



POUR DISCUSSION ET ORIENTATION

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Examen des rapports annuels présentés dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Introduction à la compilation des rapports annuels présentée par les Experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT

1. L'annexe de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail prévoit que des rapports soient demandés chaque année aux Etats Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'OIT. Le Bureau est chargé de préparer une compilation de ces rapports. Le paragraphe II.B.3 de l'annexe dispose ce qui suit: «en vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourrait appeler l'attention sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désigné à cet effet par le Conseil d'administration». A sa 274^e session (mars 1999), le Conseil d'administration a décidé de constituer un tel groupe d'experts, dont il a très récemment reconduit le mandat pour un an à sa 300^e session (novembre 2007).
2. Dans le cadre de l'examen annuel au titre de la Déclaration effectué en 2008, les informations communiquées par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été compilées par le Bureau sous forme de tableaux de bases de référence par pays pour chaque principe et droit, conformément à la pratique établie. Suite aux consultations qui se sont tenues au cours de la session de novembre 2002 du Conseil d'administration, la compilation – qui se compose désormais de ces bases de référence par pays – n'est plus publiée en version papier mais peut être consultée sur le site Web public du Programme focal pour la promotion de la Déclaration¹. On trouvera la liste des bases de référence par pays à l'annexe 4 de la présente introduction des Experts-conseillers.

¹ Aller sur le site www.ilo.org/declaration puis cliquer sur Liens rapides (Examen annuel et base de données). Il convient de signaler que, à l'avenir, seuls seront publiés séparément les premiers rapports envoyés par les gouvernements en vertu du suivi de la Déclaration, ce qui est le cas des nouveaux Etats Membres. Tous les rapports reçus au titre de l'examen annuel de 2008 ont été intégrés dans les bases de référence par pays.

3. La compilation des bases de référence par pays a été soumise aux Experts-conseillers, qui se sont réunis du 14 au 18 janvier 2008. L'introduction ci-jointe², établie par les Experts-conseillers, fournit notamment des observations et des recommandations sur les résultats de l'examen annuel de la Déclaration de l'OIT et les mesures nécessaires à prendre, une décennie après l'adoption par la Conférence internationale du Travail, en juin 1998, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.
4. Le Conseil d'administration souhaitera sans doute examiner l'introduction ci-jointe des Experts-conseillers et exprimer son opinion, en particulier en ce qui concerne les observations et recommandations.

Genève, le 3 mars 2008.

Document soumis pour discussion et orientation.

² Aller sur le site http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/gb puis cliquer sur Conseil d'administration et enfin GB.301/3.

**Examen des rapports annuels présentés
dans le cadre du suivi de la Déclaration
de l'OIT relative aux principes et droits
fondamentaux au travail**

**Introduction à la compilation des rapports
annuels présentée par les Experts-conseillers
sur la Déclaration de l'OIT**

Genève, mars 2008

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations	vii
Partie I. Observations et recommandations des Experts-conseillers	1
A. Résultat de l'examen annuel de la Déclaration de l'OIT: observations et recommandations des Experts-conseillers.....	1
1. Introduction.....	1
2. Résultats de l'examen annuel à la lumière de développements actuels et futurs de l'OIT	1
3. Utilisation des informations contenues dans les bases de référence par pays	4
4. Elargir les bases afin d'obtenir des informations et d'agir sur les changements.....	4
5. Coopération technique	5
6. Remerciements.....	6
7. Informations sur la présentation de rapports et sur les ratifications.....	6
B. Commentaires des Experts-conseillers sur les quatre catégories de principes aux droits fondamentaux au travail.....	10
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	10
2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	13
3. Abolition effective du travail des enfants	15
4. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	17
Partie II. Informations fournies au titre de l'examen annuel.....	20
A. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail	20
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	20
a) Rapports.....	20
b) Rapports mentionnant des efforts.....	22
c) Difficultés mentionnées.....	34
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	52
2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	52
a) Rapports.....	52
b) Rapports mentionnant des efforts.....	53
c) Difficultés mentionnées	59
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	62

3.	Abolition effective du travail des enfants	62
a)	Rapports.....	62
b)	Rapports mentionnant des efforts	64
c)	Difficultés mentionnées.....	74
4.	Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	79
a)	Rapports.....	79
b)	Rapports mentionnant des efforts	80
c)	Difficultés mentionnées.....	85
d)	Rapports faisant état d'une situation inchangée	88
B.	Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs	88
1.	Participation générale.....	88
2.	Organisations d'employeurs	90
3.	Organisations de travailleurs.....	96
4.	Participation à l'élaboration des rapports et dans les activités promotionnelles.....	98
C.	Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres donateurs	98
D.	Coopération technique.....	99
1.	Généralités	99
2.	Assistance internationale	99
3.	Besoins ou demandes en matière de coopération technique	102
4.	Suite donnée aux besoins ou demandes en matière de coopération technique.....	108
E.	Suite donnée aux précédentes recommandations	108
1.	Etudes de terrain et ateliers, assistance dans la soumission des rapports, et dialogue promotionnel sur les principes et droits fondamentaux au travail	108
2.	Sensibilisation et recherche.....	110

Annexes

1.	Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT (par convention) avant l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.....	113
2.	Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT (par convention) après l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.....	114
3.	Nombre d'Etats ayant fait rapport au titre de l'examen annuel de la Déclaration (2000-2008).....	115
4.	Taux de rapport 2000-2008	116

5.	Nombre d'observation présentées par les organisations d'employeurs et de travailleurs	117
6.	Graphique relatif au suivi de la Déclaration.....	118
7.	Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT	119
8.	Table des matières de la compilation des rapports annuels par le Bureau international du Travail.....	121

Encadrés

1.	Gouvernements ayant soumis des rapports au titre de leur obligation dans le cadre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit.....	9
2.	Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit.....	9
3.	Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2007.....	10
4.	Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail	111

Tableaux

1.	Liste des 53 Etats ayant présenté des rapports au titre de l'examen annuel en vertu de la Déclaration, pour 2008	6
2.	Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2008	8
3.	Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs, 2000-2008.....	89
4.	Examen annuel de 2008: besoins ou demandes en matière de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principes et droits.....	103

Nota Bene: Les informations figurant dans les sections 1, 2, 3 et 4 de la Partie II. A sont un résumé des déclarations figurant dans les rapports des gouvernements, dans les bases de référence fournies par les pays ainsi que dans les commentaires adressés au Bureau par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs dans le cadre de l'examen annuel de 2008. Dans la Partie I de la présente Introduction, les Experts-conseillers ont formulé des commentaires sur les sujets examinés au titre de chaque catégorie de principe et droit au travail. Ni les Experts-conseillers ni le Bureau n'ont vérifié l'exactitude des informations reçues et reproduites dans la compilation.

Abréviations

ACT/EMP	–	(BIT) Bureau chargé des activités pour les employeurs
ACTRAV	–	(BIT) Bureau chargé des activités pour les travailleurs
BIT	–	Bureau international du Travail
CCG	–	Conseil de coopération du Golfe
CIAMT	–	Conférence interaméricaine des ministres du travail
CISL	–	Confédération internationale des syndicats libres
CIT	–	Conférence internationale du Travail
CMT	–	Confédération mondiale du travail
CSI	–	Confédération syndicale internationale
INTERPOL	–	Organisation internationale de la police criminelle
IPEC	–	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
OAT	–	Organisation arabe du travail
OCDE	–	Organisation de coopération et de développement économiques
OEA	–	Organisation des Etats américains
OIE	–	Organisation internationale des employeurs
OIT	–	Organisation internationale du Travail
ONG	–	Organisations non gouvernementales
ONU	–	Organisation des Nations Unies
PAMODEC	–	(BIT) Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration
PDFT	–	Principes et droits fondamentaux au travail
PNUD	–	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	–	(BIT) Programme par pays de promotion du travail décent
SAP/FL	–	(BIT) Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé
UNESCO	–	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	–	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNODC	–	Office des Nations Unies sur la drogue et le crime
ZFE	–	Zones franches d'exportation

Partie I. Observations et recommandations des Experts-conseillers

A. Résultat de l'examen annuel de la Déclaration de l'OIT: observations et recommandations des Experts-conseillers

1. Introduction

1. Juin 2008 marquera le dixième anniversaire de l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, par la Conférence internationale du Travail. Le texte concernant le suivi énonce que «la Conférence devra, le moment venu, revoir, à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général» de la Déclaration. La Conférence discutera, pour la deuxième fois en juin 2008, du renforcement des capacités de l'OIT. Dans ce contexte, des propositions ont été formulées concernant un prochain suivi. Elles pourraient avoir un effet sur la manière dont l'Organisation traite la question des principes et droits fondamentaux au travail.
2. Nous rappelons que la Déclaration de 1998 a été conçue pour promouvoir les progrès en vue de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans tous les Etats Membres; qu'ils aient ratifié ou non les normes internationales du travail fondamentales. Nous soulignons également que la crédibilité de la Déclaration de 1998 dépend de l'efficacité du suivi.
3. Pour la neuvième fois, les Experts-conseillers se sont réunis à Genève pour préparer l'introduction à l'examen annuel des situations concernant les conventions fondamentales non ratifiées. A cette occasion, nous souhaitons présenter quelques commentaires généraux sur le processus tel que nous l'avons vécu. Ces commentaires généraux sont formulés dans l'idée que les débats qui auront lieu à la Conférence de 2008 pourraient aussi introduire en pratique un examen du suivi de la Déclaration, dont les examens annuels font partie intégrante.
4. Le mandat de l'OIT est fondé sur les droits au travail – et les normes internationales du travail fondamentales jouent un rôle fondamental dans leur réalisation. Il est temps de prendre en considération les résultats de l'examen annuel comme élément déterminant du suivi de la Déclaration de l'OIT et d'envisager ce qui devrait être fait à l'avenir pour promouvoir cette démarche fondée sur les droits dans le domaine du travail.

2. Résultats de l'examen annuel à la lumière de développements actuels et futurs de l'OIT

5. Le processus d'examen annuel a contribué de manière significative à la ratification des conventions fondamentales de l'OIT. L'ensemble des ratifications a atteint actuellement le chiffre de 1 293 ¹ sur 1 448 ratifications potentielles. Le taux de ratification des huit

¹ En date du 18 janvier 2008.

conventions fondamentales approche ainsi les 90 pour cent². Ce résultat de l'examen annuel a été acquis parallèlement à la campagne de ratification du BIT concernant les conventions fondamentales qui avait démarré au lendemain du Sommet mondial pour le développement social de Copenhague de 1995.

6. Cette décennie de coopération entre les mandants de l'OIT et le Bureau a permis de développer un système d'informations qui est devenu un instrument de connaissances important, connu actuellement sous le nom de «Bases de référence». Les informations, présentées sous forme de tableaux, sont fondées sur les rapports des gouvernements ainsi que les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs. Elles ne contiennent pas de conclusions et de recommandations à l'image du système de contrôle régulier. Mais, combinées avec les informations rendues disponibles dans le cadre du système de contrôle des conventions ratifiées, il existe maintenant des connaissances concernant tous les Etats Membres de l'OIT. L'OIT est ainsi en mesure, à l'heure actuelle, d'offrir une vue d'ensemble de la situation relative aux principes et droits fondamentaux au travail dans tous les Etats Membres. C'était là un des buts spécifiques et une innovation de la Déclaration.
7. La participation des gouvernements au système des rapports annuels est passée de 56 pour cent au début de l'exercice de l'examen annuel en 2000 à 99 pour cent au cours du cycle de 2008³, dans lequel un seul pays (le Turkménistan) n'a pas fourni de rapport sur un (seul) principe et droit. Depuis l'examen annuel de 2005, il n'y a plus eu de gouvernement qui n'ait jamais présenté de rapport au titre du suivi annuel de la Déclaration.
8. Le taux des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les rapports gouvernementaux est passé de 24 pour cent à 145 pour cent⁴ entre le premier examen annuel (2000) et celui de 2007. Ce taux de participation exceptionnellement élevé des gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs a permis une meilleure évaluation de la situation réelle et un dialogue fructueux, de caractère promotionnel, en vue de la réalisation des principes et droits de la Déclaration dans les pays faisant rapport.
9. En matière d'évaluation et de suivi des rapports gouvernementaux sur la mise en œuvre des principes et droits de la Déclaration, nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de l'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des observations fournies par celles-ci. Il a fallu du temps pour que ces organisations participent au processus. Suite aux préoccupations que nous avons exprimées en 2003 et 2004, selon lesquelles ces observations étaient essentielles pour nous permettre de comprendre la situation réelle, il y a eu une forte augmentation dans les réponses, en 2005,

² Pour de plus amples informations sur l'évolution des ratifications avant et après l'adoption de la Déclaration de l'OIT de 1998, se référer aux annexes 1 et 2, pp. 113 et 114 du présent document. Voir également: www.ilo.org/ilolex

³ Voir annexes 3 et 4 sur le nombre d'Etats soumis à l'obligation de rapport et les taux de rapports gouvernementaux au titre des examens annuels de la Déclaration (2000-2008), pp. 115 et 116 du présent document.

⁴ Le taux des observations dépasse 100 pour cent du fait que, dans certains pays, des commentaires sur le rapport du gouvernement ont été présentés par plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs. Voir également paragr. 562 du présent document.

ainsi que l'illustrent le tableau 2⁵ et l'annexe 4⁶ du présent document. Cette amélioration dans le taux des réponses par les organisations résulte de la combinaison de diverses méthodes, comprenant le ferme soutien de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) tant sur le plan international qu'au niveau national.

