évaluations de l'impact de l'emploi, les plans intégrés de protection sociale et de formation professionnelle, et le développement des compétences par la formation continue tout au long de la vie. Les conclusions reconnaissent également que les normes internationales du travail

constituent le principal pilier de gestion de la transition. Les emplois verts doivent être des emplois décents et respectueux de la liberté syndicale et des normes de santé et de sécurité au travail, entre autres. Le dialogue social, le tripartisme et la négociation collective sont l'épine dorsale de toutes les politiques. A cette fin, nous avons inclus une annexe contenant une liste de normes pour une meilleure orientation. Même si les conclusions jugent la coopération internationale importante pour la transition, nous regrettons que les Membres n'aient pas adopté une approche plus ambitieuse. Une transition juste pour tous doit aussi inclure une aide financière et un transfert de technologie vers les pays les moins développés. Les conclusions sont un mandat clair donné à l'OIT et ses mandants en vue de faire progresser la durabilité, aussi bien au niveau interne, par l'intermédiaire d'un plan d'action stratégique qui intégrerait la référence au développement durable, une réunion tripartite d'experts sur l'économie verte avec une transition juste et l'inclusion des emplois verts et du développement durable dans les programmes par pays de promotion du travail décent, qu'au travers d'un mandat externe pour le programme de développement pour l'après-2015 et d'autres instances économiques.

Enfin, et surtout, la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social a adopté de nombreuses conclusions porteuses de grandes orientations, ainsi qu'un vaste programme d'action. Les conclusions montrent un engagement tripartite très ferme en matière de dialogue social et soulignent l'importance de respecter certaines conditions préalables, y compris la liberté syndicale et le droit de négociation collective, pour que le dialogue social soit réel et effectif. Les conclusions rejettent les mesures unilatérales adoptées dans certains pays européens qui ont affaibli les mécanismes et institutions de négociation collective, tout en affirmant que, particulièrement en période de crise, le dialogue social et la négociation collective ont un rôle très important à jouer.

Nous saluons la déclaration ferme selon laquelle la négociation collective est au cœur du dialogue social ainsi que le vaste programme de travail sur la négociation collective, et encourageons le Bureau à rétablir son autorité dans ce domaine.

Le Bureau doit également promouvoir toutes les conventions et recommandations en lien avec le dialogue social et la négociation collective et, de manière générale, aider les Membres à promouvoir la négociation collective ainsi que les travaux de recherche et de consultation sur les avantages de cette dernière, à différents niveaux. Ces conclusions mettent en exergue l'importance de la cohérence politique et la nécessité d'établir un mécanisme de dialogue social au plan national, pour consulter les partenaires sociaux sur tout un ensemble de politiques touchant au monde du travail.

Enfin, ces conclusions ouvrent la porte à une nouvelle ère de compromis sur les entreprises multinationales et le travail au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales. Il est important que l'OIT montre son bien-fondé, aux niveaux interne et externe, pour relever les défis soulevés par les chaînes d'approvisionnement. Nous espérons que la tenue d'un débat général sur le travail décent au sein des chaînes d'approvisionnement à une prochaine session de la Conférence sera largement soutenue par le Conseil d'administration au mois d'octobre.

Enfin, nous approuvons la décision historique prise à la présente Conférence concernant l'adoption d'une résolution sur le Myanmar, en remplacement de la résolution de 2000. Par cette décision, les mandats du Bureau ont reconnu les importantes mesures prises par le gouvernement du Myanmar en matière de travail forcé, et nous notons surtout que davantage d'efforts sont nécessaires pour éradiquer le travail forcé et faire du droit d'association une réalité dans ce pays. Nous invitons le gouvernement de ce pays à poursuivre sur cette ligne, en consultation avec les partenaires sociaux.

Permettez-moi de conclure en remerciant le Directeur général, le personnel de l'OIT et les interprètes qui ont travaillé sans relâche pour garantir le succès de cette Conférence.

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite à tous un excellent voyage de retour.

Original anglais: M. PAULAUSKAS (gouvernement, Lituanie; Vice-président gouvernemental de la Conférence)

Monsieur le Directeur général, Excellences, Mesdames et Messieurs, je vous remercie infiniment de m'avoir donné la possibilité de prendre la parole devant la Conférence en tant que Vice-président gouvernemental. C'était pour moi un grand honneur de travailler avec vous, Monsieur le Président Kattamine, ainsi qu'avec les autres Vice-présidents, M^{me} Familia et M. Rahman. Le temps que nous avons passé ensemble m'a permis de mieux appréhender les questions importantes qui se posent à nous et à la communauté internationale, et de bien comprendre aussi qu'un travail d'équipe est impératif pour traiter ces questions.

La première chose que j'aimerais dire, c'est que je suis extrêmement impressionné par l'esprit de tripartisme qui a caractérisé nos débats. Il s'agit là véritablement de l'une des grandes forces de l'Organisation internationale du Travail, et de l'un des dons qu'elle fait au monde entier.