10. Les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs constituent parfois le seul moyen d'avoir un nouveau point de vue sur une situation donnée, en particulier lorsque des doutes peuvent se manifester quant à certaines assertions faites par les gouvernements. Ces points de vue indépendants, exprimés librement et sans ingérence, sont essentiels, et la multiplicité des avis est nécessaire pour avoir une image plus complète et plus juste. Il est ainsi primordial que le BIT continue à obtenir cet engagement des organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'enrichir et de diversifier la base des informations sur la suite donnée de la Déclaration.
11. La vue d'ensemble dont nous avons parlé ci-dessus, et c'est l'élément le plus important, est basée sur l'examen attentif de la situation particulière de chaque pays, sur ses capacités de progrès et ce qui est nécessaire à cette fin pour assurer le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits de la Déclaration. Comme nous l'avons signalé plus haut, le nombre et la qualité des informations fournies par les organisations d'employeurs et de travailleurs ont augmenté tout au long du processus de l'examen et méritent d'être relevés.
12. L'examen annuel a permis de mettre en relief et de suivre la situation de pays qui demandent une attention plus grande. Certains pays ont accompli des efforts importants au cours de ce processus, par exemple les **Etats du Golfe**, la **Chine** ainsi que de nouveaux Etats Membres, en particulier dans le **Pacifique Sud**. Néanmoins, davantage reste à faire.
13. Dans certains pays qui demeurent dans le champ d'application de l'examen annuel, la perspective de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 semble présenter des difficultés particulières. Bien que l'évolution, depuis l'adoption de la Déclaration, ait été favorable pour toutes les catégories de principes et droits fondamentaux au travail, il existe des limites évidentes aux capacités des mandants et du Bureau. Dans la plupart des pays, l'OIT s'engage de diverses manières dans l'Agenda pour le travail décent. Les informations disponibles, actuellement, dans les bases de référence permettent de nouvelles initiatives dans le domaine des principes et droits fondamentaux.
14. Une préoccupation constante a été que si les informations réunies lors de l'examen annuel ont été significatives, elles n'en restent pas moins insuffisantes pour établir un progrès réel. Les changements dans la législation et la pratique sont nécessaires à une approche fondée sur les droits en vue du développement tant national qu'international. Cependant, davantage d'informations de nature socio-économique sont nécessaires, en particulier sur la manière dont les principes et droits acquièrent une plus grande portée, en pratique, dans d'autres domaines essentiels du travail de l'OIT, notamment l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Cela pourrait coïncider avec le processus de renforcement de l'OIT et de ses mandants (couramment désigné sous le sigle «SILC») dans lequel la Conférence va s'engager à nouveau en juin 2008.

⁵ Voir paragr. 562 du présent document.

⁶ Voir annexe 5, p. 117 du présent document.

3. Utilisation des informations contenues dans les bases de référence par pays

15. A la lumière de ces considérations, nous formulons les recommandations suivantes concernant l'examen annuel:

- les principaux résultats du processus de l'examen annuel doivent être pleinement utilisés. La meilleure manière pour une telle utilisation devrait être étudiée dans l'optique du nombre grandissant de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) (*Decent Work Country Programmes*), du processus de renforcement de l'OIT et de ses mandants (SILC) et de la recherche d'une plus grande cohérence dans le cadre multilatéral plus vaste;
- les informations contenues dans les bases de référence par pays doivent être mises à jour régulièrement, de sorte que cet outil soit disponible pour l'OIT et tous ceux qui pourraient s'y intéresser et être à l'origine de changements positifs. Les informations pour les bases de référence pourraient être recherchées sous une forme simplifiée. Elles pourraient continuer à être présentées au Conseil d'administration annuellement, se conformant ainsi aux intentions exprimées dans le suivi de la Déclaration;
- cet outil d'information devrait être utilisé, de manière plus générale, pour introduire une perspective prenant en compte les droits au travail dans la programmation et la mise en œuvre de plus vastes programmes par pays de l'OIT. Les informations recueillies par l'examen annuel pourraient ainsi être exploitées pleinement, y compris les demandes de coopération technique formulées par les Etats Membres;
- les informations contenues dans les bases de référence devraient continuer d'être utilisées dans la préparation des rapports globaux en vertu du suivi de la Déclaration, de même que pour les possibles examens cycliques dans le processus de renforcement «SILC». Les détails précis sur ce point dépendraient des décisions de la Conférence en juin 2008 et au-delà.

4. Elargir les bases afin d'obtenir des informations et d'agir sur les changements

16. Nous sommes préoccupés de voir que les informations recueillies dans l'examen annuel résultent du travail d'un nombre limité de fonctionnaires du ministère du Travail de chaque pays, d'un ou deux programmes du BIT et de quelques fonctionnaires du BIT, au siège comme sur le terrain. Un autre aspect est la nécessité d'une véritable reconnaissance et d'un engagement, au plan national, quant aux questions soulevées dans le cadre de l'examen annuel, et il en va de même pour le Bureau tout entier. Les bureaux de l'OIT sur le terrain, avec leurs partenaires nationaux, devraient se voir confier une plus grande responsabilité en matière de mise à jour des informations fournies au titre de l'examen annuel. Puisque ces bureaux ont la responsabilité de préparer et de mettre en œuvre les programmes par pays de promotion du travail décent, il est possible de renforcer l'inclusion potentielle des principes et droits dans ces programmes par pays. Parallèlement, les bases de référence pourraient ainsi être utilisées pour élargir les informations par pays

17. Une telle démarche renforcerait l'approche intégrée visant à améliorer la capacité de l'OIT, basée sur la reconnaissance de l'indivisibilité, de l'interdépendance et du renforcement mutuel des quatre objectifs stratégiques, c'est-à-dire les normes, principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. De plus, fondés fermement sur une base de droits, les programmes par pays de promotion du travail décent augmenteraient les possibilités d'engager les autres partenaires, dans le cadre de la coopération multilatérale, à promouvoir les droits humains et les droits au travail au sein

des programmes nationaux de développement ou d'autres initiatives. Cela pourrait encourager davantage les pays soumis à l'examen annuel à progresser dans le sens de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail ainsi qu'en vue d'une éventuelle ratification. Le moment semble particulièrement propice, non seulement en raison du processus «SILC» et des discussions sur la réforme des Nations Unies, mais aussi parce que l'OIT réexamine ses structures sur le terrain.

18. Dans cette perspective élargie, les informations disponibles pour l'OIT dans les bases de référence ainsi que celles du système normal de contrôle de l'application des conventions ratifiées devraient être compatibles en ce qui concerne les huit conventions fondamentales. Cela permettrait de développer encore davantage un outil efficace et cohérent pour tous les Etats Membres, à l'usage du BIT ainsi que des autres partenaires dans le cadre multilatéral. Il est nécessaire que toutes les informations sur les normes et les principes et droits fondamentaux au travail soient présentées de manière compatible et qu'elles soient disponibles dans une base de données informatisée et facile à consulter.

5. Coopération technique

19. Le rôle de la coopération technique dans le suivi de la Déclaration a été fondamental. Dès le départ en 2000, cette activité a permis pour la première fois au BIT de s'engager dans certains pays sur la base de la promotion des droits. Tous les quatre principes et droits ont été couverts, et nous félicitons tous les pays qui ont coopéré – aussi bien pays donateurs que bénéficiaires – pour leurs efforts en la matière.
20. Il est essentiel que cette coopération se poursuive et s'élargisse. Cependant, quelques questions devraient être prises en considération:
- rien ne peut remplacer la volonté politique des pays concernés, qui s'inscrit dans leurs efforts propres, sans tenir compte du financement externe de la coopération technique;
 - la volonté politique de progrès quant à ces principes et droits devrait être soutenue par la communauté internationale, au moyen de la coopération technique;
 - la coopération technique devrait être menée à bien en étroite collaboration avec tous les programmes intéressés du BIT, ainsi qu'entre le siège et les structures du terrain et dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent; cela devrait contribuer à élargir la prise en compte des principes et droits fondamentaux au travail;
 - les résultats pratiques et les succès de la coopération technique devraient être évalués, analysés et ensuite largement diffusés. Cela permettrait de distinguer ceux qui ont des réalisations à montrer, comme exemples pour ceux qui devraient faire des progrès en matière de volonté politique. Cela aidera également à transmettre le message à l'opinion publique des pays donateurs car cette dernière peut, le cas échéant, ignorer les acquis du développement dans les pays bénéficiaires. Les campagnes de sensibilisation et l'étude sur l'opinion publique signalées ci-après sous le titre de «Sensibilisation et recherche»⁷ constituent de bons exemples en la matière. Cette démarche est particulièrement importante en ce qui concerne le financement multilatéral qui dépend essentiellement de financement public volontaire.

* * *

⁷ Voir paragr. 601 à 610 du présent document.

21. Les Experts-conseillers de la Déclaration de l'OIT seront intéressés de voir comment pourrait s'articuler une démarche stimulante concernant les principes et droits, aussi bien dans le cadre des programmes du BIT que dans les programmes nationaux. Nous restons à disposition pour offrir toute assistance qui pourrait être nécessaire le temps venu, d'une manière correspondant à nos compétences et notre expérience, pour aider l'OIT et ses mandants à avancer dans cette direction.

6. Remerciements

22. Les Experts-conseillers tiennent à féliciter à nouveau le Bureau en général, et le Programme chargé de la promotion de la Déclaration en particulier, à la fois pour la grande qualité et pour le volume des informations que nous avons reçues pendant notre réunion (du 14 au 18 janvier 2008). Nous souhaiterions remercier également les membres du personnel du BIT à qui a incombé la tâche délicate et toujours plus difficile de se procurer, de regrouper et d'analyser les informations dont nous avons besoin pour exécuter de façon responsable les travaux qui nous ont été confiés.

7. Informations sur la présentation de rapports et sur les ratifications

Tableau 1. Liste des 53 Etats ayant présenté des rapports au titre de l'examen annuel en vertu de la Déclaration, pour 2008.

	Pays	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination
1.	Afghanistan	C.87 & 98	C.29	C.138 & 182	
2.	Arabie saoudite	C.87 & 98		C.138	
3.	Australie			C.138	
4.	Bahreïn	C.87 & 98		C.138	C. 100
5.	Bangladesh			C.138	
6.	Brésil	C.87			
7.	Brunéi Darussalam	C.87 & 98	C.29 & 105	C.138 & 182	C.100 & 111
8.	Canada	C.98	C.29	C.138	
9.	Cap-Vert			C.138	
10.	Chine	C.87 & 98	C.29 & 105		
11.	République de Corée	C.87 & 98	C.29 & 105		
12.	Cuba			C. 182	
13.	Emirats arabes unis	C.87 & 98			
14.	Erythrée			C. 182	
15.	Etats-Unis	C.87 & 98	C.29	C.138	C.100 & 111
16.	Gabon			C.138	
17.	Ghana			C.138	
18.	Guinée-Bissau	C.87		C.138 & 182	
19.	Haïti			C.138	
20.	Iles Salomon	C.87 & 98	C. 105	C.138 & 182	C.100 & 111

	Pays	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination
21.	Inde	C.87 & 98		C.138 &182	
22.	République islamique d'Iran	C.87 & 98		C.138	
23.	Iraq	C.87			
24.	Japon		C. 105		C. 111
25.	Jordanie	C.87			
26.	Kenya	C.87			
27.	Kiribati			C.138 &182	C.100 & 111
28.	Koweït				C. 100
29.	République démocratique populaire lao	C.87 & 98	C. 105		C.100 & 111
30.	Liban	C.87			
31.	Libéria			C.138	C. 100
32.	Malaisie	C.98	C. 105		C. 111
33.	Maroc	C.87			
34.	Mexique	C.98		C.138	
35.	Myanmar	C.98	C. 105	C.138 &182	C.100 & 111
36.	Namibie				C. 100
37.	Népal	C.87			
38.	Nouvelle-Zélande	C.87		C.138	
39.	Oman	C.87 & 98			C. 100
40.	Ouzbékistan	C.87		C.138 &182	
41.	Qatar	C.87 & 98			C.100 & 111
42.	Sainte-Lucie			C.138	
43.	Samoa	C.87 & 98	C.29 & 105	C.138 &182	C.100 & 111
44.	Sierra Leone			C.138 &182	
45.	Singapour	C.87	C. 105		C. 111
46.	Somalie	C.87 & 98		C.138 &182	C. 100
47.	Soudan	C.87			
48.	Suriname			C.138	C.100 & 111
49.	Thaïlande	C.87 & 98			C. 111
50.	Timor-Leste	C.87 & 98	C.29 & 105	C.138 &182	C.100 & 111
51.	Turkménistan			C.138 &182	
52.	Vanuatu			C.138	
53.	Viet Nam	C.87 & 98	C. 105		

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

Tableau 2. Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2008

Catégories	Nombre et pourcentage de rapports reçus												Différence en pourcentage																			
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2000 2001		2002 2003		2003 2004		2004 2005		2005 2006		2006 2007		2007 2008	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Liberté d'association/ négociation collective	52	67	47	70	42	83	38	71	37	73	39	87	38	97	35	97	35	100	+3	+13	-12	+2	+14	+10	+3	+6						
Travail forcé	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	19	100	17	94	15	100	+2	+8	-9	+13	+18	+17	+2	+12						
Travail des enfants	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	86	41	93	33	94	32	97	+17	-12	0	-2	+32	+7	+17	+12						
Discrimination	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	21	100	19	95	20	100	+18	-6	-10	+10	+15	+17	+18	+11						
Total	228	56	193	67	203	63	163	59	138	63	135	85	119	97	104	93	102	99	+11	-4	-4	+4	+22	+12	+11	+11						

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

Encadré 1

Gouvernements ayant soumis des rapports au titre de leur obligation dans le cadre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit

Liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective (35 pays): **Afghanistan, Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Soudan, Thaïlande, Timor-Leste, et Viet Nam.**

Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (15 pays): **Afghanistan, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Iles Salomon, Japon, République démocratique populaire lao, Malaisie, Myanmar, Samoa, Singapour, Timor-Leste et Viet Nam.**

Abolition effective du travail des enfants (31 pays): **Afghanistan, Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Bangladesh, Brunéi Darussalam, Canada, Cap-Vert, Cuba, Erythrée, Etats-Unis, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Kiribati, Libéria, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Sainte-Lucie, Samoa, Sierra Leone, Somalie, Suriname, Timor-Leste et Vanuatu.**

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (20 pays): **Bahreïn, Brunéi Darussalam, Etats-Unis, Iles Salomon, Japon, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Libéria, Malaisie, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste.**

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

Encadré 2

Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit

*Gouvernement n'ayant pas soumis de rapport au cours du cycle actuel
(un seul pays pour un seul principe et droit)*

Turkménistan, dans le cadre du principe de l'abolition effective du travail des enfants.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

Encadré 3

Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2007

Convention n° 29:	Monténégro et Viet Nam (ce qui porte le nombre total de ratifications à 172 au 31 décembre 2007).
Convention n° 87:	Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 148 au 31 décembre 2007).
Convention n° 98:	Koweït et Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 158 au 31 décembre 2007).
Convention n° 100:	Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 164 au 31 décembre 2007).
Convention n° 105:	Madagascar, Monténégro, Népal et Qatar (ce qui porte le nombre total de ratifications à 170 au 31 décembre 2007).
Convention n° 111:	Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 166 au 31 décembre 2007).
Convention n° 138:	République tchèque, Estonie et Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 150 au 31 décembre 2007).
Convention n° 182:	Haïti et Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 165 au 31 décembre 2007).

Source: BIT: Département des normes internationales du travail.

B. Commentaires des Experts-conseillers sur les quatre catégories de principes aux droits fondamentaux au travail

1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

23. Les Experts-conseillers notent que la plupart des gouvernements ont collaboré activement et étroitement avec le BIT pour réaliser progressivement le principe de liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Leur participation active a atteint cette année un taux de rapports de 100 pour cent. Nous notons avec un intérêt particulier le fait que **Brunéi Darussalam**, nouvel Etat Membre de l'OIT, a présenté un rapport. Nous sommes encouragés de pouvoir noter que certains pays qui rencontrent des difficultés structurelles, tels que la **Guinée-Bissau**, les **Iles Salomon**, l'**Ouzbékistan** et la **Somalie** ont été en mesure de fournir un rapport avec l'assistance du BIT. Nous notons également un haut niveau de participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, ce qui a permis une meilleure évaluation des pays ayant présenté un rapport. A cet égard, nous encourageons les gouvernements à fournir des informations détaillées et précises en rapport avec les principes et droits, afin de permettre une bonne base d'appréciation de la situation nationale.

24. Nous regrettons qu'une seule ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (**Monténégro**) et deux ratifications de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (**Koweït** et **Monténégro**) aient été enregistrées en 2007. A cet égard, nous exprimons à nouveau notre préoccupation: la liberté d'association et le droit de négociation collective – conditions préalables pour l'exercice des autres principes et droits énoncés dans la Déclaration et étapes essentielles pour le travail décent – a recueilli le plus petit nombre de ratifications, plus particulièrement la convention n° 87 (148 ratifications sur 181 Etats Membres). Nous

prions donc instamment tous les gouvernements concernés à s'engager, dans la ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98, ou à les mener à terme, en coopération avec le BIT.

25. Nous sommes préoccupés que deux gouvernements (**Brésil** et **Singapour**) aient indiqué qu'ils n'ont pas l'intention de ratifier la convention n^o 87. Au **Brésil**, après une première étape où le gouvernement cherchait à modifier sa Constitution pour permettre une plus grande liberté d'association, le gouvernement indique depuis 2006 qu'il n'est pas possible de ratifier cette convention parce qu'elle est contraire aux dispositions de sa Constitution. L'Organisation centrale unique des travailleurs (CUT) soutient le maintien d'un système de syndicat unique et n'est donc pas favorable à la ratification de la convention n^o 87. A cet égard, nous sommes préoccupés par le fait que le gouvernement n'ait pas fait suffisamment d'efforts pour respecter son engagement afin d'écartier les obstacles juridiques. Nous invitons donc instamment le gouvernement à avancer en la matière.
26. A **Singapour**, le gouvernement indique que la ratification exigerait des modifications profondes de la législation, ce qui mettrait en cause l'harmonie des relations professionnelles et les solides relations tripartites développées dans le pays. Nous rappelons que, au titre de la Déclaration de l'OIT de 1998, chaque Etat Membre, même lorsqu'il n'a pas ratifié les conventions fondamentales, a l'obligation, du seul fait de son appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions. La liberté d'association est l'essence même de l'OIT, et il est évident que son absence prive les employeurs et les travailleurs de leur droit de participer à l'économie nationale et d'en retirer les avantages, et de contribuer au respect des droits humains et de la démocratie. Nous prions donc instamment les gouvernements du **Brésil** et de **Singapour** à s'employer, en collaboration avec le BIT, à donner effet à ce principe et droit.
27. Nous sommes aussi préoccupés que certains gouvernements aient indiqué l'impossibilité actuelle de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 sans autre justification (**Arabie saoudite, Etats-Unis, Inde** et **Nouvelle-Zélande**).
28. En ce qui concerne les ratifications, nous notons que la **Chine** et la **Malaisie** n'ont pas encore exprimé leurs intentions en ce qui concerne la ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98.
29. Un petit nombre de pays, tels que la **République de Corée**, les **Emirats arabes unis** et la **République démocratique populaire lao**, ont exprimé depuis quelques années leur intention de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 sans donner suite. Nous les encourageons donc à prendre les mesures nécessaires à la ratification.
30. De nombreux pays indiquent toujours que la législation nationale n'est pas en conformité avec les normes internationales du travail et que c'est l'un des principaux obstacles à la ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98. Nous encourageons donc les gouvernements de **Guinée-Bissau**, de la **République islamique d'Iran**, d'**Iraq**, de **Jordanie**, du **Kenya**, du **Liban**, du **Soudan** et du **Viet Nam** à mener à bien leur processus d'examen, et les gouvernements d'**Afghanistan**, du **Brésil**, du **Canada**, des **Iles Salomon**, d'**Inde**, d'**Oman**, du **Qatar**, de **Samoa**, de **Somalie** et du **Timor-Leste** à entreprendre les réformes législatives nécessaires. En particulier, nous encourageons le gouvernement de **Guinée-Bissau** à adopter une législation nationale sur le principe et droit, en coopération avec le Bureau et, en particulier, le Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration (BIT/PAMODEC).
31. S'agissant des **Etats du Golfe**, nous saluons les réformes juridiques entreprises dans plusieurs pays tels que **Bahreïn** et **Oman**. Cependant, nous notons que le droit des

travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective doit encore être respecté, notamment en ce qui concerne les travailleurs migrants.

32. La plupart des Etats qui ont fourni des rapports reconnaissent expressément le principe et droit dans la Constitution, la politique, la législation et/ou la réglementation nationales. A cet égard, nous saluons l'inclusion du principe et droit dans la Constitution intérimaire du **Népal** ainsi que celle de la **Thaïlande**. Nous saluons également les efforts en vue de la mise en œuvre du principe et droit en **Chine** (adoption de la loi sur le contrat de travail contenant des dispositions sur la négociation collective), en **République démocratique populaire lao** (nouveau Code du travail), à **Oman** (nouvelle réglementation sur la négociation collective et le droit de grève). S'agissant de la **Chine**, nous invitons le gouvernement à fournir davantage d'informations sur la nouvelle législation et ses conséquences. De plus, nous notons la décision, adoptée par le Tribunal suprême du **Canada**, qui inclut le droit de négociation collective dans la Charte canadienne.
33. Nous reconnaissons le nombre remarquable d'activités promotionnelles (formations, aides financières, discussions bipartites ou tripartites, ateliers régionaux) et les initiatives spéciales prises par certains gouvernements et/ou des organisations d'employeurs et de travailleurs (**Afghanistan, Canada, Etats du Golfe, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Mexique, Somalie, Soudan, Thaïlande** et **Viet Nam**). Le Bureau devrait maintenir ses efforts pour appuyer ces activités.
34. Dans certains pays où un seul syndicat officiel est reconnu (**Bahreïn, Chine, République démocratique populaire lao, et Oman**), nous attirons l'attention sur cette pratique. Dans le même ordre d'idées, nous notons que certains syndicats font l'objet d'ingérence ou d'influence de la part du gouvernement (**Chine, Iraq, République démocratique populaire lao, Liban, Singapour** et **Soudan**). A cet égard, nous rappelons que le droit à la reconnaissance officielle est un aspect essentiel du droit d'organisation car il permet aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'être en mesure de remplir efficacement leur rôle. En outre, toute intervention du gouvernement dans les affaires des organisations d'employeurs et de travailleurs (droit de constituer librement des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans distinction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, droit d'élaborer leurs statuts et règlements en toute liberté, droit d'élire librement leurs représentants, etc.) constitue une ingérence dans le fonctionnement de ces organisation, ce qui correspond à un déni du principe et droit.
35. Nous confirmons que les organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes ne peuvent se développer que lorsque les droits humains fondamentaux sont respectés. Toutes les mesures appropriées devraient en conséquence être prises pour garantir que leurs droits peuvent être exercés dans des conditions normales, dans un climat dénué de toute forme de violence, pression, crainte ou menace. En vue de donner pleinement effet au principe et droit, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient partout être indépendantes et en mesure d'exercer leurs droits en toute liberté.
36. Des restrictions au droit d'organisation de certaines catégories de travailleurs – tels que les travailleurs migrants (**République de Corée, République islamique d'Iran, Jordanie, Liban, Malaisie, Qatar, Singapour, Thaïlande** et **Timor-Leste**), les travailleurs domestiques (**Bahreïn, Emirats arabes unis, Jordanie, Liban, Népal** et **Qatar**), les travailleurs dans les zones franches d'exportation (**Brésil, Emirats arabes unis, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya** et **Maroc**), les travailleurs des services publics (**Bahreïn, Brésil, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, Liban, Malaisie, Mexique, Maroc** et **Thaïlande**), les travailleurs agricoles (**Emirats arabes unis, Etats-Unis, Jordanie, Qatar** et **Thaïlande**) ou les travailleurs de l'économie informelle (**Afghanistan, Bahreïn,**

Emirats arabes unis, Inde, République islamique d'Iran, Malaisie et Qatar) – ne sont pas compatibles avec la réalisation du principe et droit.

37. La mondialisation, en particulier a entraîné une augmentation considérable des migrations. Selon des estimations récentes du BIT, il y a environ 96 millions de travailleurs migrants, immigrants et leurs familles, dans le monde. Les migrations internationales ont participé à la croissance et à la prospérité à la fois dans les pays hôtes et dans les pays de provenance; et les migrants constituent une source importante de travail hautement qualifié, semi-qualifié, et sans qualifications pour beaucoup de pays industrialisés. L'adhésion aux principes et droits fondamentaux au travail décourage les conditions d'exploitation qui rendent intéressantes l'utilisation de travailleurs étrangers en situation irrégulière et font qu'un tel emploi n'est plus compétitif par rapport aux travailleurs nationaux. En conséquence, nous prions instamment tous les pays d'établir, de moderniser, d'améliorer leurs politiques, législations et pratiques, afin de garantir aux travailleurs migrants le plein bénéfice de ce principe et droit, sur la base des conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants et de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990.

2. **Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire**

38. Les Experts-conseillers notent l'augmentation du taux de présentation des rapports gouvernementaux qui a atteint cette année 100 pour cent. Nous saluons également la participation importante des organisations d'employeurs et de travailleurs au débat. Leur contribution fournit des informations essentielles qui permettent d'avoir une meilleure image de la réalisation du principe et droit dans les Etats qui font rapport. Néanmoins, la plupart des rapports gouvernementaux ne contiennent que des informations très limitées concernant les données sur le travail forcé dans leur pays. Il est très difficile de lutter contre la croissance constante du travail forcé ainsi que les pratiques y afférentes, sans disposer d'informations précises et détaillées provenant des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Nous espérons donc que les rapports gouvernementaux futurs et les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs fourniront une image complète de la situation réelle en ce qui concerne ce principe et droit.
39. S'agissant des ratifications, nous apprécions la ratification par le **Monténégro** et le **Viet Nam** de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ainsi que celle de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, par **Madagascar**, le **Monténégro**, le **Népal** et **Qatar** de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. En outre, plusieurs Etats ont exprimé leur intention de ratifier ces conventions ou de conclure le processus de ratification en cours (**Afghanistan, Brunéi Darussalam, République de Corée, Iles Salomon, République démocratique populaire lao, Samoa, Timor-Leste et Viet Nam**). Nous les encourageons à accélérer les démarches nécessaires afin qu'une étape déterminante vers la ratification universelle soit franchie.
40. Nous exprimons cependant notre préoccupation en ce qui concerne les gouvernements de **Malaisie** et de **Singapour**, qui ont précédemment dénoncé la convention n° 105 et n'ont pas encore renoué le dialogue avec le Bureau et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs de leur pays dans l'optique du réexamen de leur décision. De même, nous sommes préoccupés par les **Etats-Unis** où la ratification de la convention n° 29 n'est pas examinée de manière active. Nous invitons instamment ces pays à prendre des mesures à cet égard. Nous notons aussi que les gouvernements de **Chine** et du **Myanmar** n'ont pas encore exprimé d'intention quant à la ratification des conventions n° 29 et/ou 105.