En second lieu, j'ai entendu de tous côtés, gouvernements, employeurs et travailleurs, des messages de vive approbation de la conception du Directeur général d'une OIT réformée, une OIT capable de se montrer à la hauteur des problèmes de ce siècle encore jeune alors qu'elle aura bientôt cent années d'existence. J'aimerais quant à moi remercier le Secrétaire général, M. Guy Ryder, pour ses nombreux contacts avec les dirigeants de mon pays, que ce soit à Oslo ou ici à Genève, contacts qui ont permis d'appuyer pleinement ses propositions de réforme et de bien en saisir l'esprit. Je pense qu'il importera au plus haut point de maintenir ces liens au cours de la seconde partie de l'année, pendant laquelle la Lituanie assumera la présidence de l'Union européenne.

L'OIT est idéalement placée pour fournir les orientations générales et le concours requis pour traiter un grand nombre des questions les plus importantes, et je vous exhorte, gouvernements, travailleurs et employeurs, à donner au Directeur général les moyens dont il a besoin pour faire en sorte que l'OIT soit en mesure de répondre à vos souhaits.

Cette 102^e session a abordé des questions particulièrement urgentes ayant trait au développement durable, au travail décent, aux emplois verts et à l'emploi des jeunes, évoquées par M. Herman Van Rompuy, ou encore concernant la protection sociale et l'emploi dans le nouveau contexte démogra-

phique, et l'essentiel dialogue social, valeur fondamentale de l'OIT, élément créateur et ciment du progrès social. Nul ne pourra dire que la Conférence ne se montre pas à la hauteur de questions complexes et qui exigent des réponses immédiates. Je considère que les conclusions formulées par les commissions chargées de traiter de ces questions sont particulièrement claires et donnent au Secrétaire général un cadre constructif pour orienter les travaux de l'Organisation.

L'OIT est parvenue à un point historique dans ses relations avec l'un de ses États Membres: la République de l'Union du Myanmar. J'aimerais féliciter tant l'Organisation que le gouvernement du Myanmar à l'occasion de l'abrogation des dernières restrictions au titre de l'article 33 imposées il y a douze ans. Je pense que cette décision marquera le début d'une ère nouvelle, constructive pour le pays, et j'ai hâte de savoir comment vont évoluer les relations entre l'OIT et ce pays. Mais, pour faire en sorte que les choses se déroulent comme elles ont été planifiées, il faut encore fournir une grande quantité d'informations et mettre en place la coopération et l'assistance techniques.

J'aimerais enfin féliciter le Directeur général, les mandants, ainsi que le Bureau à l'occasion de l'adoption du programme et budget pour 2014-15. Il s'agit là d'une marque de confiance en l'OIT et en son Directeur général. Mais, comme je l'ai dit un peu plus tôt, l'OIT, organisation clé dans le domaine de l'emploi, a besoin du plein appui de ses mandants. Comme le dit le Directeur général dans son rapport, cette Organisation ne peut être efficace que dans la mesure où ses États Membres le désirent, et je vous exhorte à la rendre plus forte encore.

Monsieur le Directeur général, Excellences, Mesdames et Messieurs, je vous souhaite bon courage et bonne chance dans le travail qui vous attend. Vous en aurez besoin mais, avec l'esprit de tripartisme, vous disposez déjà d'un puissant outil pour parvenir à l'objectif de justice sociale et de paix.

Enfin, j'aimerais remercier le Greffier, M. Ramos, et son équipe extrêmement compétente, toujours disponible, qui pour nous a rendu cette expérience vraiment très enrichissante.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

J'ai à présent le grand honneur d'inviter le Secrétaire général de la Conférence, M. Guy Ryder, à prendre la parole pour apporter sa réponse à la discussion générale de son rapport de la Conférence, intitulé *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL de la CONFÉRENCE

Permettez-moi de m'associer aux expressions de sympathie adressées à la délégation de l'Inde, endeuillée par la disparition de notre regretté ami, M. Vikas.

La Conférence va bientôt se terminer, et il m'incombe maintenant de donner suite au débat consacré en séance plénière à mon rapport *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*.

Permettez-moi tout d'abord quelques observations à propos des travaux de notre Conférence et du contexte institutionnel dans lequel ils se sont déroulés, je veux parler du processus de réforme engagé au sein de notre Organisation. Il convient de signaler que cette session a bénéficié d'une participation

record – 4 718 délégués inscrits, dont 156 ministres. Nous avons eu l'honneur d'accueillir et d'écouter d'éminentes personnalités: M^{me} Banda, présidente de la République du Malawi, M. Van Rompuy, Président du Conseil européen, M^{me} Dlamini-Zuma, Présidente de la Commission de l'Union africaine. Les commissions techniques de la Conférence ont mené d'importants débats et élaboré de précieuses conclusions sur des questions cruciales – les emplois verts et le développement durable; la démographie, les emplois et la protection sociale; le dialogue social. Elles ont travaillé de manière constructive, pleinement fidèles au principe de la participation tripartite que j'évoque dans mon rapport.

Enfin, nous avons appris ce matin que la Commission de l'application des normes est parvenue à mener à bien ses travaux, ce qui constitue, si l'on songe à la situation de l'an dernier, une avancée notable. Pour autant, ce progrès ne doit pas nous leurrer: il nous reste encore bien du chemin à parcourir pour atteindre l'objectif que nous nous sommes assignés dans le domaine normatif.