-
41. La plupart des Etats reconnaissent expressément le principe et droit dans leur Constitution, politique nationale, législation ou réglementation. A cet égard, nous saluons l'adoption de nouvelles législations sur le travail forcé ou obligatoire en **Chine** et en **République démocratique populaire lao**. Nous encourageons les gouvernements d'**Afghanistan**, de la **République de Corée**, des **Iles Salomon**, de **Samoa** et du **Timor-Leste** à entreprendre le processus de révision de la législation du travail ou de le mener à bien. La réforme et le renforcement du cadre législatif, en conformité avec les normes internationales du travail, permettront à ces pays une meilleure mise en œuvre du principe et droit.
42. Nous comprenons que, en **Chine**, les dispositions de la loi sur le contrat de travail et de la loi pénale couvrent aussi l'Etat en tant qu'employeur. Nous rappelons à tous les gouvernements qu'il relève, avant tout, de leur responsabilité de garantir qu'il n'existe pas de travail forcé dans leur pays, pour quelque raison que ce soit.
43. S'agissant de l'interprétation et de l'application des exceptions prévues par la convention n° 105 en ce qui concerne certaines formes de travail forcé, nous invitons le gouvernement du **Viet Nam** à demander l'assistance du BIT pour les questions de conformité.
44. La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) rapporte qu'une consultation tripartite a eu lieu, en avril 2007, et qu'elle a conduit à la conclusion que certaines normes nationales du travail n'étaient pas compatibles avec les dispositions de la convention n° 105. Cependant, étant donné que le gouvernement du **Japon** a envoyé un rapport ne faisant état d'aucun changement au titre de l'examen annuel de 2008, nous lui demandons de fournir des informations mises à jour au sujet des observations de la JTUC-RENGO.
45. Ainsi qu'il a été signalé dans le rapport global sur le travail forcé⁸, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire constitue une difficulté pour pratiquement tous les pays du monde. En marge des formes traditionnelles de travail forcé ou obligatoire, diverses formes modernes apparaissent, en particulier l'exploitation des enfants, des travailleurs migrants, les pratiques de servitudes pour dettes sur des nouveaux lieux de travail ainsi que l'augmentation de la traite d'êtres humains dans le monde. Une attention particulière doit être accordée à la migration afin qu'elle ne conduise pas à du travail forcé ou à la traite d'êtres humains.
46. Beaucoup de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs indiquent qu'ils ne sont pas suffisamment au clair sur la signification exacte du travail forcé ainsi que les dérogations admises par les conventions. Cette absence de compréhension provient souvent d'une insuffisance dans le renforcement des capacités. Des programmes spécifiques devraient donc se concentrer sur le renforcement de la sensibilisation du public et la promotion du principe et droit dans les langues locales et à l'intention de groupes cibles choisies.
47. De ce point de vue, certains Etats ayant fait rapport, ont mis sur pied des programmes et des mécanismes pour lutter contre le travail forcé dans leur pays, que ce soit sous la forme d'esclavage classique, de servitude pour dettes, de traite d'êtres humains, de travail forcé des enfants, de servage ou autres. A cet égard, le **Canada** et les **Etats-Unis** ont pris certaines mesures positives, et nous les encourageons à entreprendre le processus de ratification de la convention n° 29.

⁸ Voir BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005. Voir également: www.ilo.org/declaration

-
48. La lutte contre le travail forcé et d'autres formes de traite d'êtres humains exige, en fait, la coopération transfrontalière et la synergie entre les pays pour lutter efficacement contre le commerce de traite d'êtres humains. Elle nécessite aussi une démarche intégrée, concertée et durable, engageant totalement les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties constituantes de la société.
49. Nous notons qu'un certain nombre de gouvernements, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs sont prêts à faire face aux difficultés et qu'ils ont demandé la coopération technique en vue de réaliser une évaluation par pays et d'organiser des ateliers, avec le soutien du BIT (**Afghanistan, Brunéi Darussalam, République de Corée, Îles Salomon, République démocratique populaire lao, Samoa, Timor-Leste et Viet Nam**).
50. Dans le même ordre d'idées, nous sommes convaincus que la coopération étroite du BIT avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), en particulier dans le contexte du budget régulier et du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (BIT/SAP-FL), prendra un nouvel élan dans le cadre de l'alliance mondiale contre le travail forcé, de la nouvelle alliance mondiale du commerce contre le travail forcé et la traite d'êtres humains, des programmes par pays de promotion du travail décent ainsi que des objectifs du Millénaire pour le développement visant à diminuer de moitié l'extrême pauvreté et la faim en 2015. Ce genre d'action permettra de réaliser l'élimination effective du travail forcé dans les différentes parties du monde.

3. Abolition effective du travail des enfants

51. Les Experts-conseillers notent que le taux de présentation des rapports gouvernementaux sur ce principe et droit reste élevé (97 pour cent). Le **Turkménistan** est le seul gouvernement qui a manqué à soumettre un rapport. Nous reconnaissons que le Bureau a concentré ses efforts et son assistance et a aidé certains pays à remplir leur obligation de soumettre des rapports (**Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Guinée-Bissau, Ouzbékistan, Sainte-Lucie et Sierra Leone**). Nous nous réjouissons également de noter le nombre élevé d'observations présentées par les organisations d'employeurs et de travailleurs qui confirment ainsi leur engagement indispensable pour réussir à abolir le travail des enfants.
52. Nous notons un manque d'informations pratiques dans plusieurs rapports; ce qui complique notre tâche consistant à évaluer la mesure dans laquelle le principe et droit est réalisé dans les pays concernés. Nous encourageons les pays à fournir des informations plus détaillées sur les données existantes se rapportant au travail des enfants ainsi que sur les mesures législatives et politiques à la base de la réduction du travail des enfants, y compris dans les domaines de l'éducation scolaire et de la réduction de la pauvreté. Nous attirons l'attention des gouvernements sur la possibilité de demander l'assistance technique du Bureau pour permettre l'élaboration de rapports plus complets.
53. Le rythme de ratification des conventions de l'OIT sur le travail des enfants a légèrement ralenti en 2007. On compte trois nouvelles ratifications pour la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, (**Estonie, Monténégro et République tchèque**) et deux pour la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (**Haïti et Monténégro**). Nous sommes cependant encouragés par le nombre considérable de pays qui ont fait état de leur intention de ratifier ces conventions ou qui ont indiqué que le processus de ratification était déjà en cours. Nous espérons qu'ils concluront ce processus sous peu.
54. La ratification universelle des conventions sur le travail des enfants n'est pas un rêve lointain mais un objectif réalisable, compte tenu du nombre des Etats qui ont exprimé leur intention de ratifier les conventions n^{os} 138 et/ou 182. (**Arabie saoudite, Bahreïn,**

Bangladesh, Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Cuba, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, Iles Salomon, République islamique d'Iran, Kiribati, Libéria, Myanmar, Ouzbékistan, Sainte-Lucie, Samoa, Sierra Leone, Somalie, Suriname, Timor-Leste et Vanuatu).

55. A cet égard, nous sommes préoccupés de constater que quelques gouvernements (**Australie, Etats-Unis, Inde et Nouvelle-Zélande**) ont indiqué leur absence d'efforts en vue de la ratification des conventions n^{os} 138 et/ou 182. Nous rappelons que, dans notre introduction de l'année dernière, nous avons noté les remarques de certains mandants (les gouvernements d'**Australie** et de **Nouvelle-Zélande** et *Business New Zealand* (BNZ)) sur l'effet potentiellement négatif que la ratification de la convention n^o 138 pourrait avoir sur la possibilité pour les jeunes d'accéder au marché du travail. Nous avons signalé que ces questions peuvent être traitées par diverses possibilités inhérentes au principe, par exemple, les travaux légers ou la formation professionnelle et l'apprentissage. La discussion de ces questions dans le cadre d'une consultation tripartite est décisive pour chaque pays. Nous notons que les deux partenaires sociaux de Nouvelle-Zélande formulent des commentaires à ce sujet: alors que *Business New Zealand* est opposé à la ratification de la convention n^o 138, la Confédération des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) recommande de recourir à l'assistance du BIT pour chercher les mesures législatives envisageables afin de permettre les travaux légers à partir de 13 ans et de fixer l'âge minimum général d'accès à l'emploi à 16 ans, en accord avec la convention n^o 138. Nous espérons que le Bureau et, en particulier, le Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) maintiendront leurs efforts en la matière.
56. Nous en appelons au gouvernement du **Mexique** – le seul dans le cadre de l'examen annuel qui n'a pas encore fait connaître sa position en la matière – à exprimer son intention concernant la ratification de la convention n^o 138. Nous prions instamment les autres gouvernements de préciser, dans la mesure du possible, les perspectives et les obstacles éventuels concernant la ratification des conventions n^{os} 138 et/ou 182. Ces détails permettront au Bureau de fournir une assistance mieux ciblée, répondant à la situation nationale particulière du pays en cause. Cela donnerait aussi au Bureau une base pour la recherche de ressources ou de donateurs potentiels pour financer la coopération technique en lien direct avec ce principe et droit.
57. Nous apprécions les informations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) sur le matériel destiné aux employeurs pour traiter le travail des enfants, développé conjointement par l'OIE et le BIT et publié en 2007. Il est de la plus haute importance que les partenaires sociaux comprennent le principe de l'abolition effective du travail des enfants et qu'ils utilisent cet outil pratique de même que celui qui existe déjà pour les syndicats sur le travail des enfants. Nous relevons également les demandes d'assistance provenant d'un certain nombre de mandants, dans des domaines tels que la mobilisation et le renforcement des capacités. En fait, le soutien aux réactions nationales devant le travail des enfants constitue une priorité pour le BIT, comme cela a été souligné dans les conclusions du rapport global de 2006 sur le travail des enfants⁹ et le Plan d'action mondial. Nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de la véritable reconnaissance et de l'engagement, au plan national, dans les actions contre le travail des enfants, et sur le rôle central des mandants tripartites.

⁹ Voir. BIT: *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006. Voir également: www.ilo.org/declaration

-
58. Le problème du travail des enfants dans l'économie informelle constitue un défi majeur. La solution pourrait se trouver dans la généralisation des questions de travail des enfants en les intégrant dans un ensemble plus vaste de priorités de l'OIT, telles que les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). L'abolition du travail des enfants consiste à assurer aux enfants le droit d'être protégés de l'exploitation économique. Nous devons néanmoins signaler que ce principe et droit ne peut être réalisé isolément, sans traiter les questions économiques et sociales plus larges se posant à la société, telles que l'éducation scolaire, le travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, y compris les jeunes ayant atteint l'âge minimum d'accès à l'emploi.
59. L'expansion de la traite d'êtres humains et l'augmentation des migrations rendent les enfants particulièrement exposés. Dans un contexte de servitude pour dettes des enfants dans le secteur agricole et dans les industries de fabrication dans de nombreux pays, de recrutement d'enfants soldats et d'enfants engagés dans le trafic de drogues, dans la prostitution et la pornographie, nous ne pouvons pas assez insister sur la nécessité impérieuse pour les gouvernements de mettre en œuvre, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des stratégies destinées à lutter contre le travail forcé ainsi que le travail des enfants et ses pires formes.
60. Une action globale est nécessaire pour traiter le travail des enfants et ses causes profondes. Le travail des enfants constitue un obstacle à l'éducation scolaire. De plus, nous devons signaler qu'il ne sera pas possible d'atteindre l'objectif du Millénaire pour le développement, visant l'éducation universelle en 2015, si des progrès parallèles ne sont pas réalisés dans le cadre de l'abolition effective du travail des enfants. Nous espérons que la coopération de l'OIT avec la Banque mondiale, l'UNICEF et l'UNESCO dans le cadre de l'éducation pour tous – en particulier par l'intermédiaire du Groupe de travail mondial sur le travail des enfants et l'éducation scolaire – sera poursuivie et renforcée. A cet égard, nous souhaitons souligner le lien étroit entre la promotion de l'éducation scolaire et la lutte contre le travail des enfants. Nous recommandons, comme moyen, parmi d'autres, de lutte contre ce fléau, que les horaires scolaires soient augmentés et que l'offre et la qualité de l'enseignement soient améliorées.
61. La promotion de «l'éducation pour tous», du travail décent ainsi que la réalisation de l'objectif du Millénaire pour le développement de diminuer de moitié, pour 2015, l'extrême pauvreté et la faim permettront de combattre le fléau du travail des enfants. Dans le contexte de cette stratégie mondiale, nous insistons fermement sur l'importance de programmes de développement visant à soulager la pauvreté par l'emploi et la génération de revenus, ainsi que sur la nécessité de traiter de toute urgence et en priorité l'élimination immédiate des pires formes de travail des enfants. Le rôle du Programme pour l'élimination du travail des enfants (OIT/IPEC) est essentiel en la matière, et nous lançons un appel à la communauté des donateurs pour qu'elle fournisse un soutien matériel supplémentaire pour la réalisation des objectifs et des initiatives de ce programme.

4. **Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession**

62. Les Experts-conseillers notent l'augmentation du taux de présentation des rapports gouvernementaux qui atteint 100 pour cent, y compris le premier rapport de **Brunéi Darussalam** et un nouveau rapport fourni par les **Iles Salomon**, en coopération avec le BIT. Il y a cependant une légère diminution du taux de participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Nous les encourageons à maintenir un taux de participation élevé, car la discrimination et l'égalité sur les lieux de travail sont des phénomènes subtils se manifestant essentiellement dans la pratique quotidienne; les voix et actions de ces organisations sont nécessaires pour identifier les situations de discrimination et les combattre efficacement.

-
63. Les informations fournies dans les rapports et les observations sont souvent trop limitées et ne couvrent pas toute une série de questions relevant de la discrimination. Le caractère limité des informations empêche d'avoir une image nette de la situation dans les pays faisant rapport. En conséquence, compte tenu de la nature complexe et subtile de la discrimination et de ses effets négatifs sur le travail, la société et le développement, nous lançons un appel aux gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour qu'ils fassent de plus amples efforts pour réunir et fournir davantage d'informations et de données sur ce principe et droit.
64. S'agissant des ratifications, nous notons que le **Monténégro** a ratifié récemment à la fois la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Nous notons les intentions de ratification ou d'études en vue de la ratification de ces conventions, exprimées par la plupart des gouvernements (**Bahreïn, Brunéi Darussalam, Japon, Iles Salomon, Kiribati, Koweït, République démocratique lao, Libéria, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste**). Nous les encourageons à accélérer les procédures afin de franchir une étape déterminante vers la ratification universelle.
65. Etant donné qu'un grand nombre de ces pays ont demandé la coopération technique du BIT pour le processus de ratification (sur le contenu des conventions n°s 100 et 111, l'examen de la législation du travail, le processus de ratification, etc.), nous demandons au Bureau de renforcer l'assistance à cet égard, et nous encourageons le gouvernement de **Namibie** à demander les conseils techniques du BIT relativement à la ratification de la convention n° 100. Les **Etats-Unis** sont les seuls à déclarer qu'ils n'étudient pas activement la ratification de la convention n° 100, et la **Malaisie** et **Singapour** n'ont pas encore exprimé leur intention concernant la ratification de la convention n° 111.
66. La discrimination prend constamment de nouvelles formes. Le rapport global de 2007¹⁰ a identifié à juste titre les nouvelles formes reconnues de discrimination au travail comme étant, entre autres, la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, les personnes atteintes de VIH/sida ainsi que d'autres formes émergentes. Tout ceci vient s'ajouter à la liste déjà longue des formes reconnues depuis longtemps telles que celles qui sont fondées sur la race, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine sociale ou nationale, etc.
67. De nombreux gouvernements ayant fait rapport ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs ont demandé le soutien du BIT pour faire face au fléau de la discrimination sur les lieux de travail, par l'intermédiaire d'évaluations par pays et d'ateliers sur la réalisation du principe et droit. L'action de l'OIT pour promouvoir l'égalité et lutter contre toutes les formes de discrimination au travail devrait être renforcée à cet égard, en particulier par l'intermédiaire des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), du Programme de la Déclaration du BIT et avec la participation des autres programmes et des bureaux du BIT.
68. A cet égard, nous saluons la contribution intéressante du Programme de la Déclaration du BIT en matière de recherche et de publication sur les salaires selon le genre, ainsi que l'égalité raciale ou ethnique et la dimension de genre. Nous apprécions également l'étroite collaboration entre le programme et la Confédération syndicale internationale (CSI) pour le développement d'une stratégie syndicale de lutte contre le racisme et la xénophobie, particulièrement au moyen de programmes de sensibilisation et par la préparation d'un

¹⁰ Voir BIT: *L'égalité au travail: relever les défis*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007. Voir également: www.ilo.org/declaration

matériel de formation complet destiné à l'usage des syndicats sur les lieux de travail respectifs. Nous encouragerions un même type de coopération avec les organisations d'employeurs.

- 69.** Ce type d'actions concrètes devrait, en fait, être encouragé et multiplié et nous en appelons à un soutien accru de la part des donateurs en la matière, afin de contribuer à lutter, partout et dans le quotidien, contre la discrimination au travail. L'élimination de la discrimination au travail constitue une étape essentielle dans la fondation d'une société juste, paisible, durable et prospère.

Partie II. Informations fournies au titre de l'examen annuel

A. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail

1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

a) *Rapports*

70. Tous les 35 Etats concernés ont soumis leur rapport sur le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (ce qui correspond à un taux de présentation des rapports de 100 pour cent), soit une hausse de 3 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2007 concernant ce principe et droit ¹.
71. A l'échelle nationale, 22 organisations d'employeurs et 31 organisations de travailleurs de 27 Etats ont formulé des observations sur la base de référence mise à jour ou sur le premier rapport de leur gouvernement.
72. A l'échelle internationale, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ² faisant référence en général à la réalisation du principe et droit, tandis que la Confédération syndicale internationale (CSI) a envoyé 28 observations pour l'examen annuel 2008 et deux observations tardives pour l'examen de 2007 sur la réalisation du principe et droit à **Bahreïn**, au **Japon** et **Qatar**.
73. On trouvera dans le tableau, ci-dessous, les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs ayant envoyé des observations, ainsi que les pays concernés.

¹ Voir encadré 1, p. 9 du présent document.

² Voir paragr. 562 du présent document.

Examen annuel de 2008: Observations des organisations d'employeurs et de travailleurs relatives au principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective *

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Afghanistan		Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)	
Arabie saoudite	Conseil des chambres de commerce et d'industrie saoudiennes (SCCI)	Commission saoudienne des travailleurs des télécommunications (STWC)	X
Bahreïn	Chambre du commerce et de l'industrie de Bahreïn (BCCI)	Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)	X
Brésil	Confédération nationale du Commerce (CNC)	Centrale syndicale unique (CUT)	X
Brunéi Darussalam	Chambre nationale de commerce et de l'industrie (NCCI)	Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU)	X
Canada			X
Chine	Confédération des entreprises de Chine (CEC)	Fédération des syndicats de Chine (ACFTU)	X
République de Corée			X
Emirats arabes unis	Fédération des chambres de commerce et d'industrie des Emirats arabes unis (UAEFCCI)	Commission de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis (UAECCPA)	X
Etats- Unis		Fédération américaine du travail et Congrès des organisations de travailleurs de l'industrie (AFL-CIO)	X
Guinée-Bissau	Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)	Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG), Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB)	X
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SCCI)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU), Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)	
Inde	Conseil des employeurs indiens (CIE)	Congrès panindien des syndicats (AITUC), <i>Bharatiya Mazdoor Sangh</i> (BMS)	X
République islamique d'Iran	Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA)	Confédération de la Conférence islamique du travail d'Iran (ICILC)	X
Iraq			X
Jordanie		Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU)	X
Kenya	Fédération des employeurs du Kenya (FKE)	Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA)	X
République démocratique populaire lao	Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)	Fédération lao des syndicats (LFTU)	X

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Liban			X
Malaisie		Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC)	X
Maroc	Fédération des chambres marocaines de commerce, d'industrie et de services (FCMCIS)	Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM)	X
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)		X
Népal	Conseil des Fédérations des Chambres du commerce et de l'industrie du Népal (FNCCI)	Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT), Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU), fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)	X
Nouvelle-Zélande	Business New Zealand (BNZ)		
Oman		Commission des travailleurs d'Oman (OWC)	X
Ouzbékistan	Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU)	Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU).	
Qatar		Commission des travailleurs du pétrole de Qatar (QPWC)	X
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)		X
Soudan	Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF)	Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF)	X
Thaïlande	Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI)	Congrès national des travailleurs de Thaïlande (NCTL)	X
Timor-Leste			X
Vanuatu		Syndicat national des travailleurs du Vanuatu (VNWU)	
Viet Nam	Chambre de l'industrie et du commerce du Viet Nam (VCCI)	Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL)	X

* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni une observation générale au titre de principe et droit, reproduite au paragraphe 562 du présent document.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

b) *Rapports mentionnant des efforts*

74. Ratifications et intentions de ratification. Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré une ratification portant sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (**Monténégro**) et deux ratifications portant sur la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (**Koweït** et **Monténégro**). Les pays qui ont récemment ratifié les deux conventions fondamentales

se rapportant au même principe et droit n'ont plus d'obligation de présenter des rapports au titre de l'examen annuel de la Déclaration. Une période de deux ans sans présentation de rapports s'ouvre aussi pour eux (soit douze mois pour la mise en vigueur après ratification et douze mois après l'entrée en vigueur) pour leur permettre de mettre leur législation et leur pratique en conformité avec les dispositions des conventions ratifiées avant de présenter un rapport sur l'application de ces instruments nouvellement ratifiés (en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

75. Le tableau ci-dessous indique les pays qui ont exprimé en 2006-07 leur intention de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98.

Etat des intentions de ratification concernant les conventions n^{os} 87 et 98 dans le cadre de l'examen annuel de 2008

Conventions	Ratifications en 2006-07	Intentions de ratification en 2008
Convention n ^o 87	Monténégro (3/06/2006)	Afghanistan, Bahreïn, Emirats arabes unis, Guinée-Bissau, IraQ, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban Népal, Oman, Samoa, Somalie, Soudan, Thaïlande, Timor-Leste
Convention n ^o 98	Koweït (9/08/2007), Monténégro (3/06/2006)	Afghanistan, Bahreïn, Emirats arabes unis, République démocratique populaire Lao, Oman, Samoa, Somalie, Thaïlande, Timor-Leste

Source: BIT: Rapports et bases de référence au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

76. Le **Monténégro** a ratifié 68 conventions de l'OIT par succession à l'ancienne Communauté des Etats de Serbie et Monténégro en juin 2006. Les huit conventions fondamentales sont toutes au nombre de ces instruments. Il n'y a donc pas eu de présentation de rapport pour aucun des principes et droits fondamentaux au travail.
77. Concernant les intentions de ratification, le gouvernement de l'**Afghanistan** indique que la ratification des conventions n^{os} 87 et 98 est en cours d'évaluation par le Conseil des ministres et, après approbation du Conseil, sera soumise au parlement. En **Iraq**, le gouvernement indique dans son rapport que la ratification de la convention n^o 87 est déjà devant le parlement pour approbation.
78. Le gouvernement du **Népal** indique qu'il est entré dans la phase finale de la ratification de la convention n^o 87, et qu'elle sera présentée au Cabinet pour approbation.
79. Le gouvernement de **Bahreïn** observe qu'une commission tripartite sera constituée sous peu, et qu'elle va s'engager dans le processus de ratification des conventions fondamentales de l'OIT restantes.
80. En **Guinée-Bissau**, la ratification de la convention n^o 87 a été approuvée par ordonnance (loi n^o 10/91 du 3 octobre 1991) mais n'a pas été encore promulguée par le Président. En conséquence, le processus devra être repris depuis le début.
81. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** confirme son intention de ratifier les deux conventions n^{os} 87 et 98, la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) et la Fédération lao des syndicats (LFTU) ont proposé qu'une consultation tripartite soit tenue afin d'accélérer le processus de ratification.
82. Plusieurs pays envisagent de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 mais dans une étape au préalable, ils veulent s'assurer que leur politique, loi ou pratique sont en pleine conformité

avec les dispositions des conventions (**Brésil, Canada, Guinée-Bissau, Inde, Jordanie, Kenya, Liban, Oman, Samoa, Somalie, Soudan, Thaïlande** et **Timor-Leste**). Cependant, seuls les gouvernements de **Jordanie**, du **Kenya**, du **Liban** et du **Soudan** ont déclaré qu'ils avaient entamé un processus de révision de la législation du travail.

- 83.** Au **Liban**, le gouvernement indique qu'un projet de modification est en cours portant sur la réglementation du personnel et sur le Code du travail. Le projet comporte la promotion de la liberté d'association dans les secteurs publics et privés. La ratification de la convention n° 87 dépend directement de ces projets législatifs.
- 84.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** déclare qu'il envisage la ratification éventuelle des conventions n°s 87 et 98, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 85.** A la suite du soutien apporté à la ratification de la convention n° 87 par la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) et la Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU), le gouvernement d'Ouzbékistan a déclaré qu'il envisagerait la ratification de cet instrument.
- 86.** Les bases de référence par pays indiquent que presque toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent leur gouvernement dans le processus de ratification des conventions n°s 87 et /ou 98.
- 87. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Comme indiqué précédemment, la plupart des pays reconnaissent le principe et droit dans leur Constitution nationale (**Afghanistan, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Irak, Jordanie, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Népal, Qatar, Samoa, Thaïlande, Timor-Leste** et **Viet Nam**). Cependant, à **Brunéi Darussalam**, la liberté d'association et de négociation collective n'est pas reconnue dans la Constitution nationale.
- 88.** Par exemple, au **Kenya**, l'Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA) fait observer que le projet de Constitution a été rejeté par votation. Cependant, l'article 80 de la Constitution en vigueur respecte les dispositions de la convention n° 87.
- 89.** Le gouvernement du **Népal** a déclaré que le droit à la liberté d'association et de négociation collective a été consacré comme droits fondamentaux dans la nouvelle Constitution intérimaire de janvier 2007.
- 90.** Le gouvernement de **Thaïlande** déclare qu'une nouvelle Constitution a été promulguée le 24 août 2007 qui prévoit la liberté d'association pour toutes les personnes, y compris les fonctionnaires du gouvernement et de l'Etat.
- 91.** En **Ouzbékistan**, le Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) indique que le droit des citoyens de s'affilier à des syndicats, des partis politiques ou d'autres organisations publiques volontaires est prévu par l'article 34 de la Constitution.
- 92. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** Selon la Confédération syndicale internationale (CSI), une nouvelle loi consacrant le principe de négociation collective devrait être adoptée pour la première fois à **Bahreïn**.
- 93.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** indique que la liberté d'association est reconnue dans la loi sur les syndicats, chapitre 128, qui se réfère également au droit de négociation collective.