C'est également au cours de cette session que l'OIT et le Myanmar sont parvenus au terme du long périple procédural qu'exigeait la mise en œuvre de l'article 33 de notre Constitution. Le parcours était insolite, le chemin passablement accidenté, et les conditions de voyage parfois peu confortables: mais nous sommes parvenus à destination, ce qui montre bien, une fois de plus, ce dont l'OIT est capable lorsqu'elle se mobilise pour défendre ses valeurs et tirer le meilleur parti des instruments dont elle dispose.

Nous avons également adopté un programme et un budget pour les deux prochaines années, ce que j'interprète comme une marque insigne de confiance à l'égard de notre Organisation et de la direction qu'elle est en train de prendre. Je tiens donc à remercier tous ceux qui ont soutenu le programme et budget, mais aussi à faire savoir à toutes les personnes qui n'ont pas été en mesure de le faire que je respecte pleinement leur point de vue.

La première conclusion générale que je tire de la session de cette année est des plus simples: nous disposons, avec cette Conférence, d'une institution extraordinaire, qui constitue un facteur de rassemblement et de solidarité sans égal. Sachez que, parallèlement aux travaux officiels inscrits à l'ordre du jour, pas moins de 633 réunions ont été organisées. On peut donc à juste titre parler d'un parlement mondial tripartite du travail, et souligner son caractère véritablement irremplaçable. Cette institution fonctionne, elle fonctionne même très bien, mais, j'en suis convaincu, elle doit cependant être réformée. J'estime notamment qu'il conviendrait de raccourcir la durée des sessions, sans que cela ait la moindre répercussion sur certaines des fonctions vitales de la Conférence, je pense en particulier à l'établissement et au contrôle des normes.

Il n'est donc nullement question de déprécier notre Conférence. Aller dans ce sens serait commettre une double erreur: une erreur d'appréciation, mais aussi une erreur d'intention. Ce dont il s'agit, ce à quoi nous devons nous attacher de concert, c'est à lui faire gagner encore en efficacité. Refuser de relever ce défi serait également une erreur, cette fois par manque de volonté, par défaut d'ambition. Je reviendrai sur ce point dans quelques instants.

De nombreux délégués se sont exprimés, à cette tribune ou ailleurs, à propos du processus de réforme en cours au BIT. Bien sûr, diverses questions

ont été soulevées à propos de tel ou tel aspect de la réforme mais, d'une manière générale, il semble évident que les changements en cours bénéficient d'un soutien unanime et sans réserve. Il est certes arrivé que certains fassent part de leur inquiétude, mais leur préoccupation était toujours liée à une question bien précise: comment parvenir à mener à bien ces transformations sans jamais en rabattre sur nos ambitions, sans cesser de faire preuve de la même énergie et de la même détermination?

J'ai tenté de donner à ceux à qui j'ai eu l'occasion de répondre personnellement sur ce point une évaluation honnête des progrès accomplis comme du chemin qui reste à parcourir. Dans les deux cas, il s'agit d'une distance considérable. Permettez-moi de saisir cette occasion pour vous confirmer que mes collègues du Bureau et moi-même avons parfaitement compris ce que vous attendez de nous, que nous sommes pleinement conscients des responsabilités qui nous incombent à cet égard, et que nous allons tout mettre en œuvre pour répondre à vos attentes et aller de l'avant. La réforme n'est évidemment pas un but en soi, mais un moyen, dont la finalité a été établie d'un commun accord: il s'agit d'améliorer la qualité des activités et des services de l'OIT, d'amener l'Organisation à nouer des liens encore plus étroits avec ses mandants tripartites. Il s'agit d'accroître l'impact de l'OIT, d'en faire une institution pleinement à la hauteur des enjeux actuels, et avec laquelle il faudra véritablement compter. Le rapport que j'ai présenté à cette Conférence avait notamment pour objectif de solliciter votre avis sur les grandes priorités que l'OIT, portée par la réforme en cours, se doit d'adopter jusqu'à son centenaire.

Je tiens à vous remercier pour les nombreux et précieux conseils que vous m'avez prodigués, ainsi que pour l'accueil favorable que vous avez réservé à mon rapport. Vous avez été nombreux à apprécier sa clarté, son caractère pragmatique, ainsi que sa concision. Force m'est toutefois de reconnaître qu'un rapport dont le principal mérite est d'être court risque également de soulever davantage de questions qu'il ne peut apporter de réponses. Quoi qu'il en soit, la finalité de ce rapport, comme celle du débat qui lui a été consacré, est claire: il importe qu'ils aient une incidence réelle sur le fonctionnement de notre Organisation. Toute la question est maintenant de savoir quelle sorte d'incidence il faut viser, et comment procéder pour qu'elle se concrétise.