-
94. Au **Canada**, la Cour suprême a statué en juin 2007 que le droit d'association du travailleur en vue d'atteindre les buts en rapport avec le travail par la négociation collective est protégé par l'article 2(d) de la Charte canadienne des droits et libertés. Le gouvernement indique que, du fait qu'il s'agit d'un revirement de la jurisprudence constante de la cour, cette décision pourrait entraîner des conséquences significatives pour les relations du travail dans le pays.
95. Le gouvernement de la **Chine** note que la loi sur le contrat de travail, adoptée par le Congrès national du peuple, le 29 juin 2007, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Cette loi comporte des dispositions spécifiques sur les contrats collectifs (chap. 5.1, art. 51-56).
96. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** indique qu'un nouveau Code du travail a été adopté et qu'il comprend des dispositions spécifiques sur la liberté d'association pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.
97. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** se réfère à plusieurs décisions judiciaires, telles que: i) *Christchurch City Council v. Southern Local Government Officers Union Inc*; et ii) *Greenlea Premier Meats Limited v. New Zealand Meat & Related Trade Union Inc* (16 juin 2006, Tribunal de l'emploi).
98. A **Oman**, le gouvernement déclare que des nouvelles réglementations, portant sur la négociation collective, la grève non violente et la fermeture d'une entreprise, ont été adoptées.
99. Le gouvernement de **Somalie** déclare que le principe et droit est reconnu dans le Code du travail.
100. **Exercice du principe et droit.** Au **Brunéi Darussalam** l'autorisation ou l'approbation du gouvernement est requise pour créer une organisation d'employeurs ou de travailleurs mais pas pour conclure des accords collectifs. L'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective est reconnu aux niveaux de l'entreprise, du secteur, de l'industrie, ainsi qu'aux niveaux national et international, pour toutes les catégories d'employeurs et de travailleurs, sauf pour l'armée, la police, et les services pénitentiaires. Cependant, une association de sécurité sociale qui peut aussi défendre les intérêts professionnels a été constituée par le personnel des prisons. L'affiliation à des organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs est subordonnée à l'approbation gouvernementale, conformément à l'article 109 de la loi sur le travail, chapitre 93. Selon le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU), le droit de négociation collective s'exerce par le moyen de la libre négociation de conventions collectives entre le syndicat BOWU et la compagnie *Brunei Shell Petroleum*. A cet égard, une convention collective est conclue tous les trois ans (avec une possibilité de prolongation) et dûment enregistrée auprès du département du travail.
101. En **Guinée-Bissau**, le gouvernement note qu'aucune autorisation n'est requise pour créer une organisation d'employeurs ou de travailleurs.
102. En **Chine**, la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) observe que le principe et droit sont protégés dans les lois et réglementations nationales et que les travailleurs jouissent du plein droit d'organisation.
103. A la suite de l'accord de paix au **Soudan**, la Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF) a indiqué qu'un accord a été signé, en mai 2007, avec le gouvernement du Soudan sud pour renforcer les syndicats existants et en créer de nouveaux.

-
- 104.** En **Ouzbékistan**, la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) indique que la liberté d'association s'applique aux travailleurs de tous les secteurs de l'économie (à l'exception des forces armées et des forces de sécurité intérieure).
- 105. Introduction de changements législatifs.** En **République de Corée**, le gouvernement fait valoir que, se fondant sur l'accord tripartite de septembre 2006, l'Assemblée nationale a adopté, en décembre 2006, la loi sur les syndicats (TURLAA). Les éléments principaux du texte révisé sont les suivants: i) l'exigence de notification pour l'aide par une tierce partie a été supprimée le 1^{er} juillet 2007; ii) l'arbitrage obligatoire dans les services publics essentiels doit être supprimé le 1^{er} janvier 2008; en lieu et place, un système de service minimum sera introduit et le recours à une main-d'œuvre de remplacement pendant les grèves sera autorisé.
- 106.** En **République démocratique populaire lao**, un nouveau Code du travail a été adopté en 2006, qui comprend des dispositions sur la liberté d'association pour les employeurs et les travailleurs.
- 107.** A **Oman**, un décret royal a été promulgué en juillet 2006 en même temps qu'une décision ministérielle sur la formation, le travail et le système d'enregistrement des syndicats et associations de travailleurs. En outre, une décision ministérielle n° 24/2007 a été publiée concernant la création de syndicats et la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU).
- 108.** Au **Soudan**, le parlement, faisant suite à des consultations tripartites, a révisé en mai 2007 la loi sur le service public de 1995.
- 109.** Quelques gouvernements indiquent que la révision de la législation du travail est en cours (**République islamique d'Iran** et **Iraq**), et d'autres déclarent qu'ils se trouvent dans la dernière phase d'introduction de changements législatifs (**Jordanie**, **Kenya Liban** et **Viet Nam**).
- 110.** Le gouvernement de **Jordanie** signale qu'un comité mixte composé des partenaires sociaux a envisagé, pendant plus de deux ans, la possibilité de modifier le Code du travail, spécialement en ce qui concerne les relations professionnelles collectives et le droit d'organisation aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs. Les propositions de modification ont été soumises au Conseil des ministres pour approbation. Ce processus illustre les efforts pour rapprocher les lois nationales sur le travail des exigences de la convention n° 87 et préparer ainsi la ratification de cet instrument.
- 111.** Au **Kenya**, le COTU-KENYA observe que le projet de loi sur les relations professionnelles, qui comprend la loi sur les conflits professionnels et la loi sur les syndicats, est en discussion devant le parlement.
- 112.** Le gouvernement du **Liban** indique que le projet de modification du Code du travail a été soumis au Conseil des ministres conformément à la procédure. Le ministère du Travail a repris par la suite le projet pour le réexaminer et pour y inclure quelques modifications afin de rendre ses dispositions compatibles avec les normes internationales. D'autre part, le Conseil de la fonction publique prépare un projet de règlement du personnel qui sera ensuite soumis au Premier ministre, comme le veut la procédure.
- 113.** En **Thaïlande**, le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) déclare qu'il a pris part aux travaux préparatoires pour la nouvelle loi du travail qui garantira les droits des travailleurs dans le secteur privé aussi bien que public. Le gouvernement soumet ce projet de loi à l'Assemblée nationale.

-
114. Le gouvernement du **Viet Nam** signale que la loi sur les associations sera promulguée bientôt par le prochain corps législatif.
115. **Mécanismes de contrôle, mise en œuvre et sanction.** L'examen des rapports des gouvernements montre qu'une grande majorité de pays prévoient des mécanismes de mise en œuvre et/ou de sanction pour assurer l'application des lois nationales.
116. Des commissions tripartites comprenant des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs ont été constituées, dans différents pays pour renforcer le partenariat ainsi que la cohérence, la qualité et l'efficacité des politiques nationales et des lois. En **Jordanie**, la Fédération générale jordanienne des syndicats (GFJTU) note qu'un nouveau comité tripartite a été créé en juin 2007.
117. En **Guinée-Bissau**, le gouvernement signale qu'un organe tripartite pour le dialogue social a été récemment institué.
118. Le gouvernement de **Bahreïn** indique qu'une commission tripartite qui devrait entamer les travaux en vue de la ratification des conventions fondamentales restantes de l'OIT serait constituée sous peu.
119. Le gouvernement du **Mexique** déclare qu'il a institué des commissions du travail au sein du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, avec les représentants des employeurs et des travailleurs, en vue de réviser les accords cadres en vigueur et de renforcer les relations professionnelles dans les industries du sucre et du caoutchouc. Ces commissions traiteront de diverses questions se rapportant notamment aux conditions de travail et à la modernisation au niveau des entreprises.
120. Au **Maroc**, le gouvernement note que les institutions tripartites nationales existantes ont été renforcées, notamment le Conseil supérieur de la mutualité et le Conseil supérieur de la négociation collective.
121. En **Somalie**, le gouvernement souligne qu'une nouvelle commission indépendante du service public (CSC) a été instituée et qu'elle traitera des conditions de travail des fonctionnaires.
122. Dans les cas où le principe et droit n'est pas respecté, la question est généralement renvoyée aux tribunaux administratifs ou aux tribunaux du travail ou encore à l'inspection du travail, pour prononcer les sanctions voulues s'échelonnant de l'amende à des peines de prison. Des sanctions civiles ou administratives peuvent aussi s'appliquer. (**Afghanistan, Brésil, Brunéi Darussalam, Canada, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, Iraq, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Somalie, Soudan, Thaïlande et Timor-Leste**).
123. Des mécanismes institutionnels spéciaux ont aussi été créés dans divers pays. En cas de non-respect du principe et droit dans le secteur public, des discussions ou des négociations ont lieu au sein d'institutions spéciales, comme cela a été prévu au **Canada**, en **Inde**, en **République de Corée**, au **Liban**, au **Mexique**, en **Malaisie**, au **Myanmar** et en **Somalie**.
124. Par exemple, au **Canada**, chaque juridiction crée une commission quasi-judiciaire pour les relations professionnelles, comprenant des représentants des travailleurs et des employeurs, pour gérer les lois sur la négociation collective. Des commissions du travail, dans chaque juridiction, ont la capacité de prendre par voie d'ordonnance toute une série de décisions de dédommagements qui peuvent être portées devant le tribunal compétent et prendre force de droit.

-
125. Le gouvernement du **Myanmar** indique que, entre janvier et juillet 2007, plusieurs cas ont abouti à des accords par négociation et conciliation.
126. **Attention spéciale accordée à des situations particulières.** Certains pays ont accordé une attention spéciale à des situations particulières en vue de réaliser le principe et droit. Cela concerne en particulier: i) les femmes (**Afghanistan, Guinée-Bissau, République démocratique populaire lao, Liban et Oman**); ii) des catégories particulières de personnes, tels que les enfants, les travailleurs migrants, les travailleurs infirmes et/ou des personnes dans des industries ou des secteurs particuliers (**Brésil, République de Corée et République islamique d'Iran**); ou iii) des minorités religieuses (**République islamique d'Iran et Kenya**).
127. Selon le gouvernement du **Liban**, une commission de gestion nationale a été créée en mai 2007 pour s'occuper de la situation des travailleuses migrantes domestiques. Elle a pour tâche de préparer et de mettre en œuvre des projets visant à protéger ces travailleuses en coordination avec les organisations internationales compétentes et avec les comités de la société civile. Les projets suivants ont été élaborés: i) un manuel sur les droits et obligations; ii) un contrat de travail formel; et iii) une loi spéciale sur les travailleuses migrantes domestiques.
128. A **Oman**, la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) indique qu'elle a encouragé la participation des femmes dans les syndicats ainsi que la constitution d'un syndicat pour les travailleuses, en coopération avec des ONG.
129. **Activités de promotion.** Divers types d'activités ont été menées par les gouvernements et/ou les organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir le principe et droit. A l'échelon régional, le cinquième Séminaire régional OIT/Conseil de coopération du Golfe (CCG) sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail dans les pays du CCG a été organisé en mai 2007, avec la participation tripartite de l'**Arabie saoudite, de Bahreïn, des Emirats arabes unis, du Koweït, d'Oman et de Qatar**.
130. A **Oman**, la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) déclare qu'elle a pris part à diverses activités tripartites organisées par l'Organisation arabe du travail (OAT).
131. Le gouvernement de **Qatar** rapporte que le Département du travail a pris part, en février 2007, à une conférence sur les libertés et les droits syndicaux dans le monde arabe, organisée conjointement à Tunis par l'Organisation arabe du travail (OAT) et l'OIT.
132. Sur le plan national, des études de cas et/ou des ateliers ont eu lieu en collaboration avec le BIT, en vue d'évaluer la situation réelle et de préparer des recommandations et des plans d'action pour la réalisation du principe et droit (**Afghanistan, Guinée-Bissau et Kenya** en 2007)
133. A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement rapporte que des fonctionnaires du Département du travail du ministère de l'Intérieur et du bureau du Procureur général ainsi que des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été sensibilisés sur les principes et droits fondamentaux au travail et sur les conventions fondamentales, au cours d'une assistance fournie par le BIT en matière d'élaboration des rapports, en novembre 2007. La Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) indique qu'elle encourage les relations entre ces principes et droits, le travail décent et les entreprises durables au moyen de discussions parmi ses membres et avec le gouvernement. Le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU) indique qu'il organise des réunions mensuelles afin de développer les connaissances de ses membres sur l'OIT et les principes et droits fondamentaux au travail.