Je tiens à ce stade à affirmer clairement que l'OIT est déterminée à tout mettre en œuvre, dans le cadre du mandat qui est le sien, pour venir en aide aux travailleurs palestiniens et améliorer leurs conditions de vie. J'ai à cet égard rappelé expressément la teneur de notre engagement et délimité avec précision le périmètre des responsabilités qui incombent à l'Organisation en vertu de son mandat. Il importe que notre mot d'ordre en la matière soit l'action, l'action dans ce qu'elle a de plus concret.

Les sept initiatives liées au centenaire de l'OIT que je propose à la fin de mon rapport ont fait l'objet de multiples commentaires, des plus généraux aux plus circonstanciés. Elles ont parfois été approuvées sans réserve, et n'ont jamais été jugées inappropriées, ni sur le fond, ni sur la forme. J'en conclus que vous convenez tous de la nécessité de lancer diverses initiatives de ce type, qui jalonnent notre itinéraire jusqu'à l'horizon 2019.

Il semble toutefois que certaines initiatives aient suscité davantage d'intérêt que d'autres. J'ai notamment été quelque peu surpris de constater que l'initiative relative aux femmes au travail a moins été commentée, explicitement du moins. Ne souhaitant pas imputer ce résultat au fait que 65 seulement des 291 intervenants étaient des femmes, je préfère y voir la confirmation que l'intérêt que vous portez aux questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est si profondément ancré en vous qu'il aurait été superflu de le réaffirmer.

L'initiative sur les entreprises a en revanche été largement commentée par les orateurs de tous les groupes, et a suscité un large consensus, fondé en grande partie sur les arguments énoncés dans mon rapport, à propos de la nécessité pour l'OIT d'établir une plate-forme destinée à faciliter le dialogue avec les entreprises. Les quelques divergences d'accent ont porté non sur le fond de l'initiative mais sur les moyens à mettre en œuvre pour la réaliser, les employeurs ayant notamment insisté pour que l'on définisse plus précisément les aspects méthodologiques. Une autre question a également suscité un vif intérêt: quel rôle l'OIT pourrait-elle jouer, et selon quelles modalités, en ce qui concerne les chaînes mondiales d'approvisionnement et, d'une manière plus générale, dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises?

L'initiative sur l'éradication de la pauvreté a également bénéficié d'un important soutien, et de nombreux orateurs se sont attachés à mettre en lumière le lien qui la rattache aux futurs travaux du BIT sur l'économie rurale et le secteur informel, ainsi qu'au programme global de développement de l'après-2015. Il semble que les efforts que nous déployons pour que ce dernier accorde la place qui leur est due aux impératifs du travail décent soient en train de porter leurs premiers fruits, mais il faudra assurément réunir toutes nos forces pour parvenir véritablement à nos fins.

Je mentionne dans mon rapport le rôle que l'OIT sera amenée à jouer dans l'instauration progressive d'une économie à faibles émissions de carbone et d'un modèle de développement écologiquement viable. Les interventions qui seront menées dans ce domaine sont assurément appelées à marquer, sur un plan purement fonctionnel, une coupure radicale entre le premier siècle d'activité de l'Organisation et celui qu'elle va entamer dans quelques années. Il semble que vous soyez unanimes sur ce point, ce que confirment les travaux techniques qui ont été accomplis dans le cadre de cette session. L'initiative verte devra donc être le ressort de toutes nos activités, et l'après-2015 le point de mire que nous ne devons jamais quitter des yeux.

Je tiens à préciser, certains doutes ayant été exprimés à ce propos au cours du débat, que les deux initiatives relatives respectivement à la gouvernance et aux normes ne sont pas de même nature que les autres. Tout d'abord, elles renvoient au mode d'organisation du travail de l'OIT et, à ce titre, ont davantage une fonction «d'introspection», pourrait-on dire, qu'une finalité pragmatique. Elles n'en sont pas moins importantes pour autant et, de fait, sont associées plus étroitement au programme de réforme.

J'aimerais préciser deux choses à leur sujet. Tout d'abord, elles doivent être mises en œuvre immédiatement, et il n'a d'ailleurs jamais été dans notre intention d'attendre 2019 pour les lancer. Elles consti-

tuent en effet le prolongement nécessaire de toutes les actions qui ont déjà été entreprises, mais auxquelles il importe de conférer un caractère d'urgence plus marqué, de donner un nouveau visage, d'assurer une visibilité accrue, et qui doivent en outre bénéficier d'une volonté politique plus résolue. Les initiatives en question nous aideront à aller dans ce sens. Le deuxième point, c'est que cette session de la Conférence a eu le mérite de mettre en lumière les tâches qui nous attendent et la manière nous devons les accomplir.

J'ai commencé cette intervention en vous faisant sincèrement part de ce qui, pour moi, est une conviction profonde: la Conférence est une institution irremplaçable, et il est de ce fait capital de ne pas perdre, ou mettre à mal, ce qui fonde sa spécificité et fait tout son prix. Je doute pourtant qu'il y ait dans cette salle beaucoup de personnes qui, au terme de cette odyssée de quelque trois semaines, ne sont pas véritablement convaincues que nous pourrions gagner encore en efficacité dans la réalisation de nos travaux.

Par ailleurs, le progrès accompli cette année en ce qui concerne la Commission de l'application des normes confirme également que le rétablissement d'un véritable consensus autour d'un système fiable d'établissement et de contrôle des normes peut constituer, pour une institution tripartite comme la notre, une mise à l'épreuve particulièrement rigoureuse. Nous avons surmonté cette épreuve cette année – peut-être serait-il plus juste de dire que nous avons réussi à nous en sortir et, comme nous l'avons appris tout à l'heure, non sans mal d'ailleurs – mais il faut savoir que, faute d'un nouveau consensus sur certaines questions fondamentales, cette heureuse issue pourrait ne pas se renouveler. Il importe par conséquent que nous soyons à l'écoute les uns des autres, que nous collaborions, que nous soyons créatifs, que nous restions fidèles aux valeurs et aux objectifs de l'OIT si nous voulons réussir, et il s'agit là d'un appel que j'adresse à chacun d'entre vous.

Enfin, en ce qui concerne l'initiative sur l'avenir du travail, je dois vous avouer que je n'étais pas pleinement rassuré lorsque je vous l'ai soumise. Elle est en effet passablement éloignée des dures réalités du moment, et je craignais de ce fait que vous ne la considériez comme une sorte de «luxe» de la part d'une organisation qui a vocation à mettre toute sa rigueur et son efficacité au service de vos besoins actuels.

Mais vos réactions, je dois vous le dire, ont dissipé tous mes doutes. Vous avez en effet jugé qu'une étude prospective sur la place du travail dans nos vies et dans nos sociétés était à la fois utile et nécessaire, qu'elle fournirait un cadre de référence pour nos décisions stratégiques, et qu'elle serait pleinement pertinente dans le cadre de la célébration, dans six ans, du centenaire de l'Organisation.

Après ce passage en revue des sept initiatives liées au centenaire, je tiens à préciser que vos interventions en séance plénière ont souvent porté sur des questions qui ne relevaient pas de ces initiatives. Je pense notamment à la question des migrations, à propos desquelles de nombreux délégués avaient beaucoup à nous apprendre. Nous avons bien sûr pris bonne note de ces interventions. Il importe que l'OIT se positionne mieux dans ce domaine. Le dialogue de haut niveau des Nations Unies qui doit se tenir prochainement nous en fournira l'occasion.

Que va-t-il se passer maintenant?

Eh bien, je propose que nous inscrivions à l'ordre du jour de la session du Conseil d'administration d'octobre le suivi de l'examen de mon rapport. Avant cela, nous examinerons dans le détail chacune de vos interventions afin d'en dégager pleinement la portée et l'intention. Sur cette base, nous pourrions présenter une série de points pour décision qui constitueront une feuille de route pour le centenaire de notre Organisation. Nous verrons bien où cela nous mènera, mais il est d'ores et déjà clair que les mesures à prendre au sujet de chacune des initiatives varieront en fonction de la nature de ces dernières et des circonstances du moment.

A cet égard, je crois qu'il faut bien comprendre également que ces initiatives devront s'inscrire dans le contexte des décisions déjà prises, ou à prendre, à propos des programmes et activités de l'OIT. Nous venons à cet égard d'approuver notre programme et budget pour 2014-15, avec ses huit domaines de première importance auxquels vous avez largement souscrit.

Nous aurons une première discussion au sein du Conseil d'administration, dès octobre, sur les dispositions à prendre à l'échéance de l'actuel cadre stratégique pour 2010-2015. Ces dispositions devraient nous mener jusqu'au centenaire, voire bien au-delà.

Selon moi, et je veux être clair sur ce point, les initiatives que j'ai évoquées tout à l'heure peuvent faciliter l'élaboration de ces dispositions. Il n'est pas question d'établir des programmes et des objectifs faisant double emploi avec ceux qui existent déjà, mais de doter l'Organisation des outils et de l'orientation stratégique dont elle a besoin, et ce en synergie avec le programme de réforme, le tout formant un projet unique et cohérent pour l'avenir de notre Organisation.

Vous conviendrez j'en suis sûr que notre débat, vos interventions et votre participation peuvent et doivent déboucher sur les résultats que nous nous étions fixés. Il faut qu'il en soit ainsi, car si nous voulons que notre Organisation conserve demain son influence, elle doit pouvoir réagir de manière adaptée, efficace et rapide aux observations et aux attentes de ses Etats Membres.

Au cours de l'année qui vient, mes collègues et moi-même investirons toute notre énergie dans cette entreprise, et nous nous retrouverons l'an prochain pour reprendre cette conversation.

Je voudrais enfin dire combien j'ai apprécié les félicitations adressées à mes collaborateurs pour la manière dont ils ont mené les travaux de la Conférence. J'ai été très fier de les diriger.

Je voudrais conclure en vous souhaitant un bon voyage de retour et une fructueuse année.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

Je remercie le Directeur général pour la couverture complète des activités que l'OIT réalise sous sa direction. Nous sommes très fiers de lui et de tout le personnel du BIT. Je crois que tout le travail que nous avons mené nous permettra de voir le bout du tunnel et d'accéder à la lumière. Churchill disait que, lorsqu'ils aperçoivent la lumière au bout du tunnel, les politiciens voudraient prolonger le tunnel mais j'espère que, dans ce cas précis, nous irons tout droit vers la lumière.