-
- 134.** En **Inde**, le Conseil des employeurs de l'Inde (CEI) relève qu'il a organisé des consultations tripartites régionales sur le suivi de la Déclaration depuis 2003.
- 135.** En **Jordanie**, la Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU) note que des campagnes médiatiques ont été menées dans le cadre du projet de dialogue social, pour expliquer les dispositions de la convention n° 87.
- 136.** En **République démocratique populaire lao**, la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) signale que des réunions bipartites sont organisées régulièrement avec les travailleurs et des consultations ont lieu en cas de différends. En outre, elle a organisé plusieurs séminaires tripartites sur la révision de la législation du travail en collaboration avec le BIT.
- 137.** Au **Mexique**, le gouvernement déclare que plusieurs commissions paritaires ont été instituées pour considérer les questions d'intérêt commun au gouvernement fédéral ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 138.** Au **Népal**, la Fédération des chambres du commerce et de l'industrie du Népal (FNCCI) se réfère à des activités bipartites de sensibilisation organisées au plan régional.
- 139.** En **Nouvelle-Zélande**, l'organisation d'employeurs *Business New Zealand* (BNZ) répète que ses structures régionales poursuivent leur participation quant à l'éducation, aux conseils et aux informations sur les dispositions relatives aux relations professionnelles, à destination des membres, tant par des services de conseils en ligne, que par une assistance dans les négociations individuelles ou collectives, etc.
- 140.** Des séminaires et des cours de formation ont eu lieu aux plans national et international afin de renforcer les compétences des partenaires tripartites. Par exemple, au **Kenya**, deux juges des tribunaux du travail ont pris part, en septembre 2007, à un cours sur les normes internationales du travail destiné à des juges, des avocats et des éducateurs en matière juridique, patronné par le BIT et le Centre de Turin. Dans le même ordre d'idées, trois fonctionnaires gouvernementaux du **Samoa**, de la **Somalie** et du **Timor-Leste** ont reçu une formation donnée par le BIT et le Centre de Turin, sur les normes internationales du travail et le suivi de la Déclaration, en mai et juin 2007, à Turin et Genève.
- 141.** Selon le gouvernement du **Canada**, le Service fédéral de médiation et de conciliation (FMCS) joue un rôle important pour la promotion du principe et droit. En septembre 2007, ce service a tenu sa conférence bisannuelle au cours de laquelle les représentants des syndicats, des employeurs et des gouvernements venus du pays entier ont examiné les meilleures pratiques professionnelles, la négociation collective et les moyens d'améliorer les relations entre travailleurs et directions. Par ailleurs, le Programme de médiation préventive (PMP) du FMCS offre formation et assistance pour le développement de relations de coopération professionnelle dans le pays et également, au sein de commissions mixtes comprenant travailleurs et management, pour l'efficacité, la négociation tenant compte des intérêts respectifs, la médiation en cas de conflit, le développement des relations et l'encouragement de la négociation collective. Au cours de l'année 2007, 23 projets ont vu le jour dans le cadre du Programme de partenariat travailleurs-management (LMPP) qui a apporté une contribution financière pour appuyer et promouvoir le développement de bonnes relations de coopération entre travailleurs dans le pays.
- 142.** En **Chine**, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) déclare qu'elle va sous peu organiser des activités sur la négociation collective, à destination des employeurs.

-
- 143.** En **Jordanie**, le gouvernement indique qu'il entreprend de nombreuses activités de formation pour les organisations d'employeurs et de travailleurs afin de les familiariser avec les dispositions de la convention n° 87.
- 144.** Au **Kenya**, la Fédération des employeurs du Kenya (FKE) mentionne qu'il a organisé des programmes de formation dans le cadre du Groupe consultatif du management (MCG).
- 145.** Au **Liban**, le gouvernement déclare que l'Institut national d'administration du ministère du Travail prépare un cours de formation sur les normes internationales du travail ratifiées à l'intention du personnel de l'unité de l'inspection du travail de la prévention et de la sécurité. D'autres cours de formation seront également dispensés aux commissaires du gouvernement au sein des conseils d'arbitrage du travail, par l'intermédiaire de l'Institut judiciaire du ministère de la justice.
- 146.** Au **Népal**, les organisations de travailleurs, c'est-à-dire la Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), la Fédération népalaise des syndicats (ANFTU) et la Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT)) déclarent que le ministère du Travail a organisé plusieurs réunions en coopération avec le BIT, sur la liberté d'association et la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 147.** Au **Myanmar**, l'Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI) précise qu'elle organise et assure la promotion de séminaires de formation à l'intention des travailleurs.
- 148.** Le gouvernement d'**Oman** indique que plusieurs programmes de formation pour travailleurs ont été organisés en coopération avec le BIT, notamment un atelier tripartite sur le règlement des conflits. Selon la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU), un projet sur la création de syndicats a été lancé et la fondation de la Fédération (GFOTU) a été menée à bien en coopération avec le BIT.
- 149.** Le gouvernement des **Iles Salomon** déclare qu'il fournit une assistance financière pour la célébration de la journée du travail. Ces activités comprennent des programmes de sensibilisation et des émissions de radio sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 150.** En **Thaïlande**, la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI) déclare avoir organisé des activités de formation et des débats bipartites sur le principe et droit. Selon le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL), des activités sectorielles de formation ont été réalisées à l'intention des syndicats. En collaboration avec les services de sécurité sociale, des séminaires sur la négociation collective ont été organisés sur une base régulière.
- 151.** Au **Viet Nam**, la Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL) indique que des activités de formation sur la négociation collective sont organisées à l'intention des travailleurs afin d'améliorer les relations professionnelles ainsi que le contenu des conventions collectives.
- 152.** Au **Soudan**, plusieurs ateliers ont été organisés en coopération avec le BIT, en 2006 et 2007, pour renforcer le partenariat et le dialogue social. En outre, un atelier tripartite a eu lieu à Khartoum, en juillet 2007, en coopération avec l'Organisation arabe du travail (OAT). La Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF), déclare que des cours de formation tripartites sur la liberté d'association et sur la sécurité et la santé ont été organisés à Khartoum, en coopération avec l'OAT, ainsi que trois ateliers sur la réintégration partielle de l'économie informelle au sein de l'économie formelle.

-
- 153. Collecte et diffusion de données.** Seul un nombre restreint de gouvernements ou d'organisations d'employeurs ou de travailleurs ont fourni des données mises à jour sur le principe et droit (**Brunéi Darussalam, Chine, Mexique, Myanmar et Nouvelle-Zélande**).
- 154.** A **Brunéi Darussalam**, selon le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU), 232 assistants cadres techniques sur 831 travailleurs de la compagnie *Brunei Shell Petroleum* sont affiliés au syndicat. La Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) indique de son côté qu'elle réunit environ 1 500 employeurs et qu'elle comprend trois affiliés importants: la Chambre malay de commerce et d'industrie (MCCI), la Chambre chinoise de commerce et d'industrie et la Chambre internationale du commerce (ICC).
- 155.** Le gouvernement de **Chine** déclare que le nombre de conventions collectives à la fin de 2006 a atteint 521 100, couvrant au total 9,06 millions de travailleurs. En outre, la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) indique que le nombre de membres des syndicats a augmenté de 19,648 millions en 2006, portant le nombre total à près de 170 millions de membres, soit un taux de syndicalisation de 73,6 pour cent.
- 156.** Le gouvernement du **Liban** signale que Beyrouth est le siège de 172 organisations d'employeurs et 396 syndicats répartis comme suit: Mont-Liban (129 organisations d'employeurs et 216 syndicats); le nord (19 organisations d'employeurs et 61 syndicats); le sud (13 organisations d'employeurs et 71 syndicats); et la Beqaa (11 organisations d'employeurs et 48 syndicats). Le pays compte en outre 60 fédérations de syndicats.
- 157.** S'agissant de la **Malaisie**, la Confédération syndicale internationale (CSI) indique un taux de syndicalisation de seulement 8,5 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre.
- 158.** Au **Mexique**, le gouvernement fait valoir que 9 212 motions de grève ont été enregistrées entre le 1^{er} mai 2006 et le 1^{er} juin 2007, mais que 45 cas de grève seulement en résultèrent, ce qui correspond à un taux de grève de 0,5 pour cent. En ce qui concerne la négociation collective, pendant la même période, 2 736 réexamens des salaires ont réalisés, et 1 437 révisions contractuelles, dont ont bénéficié 54 223 travailleurs. Pour ce qui est des conflits collectifs, 2 136 ont été résolus par conciliation, 3 359 ont pris fin par retrait, et 3 646 ont été résolus pour d'autres raisons. Le taux de conciliation est de 60 pour cent.
- 159.** Selon le gouvernement du **Myanmar**, de janvier à juillet 2007, plusieurs cas ont abouti à des accords par la négociation et la conciliation, et un grand nombre de travailleurs ont reçu des compensations pour une somme de 69 376 819 kyat (environ 50 500 dollars des Etats-Unis, valeur d'octobre 2007).
- 160.** Le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** indique que le Département du travail va publier en ligne des informations relatives au résultat des négociations collectives et au nombre de membres des syndicats.
- 161. Discussions tripartites.** La plupart des pays rapportent que des réunions tripartites ont régulièrement lieu, y compris pour la révision de la législation du travail (**Afghanistan, Canada, Bahreïn, Brésil, Brunéi Darussalam, Guinée-Bissau, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Népal, Nouvelle-Zélande, Qatar, Oman, Ouzbékistan, Singapour, Soudan, Thaïlande et Viet Nam**).
- 162.** Au **Canada**, par exemple, en septembre 2007, le Service fédéral de médiation et de conciliation (FMCS) a tenu sa conférence biennale; les représentants des syndicats, des employeurs et des gouvernements venus du pays entier ont examiné les meilleures

pratiques professionnelles, la négociation collective et les moyens d'améliorer les relations entre travailleurs et directions.

- 163.** Dans le prolongement du Programme d'appui pour la mise en œuvre de la Déclaration, BIT/PAMODEC II, une unité tripartite de suivi a été constituée en **Guinée-Bissau** afin de renforcer le dialogue social dans le pays.
- 164.** Au **Kenya**, le gouvernement indique que des discussions tripartites ont lieu au sein du Comité consultatif du travail.
- 165.** Au **Népal**, plusieurs débats tripartites ont été menés pour promouvoir le principe et droit.
- 166.** A **Singapour**, selon la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF), l'étroite collaboration entre partenaires tripartites a facilité la promotion et l'exécution de programmes nationaux tels que: i) l'augmentation de la productivité et de la compétition dans l'économie; ii) l'encouragement de l'employabilité des travailleurs âgés; et iii) une meilleure harmonisation entre le travail et la vie des travailleurs.
- 167.** En **Ouzbékistan**, la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) indique qu'elle a pris des mesures conjointes, en coopération avec le ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, pour des actions communes afin de réguler les processus du marché du travail. Elle ajoute que, ces dernières années, le Conseil de la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan a présenté plus de 300 propositions dans la procédure de préparation de 60 projets de loi: la plupart des propositions ont été adoptées. D'autre part, les syndicats participent à la préparation de projets de loi en vue de renforcer le mécanisme d'amélioration des droits des citoyens et des garanties sociales. Ces lois comprennent: i) la loi sur l'assurance d'Etat contre les accidents et maladies professionnels; ii) la loi sur l'assurance maladie; iii) la loi sur la protection sociale de la population; et iv) une nouvelle version de la loi sur les syndicats.
- 168. Initiatives et progrès particuliers.** Concernant la réalisation du principe et droit, certains gouvernements ou organisations d'employeurs ou de travailleurs, indiquent, au nombre des efforts et des progrès, des initiatives nouvelles entreprises en 2007.
- 169.** A **Bahreïn**, la Confédération syndicale internationale (CSI) signale qu'un décret sur l'emploi dans le secteur privé a été adopté en octobre 2006. Il interdit le licenciement pour activités syndicales et les employeurs se voient obligés de réintégrer les travailleurs licenciés et de payer des dédommagements si preuve est faite qu'il y a eu discrimination en raison des activités syndicales.
- 170.** En **Chine**, le gouvernement fait valoir qu'il a amélioré le système de négociation collective et de contrats collectifs par les mesures suivantes: i) en renforçant la couverture des contrats collectifs et en encourageant la négociation collective englobant tout un secteur ou tout un champ industriel; ii) en insistant sur la signature de contrats collectifs spécifiques portant sur les salaires, les quotas d'heures de travail, etc.; et iii) en développant les activités de formation et de diffusion. En outre, la Confédération syndicale internationale (CSI) signale que le projet de loi sur le contrat de travail est important pour plusieurs raisons: i) le projet de loi a connu un niveau de débat et de consultation sans précédent – selon certains rapports, le projet a fait l'objet de 200.000 commentaires en ligne; ii) il cherche à combler certaines lacunes importantes de la législation actuelle et prévoit des sanctions et des mesures de redressement en cas de non-respect de la loi ou des règlements; iii) il s'efforce de clarifier la nature des relations professionnelles entre travailleurs et employeurs – y compris les nombreux cas où les travailleurs n'ont pas de contrat formel; iv) il comprend des sanctions pour les entreprises qui omettent d'établir des contrats écrits en bonne et due forme et des sanctions pour rupture de conditions contractuelles; v) il vise à légiférer en matière de multiplication rapide des contrats de travail; et vi) il apparaît

comme un soutien pour le rôle des syndicats dans les discussions sur les licenciements économiques ainsi que sur d'autres changements importants.