A présent, avec l'autorisation de la Conférence, je voudrais formuler mes propres remarques de clôture. J'aimerais me donner la parole.

J'aperçois ici quelques regards marqués par la fatigue. Allons, courage, je suis le dernier orateur!

(L'orateur poursuit en arabe.)

C'est un privilège pour moi de prendre la parole à l'occasion de la cérémonie de clôture de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail.

Je voudrais tout d'abord vous remercier à nouveau pour la confiance que vous m'avez accordée lorsque vous m'avez confié la mission de diriger les travaux de cette noble institution. C'est un grand honneur pour moi et pour mon pays, le Royaume hachémite de Jordanie.

C'est la première Conférence qui se tient sous la direction du nouveau Directeur général, M. Guy Ryder. Nous pouvons d'ores et déjà le féliciter pour l'immense succès réalisé par cette Conférence.

Nous avons eu l'honneur d'écouter les interventions de personnalités de haut niveau présentes à cette Conférence et d'entendre le message particulier délivré par chacun d'eux.

Son Excellence, M^{me} Banda, Présidente du Malawi, a exprimé sa détermination à mettre fin au travail des enfants. Elle a mis l'accent sur le fait que le moyen le plus sûr de parvenir à des résultats dans ce domaine est d'éliminer la pauvreté, qui est la source même du problème. Elle a également évoqué le problème épineux de la discrimination à l'égard des femmes, affirmant qu'elle avait la certitude que ce qu'un homme pouvait faire, une femme pouvait le faire aussi.

M. Van Rompuy, Président du Conseil européen, s'est également adressé à la Conférence. Il a placé l'OIT et l'Union européenne dans leur contexte historique en indiquant les liens d'amitié qui les unissaient; il ne fait aucun doute qu'il existe des liens très solides entre ces deux institutions qui partagent les mêmes valeurs et les mêmes objectifs. Le message particulier qu'il nous transmet est qu'il est nécessaire de traiter de toute urgence le problème du chômage des jeunes, un problème qui doit être au cœur de nos préoccupations. Il a attiré notre attention sur l'extrême gravité de ce problème et sur le fait que c'est à nous, gouvernements, employeurs et travailleurs, de faire en sorte qu'une génération ne soit pas sacrifiée.

La Conférence a également eu l'honneur d'écouter M^{me} Dlamini-Zuma, Présidente de la Commission de l'Union africaine, qui nous a transmis un message d'optimisme et d'espoir pour le continent africain. Elle a parlé des capacités énormes que recèle ce continent en termes de ressources naturelles et humaines. Elle a signalé plusieurs domaines qui peuvent connaître une croissance accompagnée d'une création d'emplois.

Il me paraît également nécessaire de mentionner certains points importants qui ont été abordés lors des discussions du Panel sur l'emploi, la croissance et le progrès social, au cours du Sommet sur le monde du travail. Le Secrétaire exécutif de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique a parlé du problème que représente le secteur informel et du fait que cette question sera traitée par la prochaine Conférence internationale du Travail lors de sa 103^e session. Il a appelé le continent africain à prendre en mains son avenir. Le vice-recteur de l'Université de Genève a souligné l'importance d'établir des budgets plus équitables et plus équilibrés et d'harmoniser les règles finan-

cières. M. Funes de Rioja, Vice-président employeur du Conseil d'administration du BIT, a souligné que le retour à la croissance dépend du secteur privé et que la structure tripartite est essentielle pour réaliser la croissance. La secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale, M^{me} Burrow, a déclaré qu'il était nécessaire de fournir des salaires décents et d'investir dans l'emploi, les infrastructures et les entreprises durables qui respectent les droits des travailleurs.

Tous les participants au panel étaient d'accord sur l'importance de l'action menée par l'OIT et sur la nécessité que cette dernière joue un rôle central sur la scène internationale en matière de recherche de solutions.

Nous avons suivi avec beaucoup d'intérêt les travaux des commissions techniques, et je suis très heureux de vous informer qu'elles ont toutes accompli un excellent travail.

Permettez-moi de commencer par la Commission sur l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique. C'est une question qui revêt actuellement une grande importance, comme l'ont souligné tous les participants au panel. Les conclusions et la résolution que la Conférence a adoptées hier reconnaissent que les changements démographiques immenses que connaît le monde d'aujourd'hui ont de grandes répercussions sur les marchés du travail et les régimes de protection sociale.

La Commission sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts traite également d'un sujet d'actualité dans le monde du travail. Les documents finaux que nous avons adoptés hier préconisent l'établissement de toute urgence de mesures destinées à saisir les occasions appropriées pour affronter les défis qui s'opposent au développement durable.

En ce qui concerne la Commission pour la discussion récurrente sur le dialogue social, elle a également eu des résultats positifs. Les travaux de cette commission ont permis à la Conférence de réexaminer la manière dont l'OIT pourrait promouvoir le dialogue social partout dans le monde et contribuer au renforcement des capacités en vue de permettre aux partenaires sociaux et aux gouvernements d'interagir plus efficacement.

Je tiens à remercier et à féliciter tous ceux qui ont travaillé au sein des commissions, les délégués qui ont participé aux débats et leurs secrétariats qui ont tout fait pour faciliter leur travail.

Quant à la Commission de l'application des normes, elle représente l'un des fondements de l'OIT. Dans mon discours d'ouverture devant la Conférence, j'ai évoqué la controverse qui avait entouré les travaux de cette commission. Je suis heureux de vous informer qu'une solution a été trouvée au problème et que la commission a pu adopter une liste, traiter les 25 cas qui y figuraient et signaler les cas de progrès. C'est un signe positif et encourageant pour l'avenir. Je suis convaincu que des solutions durables seront trouvées afin d'éviter des impasses similaires à l'avenir. La tâche qu'accomplit la Commission de l'application des normes est un exemple parfait de l'administration internationale judicieuse. Je vous encourage donc à collaborer, dans le cadre du tripartisme, pour trouver les solutions durables exigées et rendre le système de contrôle plus solide que jamais.

Enfin, je voudrais parler d'une question importante traitée par la Commission de proposition, à

savoir la question du Myanmar. La décision de la Conférence de lever les restrictions restantes contre le Myanmar prévues dans la résolution de 2000 fera date dans l'histoire de l'OIT. J'espère de tout cœur que les mesures prises pour poursuivre un niveau de suivi moins lourd déboucheront sur les résultats escomptés.

Une autre décision de la plus haute importance a été prise par la Conférence. Il s'agit de l'adoption du programme et budget pour 2014-15. Il s'agit du premier budget présenté par le nouveau Directeur général, et cette adoption est sans aucun doute une preuve de toute la confiance que nous avons en lui.

Ce qui a le plus attiré mon attention au cours de cette 102^e session de la Conférence, c'est le fait que les mandants tripartites ont une vision très claire de la manière dont il convient de traiter le problème le plus important auquel est confronté notre monde aujourd'hui, à savoir la création d'emplois. Il est temps que l'OIT assume pleinement son rôle de pionnière, non seulement pour analyser les problèmes du chômage et de la création d'emplois, mais également pour proposer des solutions et participer à leur mise en œuvre. Il est indispensable que l'OIT joue sur le plan international le rôle véritable et éminent qui est le sien et qu'elle reçoive toute la reconnaissance nécessaire pour sa qualité d'acteur principal dans l'élaboration de toute solution efficace et durable.

Le monde entier traverse aujourd'hui une période difficile sur le plan social et économique. Chacun de nous admet que la création d'emplois est un facteur déterminant. Beaucoup de pays, développés ou en développement, sont désemparés et ressemblent à des hommes perdus dans l'obscurité cherchant désespérément la lumière du jour.

Je voudrais citer dans ce contexte M. David Morse, ancien Directeur général du BIT qui avait déclaré que l'OIT ne peut être un instrument efficace du progrès que dans la mesure où ses Etats Membres et ses autres éléments constitutifs le désirent.

Aujourd'hui, l'occasion nous est donnée de faire en sorte que l'OIT libère ses capacités de pionnière pour contribuer aux efforts mondiaux en faveur de l'emploi et veiller pleinement à ce que le dialogue social soit placé au cœur de toute recherche de solution aux crises que connaît le monde.

L'OIT devrait disposer des ressources appropriées pour lui permettre de régler les crises et d'agir de manière directe et efficace en collaboration avec les parties concernées.

Mon pays, le Royaume hachémite de Jordanie, qui subit les répercussions du conflit syrien représente le meilleur exemple à ce propos. En effet, j'estime que l'OIT pourrait jouer un rôle direct et efficace pour atténuer les souffrances des populations en mettant l'accent sur l'emploi et en donnant aux réfugiés syriens la possibilité de participer à des programmes de formation et de reconversion les habilitant à trouver un emploi à court et à moyen terme là où ils le souhaitent.

Nous devons agir immédiatement. Nous devons veiller à ce que l'OIT soit forte, importante et efficace. Nous devons avoir un esprit novateur et compter sur notre structure unique, à savoir la structure tripartite.

Pour conclure, je peux affirmer, après avoir entendu les soucis, les espoirs et les ambitions de tous les intervenants à cette Conférence, que la pauvreté et le chômage sont en constante évolution dans la

majorité des pays en développement et développés. Nous sommes ici réunis pour examiner la question de créer des emplois convenables. Dans chaque pays du monde, les gens ont aujourd'hui les yeux rivés sur vous, espérant que vous leur apporterez la solution à ce problème. C'est une responsabilité qui nous incombe à nous tous.

Je suis désolé de dire que, de mon point de vue, nous avons essuyé un échec cuisant dans la recherche d'une solution à ce problème insoluble. Sinon, le chômage n'aurait pas continué à faire la une des informations presque partout dans le monde, poussant les gens à participer aux émeutes et aux manifestations, à exprimer leur insatisfaction et même dans certains pays à se révolter, à la recherche d'un travail qui leur assure une vie décente.

Il est temps que notre Organisation envisage sérieusement la question d'organiser une seconde Conférence mondiale de l'emploi, la première s'étant tenue en 1976, c'est-à-dire il y a trente-sept ans. Je crois que nous devons, sans plus tarder et si vous l'estimez approprié, appeler à l'organisation d'une telle conférence qui devrait fournir des cadres, des politiques et des moyens innovants qui constitueraient un carnet de route aux contours bien précis des activités de l'OIT qui se dirige vers son centenaire. Le titre de cette conférence serait: Oui à la réduction du chômage et à son éradication partout dans le monde.

Pour conclure, je voudrais féliciter mes collègues, les membres du bureau de la Conférence: le Vice-président gouvernemental, M. Paulauskas, de Lituanie; le Vice-président employeur, M. Rahman, du Bangladesh; et la Vice-présidente travailleuse, M^{me} Familia, de la République dominicaine. Ils ont été d'excellents collègues, j'ai été heureux de travailler avec eux et je les remercie du fond du cœur pour tout le soutien qu'ils m'ont apporté pour mener à bien mes fonctions de Président.

Je voudrais remercier le Directeur général pour son soutien et son amitié. Je tiens aussi à le féliciter pour le travail excellent fourni par son secrétariat pour assurer le bon déroulement des travaux de la Conférence et dont les membres ont été efficaces et coopératifs.

Enfin, je tiens à remercier les traducteurs et les interprètes dont les services nous sont indispensables. Nous avons beaucoup d'estime et de respect pour leur travail.

Je remercie aussi infiniment le secrétariat de la Présidence, et en particulier M^{me} Karanuh qui a assumé les fonctions d'assistante du Président de la Conférence et M^{me} Mehellou, de secrétaire du Président. Je remercie également M. Dajani et la délégation jordanienne, le représentant du Parlement jordanien ainsi que la Mission de Jordanie à Genève sous la direction de M. l'Ambassadeur, docteur Rajab Sukayri, pour l'aide et le soutien logistique qu'ils m'ont fournis.

Je vous remercie infiniment.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
de la CONFÉRENCE

Après le dur labeur de ces trois dernières semaines, quel plaisir et quel privilège pour nous que de revenir à l'une des grandes traditions de l'OIT et de notre Conférence. J'ai eu, au fil des ans, l'occasion de participer à de nombreuses reprises à cette tradition, mais j'ai aujourd'hui le vif plaisir de pouvoir y jouer un petit rôle.

Cette tradition consiste à féliciter le Président de la Conférence, à lui faire part de notre gratitude, et à lui transmettre nos sincères remerciements. Je m'adresse donc à vous, M. Katamine, et prends la liberté de vous demander de me faire l'honneur de venir à mes côtés.

Lors de ma première intervention, j'ai tout de suite fait savoir aux délégués qu'en vous élisant Président, la Conférence se plaçait en de très bonnes mains: le déroulement de la session m'a plus qu'amplement donné raison. Vous avez conduit nos travaux avec un savoir-faire incomparable, avec tout le tact et la diplomatie qu'exigeaient les lourdes responsabilités attachées à cette fonction, et vous vous êtes acquitté de votre mission avec un plein succès. Vous êtes même parvenu, chose admirable, à nous mener à bon port avec exactement une demi-journée d'avance sur l'horaire prévu. Vous devriez vous méfier, car le risque est grand que nous vous demandions de revenir l'an prochain pour réitérer cet exploit!

Je tiens également à souligner, car ce point est pour moi de la plus haute importance, que vous avez su créer au cours de cette session un climat des plus chaleureux – et je ne parle pas, bien sûr, de l'échauffement des esprits provoqué par la vivacité des débats, mais d'une véritable chaleur humaine, celle qui naît de l'amitié, celle que vous avez eu l'art de susciter afin que nous puissions de concert mener à bien nos travaux. Nous vous en sommes infiniment reconnaissants.

La tradition, nombre d'entre vous le savent déjà, consiste à remettre au Président un maillet gravé. Piètre récompense, pouvez-vous penser, pour tout le travail accompli au cours de ces trois semaines. Mais ce modeste objet est pour nous un symbole: le symbole de l'excellence avec laquelle vous avez assumé votre fonction, le symbole de votre succès dans la conduite de nos travaux; un symbole de respect et de gratitude, qui porte en outre témoignage du lien historique entre l'OIT et le Royaume de Jordanie, et dont nous espérons qu'il évoquera pour vous l'heureux souvenir des journées pendant lesquelles vous étiez à la tête de cette 102^e session de la Conférence internationale du Travail.

Monsieur le Ministre, Monsieur le Président, je vous remercie.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

Vous m'avez laissé sans voix. Je dois vous confesser quelque chose. Je souhaitais clore la 102^e séance depuis cette tribune avec ce marteau, mais je vais utiliser celui que vous m'avez remis.

J'aimerais vous remercier tous et vous souhaiter bon voyage de retour dans vos foyers. Je déclare close la 102^e session de la Conférence internationale du Travail non sans vous adresser mes meilleurs vœux pour l'année à venir.

(La séance est levée et la session close à 13 h 05.)