171. En **Guinée-Bissau**, une nouvelle organisation d'employeurs a été créée, la Chambre de l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI). D'autre part, une unité tripartite de suivi a été constituée dans le cadre du Programme BIT/PAMODEC II. Ce programme a également réalisé une étude nationale ainsi qu'un atelier national tripartite les principes et droits fondamentaux au travail.
172. En **Iraq**, le gouvernement rapporte qu'un grand nombre de syndicats ont vu le jour en 2007 et que les élections syndicales sont encouragées.
173. Pour le **Liban**, la Confédération syndicale internationale (CSI) observe que le ministère du Travail a publié un décret instituant un comité national permanent de haut niveau pour modifier la législation du travail afin de renforcer les droits des travailleurs domestiques. Ce comité préparera un contrat type pour ces travailleurs ainsi qu'un programme d'action sur deux ans.
174. En réponse aux observations de la CSI, le gouvernement du **Liban** indique que la décision de constituer une commission nationale pour s'occuper de la situation des migrantes travailleuses domestiques au Liban a été prise par le Premier ministre. La commission se réunit sur une base régulière. Elle prépare un contrat-type pour ces travailleuses et un manuel sur leurs droits et obligations.
175. Au **Kenya**, l'Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA) signale que des syndicats ont été constitués dans les secteurs de l'enseignement, des transports et de la sécurité.
176. En **Jordanie**, la Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU) déclare que les travailleurs migrants jouissent maintenant du droit d'organisation.
177. Le gouvernement du **Myanmar** indique que des syndicats ont été créés, particulièrement dans la division de Yangon, qui se trouve sous le contrôle de la commission pour les zones industrielles. En conséquence, des organisations de travailleurs ont été fondées dans 11 secteurs des zones industrielles de Yangon. D'autres organisations de travailleurs vont être fondées dans d'autres Etats et divisions. Par la suite, ces premières organisations de travailleurs vont à la longue former une seule fédération.
178. A **Oman**, le gouvernement déclare qu'une décision ministérielle a été publiée, portant sur la constitution de syndicats.
179. Selon le gouvernement du **Qatar**, un service de relations professionnelles a été constitué au sein du Département du travail du ministère de la Fonction publique et du Logement. Ce service devrait contribuer au renforcement du dialogue et de la coopération entre employeurs et travailleurs.
180. En **Somalie**, le gouvernement signale que l'Association des employeurs de Somalie (SEA) a été créée en janvier 2007. Des petits syndicats de travailleurs ont également été fondés, mais le syndicat national qui les chapeauterait doit encore être créé. La formation d'autres organisations d'employeurs et de travailleurs est envisagée
181. Au **Soudan**, la Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF) observe que qu'une série d'ateliers ont été menés pour organiser les travailleurs du secteur informel. Il en est résulté la création d'un grand nombre de syndicats, notamment dans les secteurs des taxis, des boulangeries et de l'artisanat.

-
- 182.** Dans les **Emirats arabes unis**, le gouvernement, la Fédération des chambres du commerce et de l'industrie des Emirats (UAEFCCI) et la Commission de coordination des associations professionnelles des Emirats (UAECCPA) indiquent que les femmes représentaient 22 pour cent des membres du Conseil national fédéral nouvellement élu.
- 183.** En **Ouzbékistan**, selon la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU), quatorze conventions régionales sont en vigueur dans les provinces et dans la ville de Tachkent. Dans les différents secteurs économiques, il existe 77 conventions sectorielles nationales et 605 conventions sectorielles régionales. Des conventions collectives ont été conclues dans plus de 178 000 entreprises regroupant environ 5 350 000 travailleurs.

c) Difficultés mentionnées

- 184. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 87 et 98.** Dans de nombreux pays, la ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98 est encore difficile, principalement à cause de la non-conformité des lois nationales avec les dispositions de ces instruments. C'est le cas pour l'**Afghanistan**, le **Brésil**, le **Canada**, la **Chine**, la **Guinée-Bissau**, l'**Inde**, la **République islamique d'Iran**, l'**Irak**, **Oman**, **Singapour**, la **Somalie** et le **Timor-Leste**.
- 185.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** indique qu'il n'y a ni législation ni politique pour couvrir les questions de liberté d'association et de négociation collective.
- 186. République islamique d'Iran:** la Confédération de la Conférence islamique du travail d'Iran (ICILC) observe que plusieurs rencontres ont eu lieu avec le gouvernement pour modifier le chapitre VI du Code du travail sur la constitution des conseils professionnels et le droit de grève. Les modifications doivent encore se conformer aux dispositions des conventions n^{os} 87 et 98.
- 187.** Le gouvernement de **Somalie** sollicite à nouveau l'assistance technique du BIT afin de renforcer ses compétences techniques pour mener à bonne fin la ratification des conventions fondamentales, (y compris les conventions n^{os} 87 et 98), en consultation avec les partenaires sociaux.
- 188.** Le gouvernement du **Timor-Leste** indique qu'une meilleure compréhension des normes internationales du travail et de la Déclaration ainsi qu'une révision de la législation du travail sont nécessaires avant que le processus de ratification des conventions n^{os} 87 et 98 puisse être entamé dans le pays. A cet égard, il demande la coopération technique du BIT.
- 189.** Un petit nombre de gouvernements et/ou d'organisations d'employeurs et de travailleurs mentionnent l'impossibilité actuelle dans laquelle se trouve leur pays de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 (**Arabie saoudite**, **Nouvelle-Zélande** et **Singapour**).
- 190.** Selon le gouvernement de **Nouvelle-Zélande**, il n'est pas possible pour le moment de ratifier la convention n^o 87. En outre, *Business New Zealand* (BNZ) réitère qu'il ne soutient pas la ratification de cet instrument, étant donné l'interprétation extensive qu'en fait le Comité de la liberté syndicale, laquelle inclut dans le droit de grève les grèves pour des raisons sociales, économique et de sympathie. Le BNZ considère que de telles grèves ne sont dans l'intérêt ni des employeurs ni des travailleurs et ne pourraient que nuire aux efforts du gouvernement actuel (octobre 2007) visant à transformer l'économie de Nouvelle-Zélande.
- 191.** En **Arabie saoudite**, le gouvernement indique qu'il n'a aucune intention, à l'heure actuelle, de ratifier les conventions n^{os} 87 et 98.

192. Le gouvernement de **Singapour** signale que, contrairement à la réglementation nationale qui requiert l'enregistrement formel des syndicats, et des règles prescrites sur les activités et l'administration syndicales, la convention n° 87 exige une approche déréglementée de la gestion des syndicats. En vertu de la convention, les syndicats ne se voient en général imposer aucune restriction dans leurs rôles et leurs activités, ce qui ne correspond pas aux lois nationales en vigueur fondées sur le développement de syndicats responsables et d'employeurs éclairés. La ratification demanderait donc du gouvernement qu'il modifie de manière importante des lois qui ont fonctionné de manière satisfaisante et dans l'intérêt de l'économie, des employeurs et des travailleurs depuis des décennies. La modification de cette législation porterait atteinte à l'harmonie des relations professionnelles et aux relations tripartites fortes que le pays a développées.

193. Difficultés d'ordre contextuel et juridique. Le tableau suivant donne la liste des facteurs contextuels et obstacles juridiques mentionnés dans les rapports des gouvernements et dans les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Examen annuel de 2008: Difficultés d'ordre contextuel et juridique rencontrées par les pays qui ont soumis leur rapport dans la réalisation du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs	Confédération syndicale internationale (CSI)
Manque de prise de conscience et /ou de soutien du public	Brunéi Darussalam, Kenya, Oman, Samoa, Somalie, Timor-Leste	Guinée-Bissau: <i>Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)</i> Kenya: Fédération des employeurs du Kenya (FKE)	Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i> Kenya: Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA)	–
Manque d'informations et de données	Brunéi Darussalam	–	–	–
Valeurs sociales, traditions culturelles	–	–	Oman: <i>Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU)</i>	–
Circonstances économiques et sociales	Oman, Somalie	Inde: <i>Conseil des employeurs de l'Inde (CIE)</i> Iraq: Fédération des industries d'Irak (IFI) Myanmar: <i>Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)</i>	Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i> Inde: <i>Congrès panindien des syndicats (AITUC)</i> Iraq: <i>Fédération des syndicats d'Irak (IFTU)</i>	Inde

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs	Confédération syndicale internationale (CSI)
Situation politique	Iraq, Liban, Somalie	Iraq: <i>Fédération des industries d'Irak (IFI)</i>	Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i> Iraq: <i>Fédération des syndicats d'Irak (IFTU)</i>	Iraq
Dispositions juridiques	Brunéi Darussalam, Guinée-Bissau, Liban; Somalie, Timor-Leste	Chine: <i>Confédération des entreprises de Chine (CEC)</i> République démocratique populaire lao: <i>Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)</i>	Bahreïn: <i>Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)</i> Brésil Emirats arabes unis Etats-Unis Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i> République islamique d'Iran: <i>Confédération de la Conférence islamique du travail d'Iran (ICILC)</i> Jordanie: <i>Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU)</i>	Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Irak, République islamique d'Iran, Jordanie, République démocratique populaire lao, Singapour, Timor-Leste
Pratiques dominantes en matière d'emploi	Guinée-Bissau	Inde: <i>Conseil des employeurs de l'Inde (CIE)</i> République démocratique populaire lao: <i>Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)</i>	Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i> Inde: <i>Congrès panindien des syndicats (AITUC)</i> Jordanie: <i>Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU)</i>	Chine, République de Corée, Iraq, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Timor-Leste, Viet Nam
Carence des institutions gouvernementales compétentes	Brunéi Darussalam, Kenya, Jordanie, Mexique	Guinée-Bissau: <i>Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI);</i>	Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i>	–

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs	Confédération syndicale internationale (CSI)
		<p><i>Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)</i></p> <p>Kenya: <i>Fédération des employeurs du Kenya (FKE)</i></p>	<p>Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i></p> <p>Kenya: <i>Organisation centrale des syndicats (COTU-Kenya)</i></p> <p>Népal: <i>Confédération nationale démocratique des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU), Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT)</i></p>	
Carence des organisations d'employeurs	Brunéi Darussalam, Kenya, Jordanie, Oman Samoa, Somalie, Timor-Leste	<p>Brunéi Darussalam: <i>Chambre national du commerce et de l'industrie (NCCI)</i></p> <p>Guinée-Bissau: <i>Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)</i></p> <p>Kenya: <i>Federation of Kenya Employers (FKE)</i></p> <p>République démocratique populaire lao: <i>Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)</i></p>	<p>Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i></p> <p>Brunéi Darussalam: <i>Brunei Oilfield Workers' Union (BOWU)</i></p> <p>Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i></p>	–
Carence des organisations de travailleurs	Brunéi Darussalam, Kenya, Jordanie, Oman, Samoa, Somalie, Timor-Leste	<p>Kenya: <i>Fédération des employeurs du Kenya (FKE)</i></p> <p>Soudan: <i>Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF)</i></p>	<p>Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i></p> <p>Brunéi Darussalam: <i>Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU)</i></p>	–

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs	Confédération syndicale internationale (CSI)
			Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants travailleurs de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i> Kenya: <i>Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA)</i> République démocratique populaire lao: <i>Fédération lao des syndicats (LFTU)</i> Oman: <i>Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU)</i> Soudan: <i>Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF)</i>	
Absence de dialogue social sur ce principe et droit	Afghanistan, Brunéi Darussalam, Jordanie	Guinée-Bissau: <i>Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)</i>	Bahreïn: <i>Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU)</i>	Bahreïn

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

194. Restrictions à la liberté d'association. Le plein exercice du principe et droit peut être affaibli par diverses restrictions. Par exemple, certains pays ont exclu les travailleurs du secteur public de tout exercice du principe et droit (**Bahreïn, République de Corée, Emirats arabes unis, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Qatar et Thaïlande**). D'autres pays excluent certaines catégories de travailleurs (**Etats-Unis, Kenya, Liban, Malaisie, Maroc, Népal et Thaïlande**). Certaines catégories de travailleurs sont soumises à des restrictions dans divers pays: i) les travailleurs migrants (**Bahreïn, Emirats arabes unis, République islamique d'Iran, Liban, Qatar et Singapour**); ii) les travailleurs domestiques (**Bahreïn, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Jordanie, Liban, Népal et Qatar**); et iii) les travailleurs agricoles (**Jordanie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Qatar et Thaïlande**); ou iv) les travailleurs de l'économie informelle (**Afghanistan, Bahreïn, Emirats arabes unis, Inde, République islamique d'Iran, Malaisie et Qatar**).

195. En **Afghanistan**, la Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU) signale que le droit de liberté d'association n'est pas respecté, particulièrement en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats. A cet égard, le gouvernement déclare qu'il ne reconnaît pas

l'AAFTU comme syndicat, car l'organisation n'a pas été légalement enregistrée au ministère de la Justice.

- 196.** A **Bahreïn**, la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) et la Confédération syndicale internationale (CSI) observent que les travailleurs du secteur public ne sont pas encore autorisés à s'organiser. Selon la Fédération de Bahreïn (GFBTU), le décret n° 3 de mars 2007 prévoit des sanctions disciplinaires si un travailleur du secteur public s'affilie à un syndicat. A cet égard, les demandes répétées concernant l'enregistrement de six syndicats du secteur public se sont heurtées aux réponses négatives du gouvernement. Selon la GFBTU, cela est contraire à la Constitution du Bahreïn et à la Charte nationale.
- 197.** En **Inde**, le Conseil des employeurs de l'Inde (CIE) note que plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre travaille dans l'économie informelle et que ces travailleurs ne sont pas encore organisés ni intégrés dans l'économie formelle.
- 198.** Dans la **République islamique d'Iran**, la Confédération du travail islamique d'Iran (ICIL) signale que le gouvernement joue toujours un rôle actif dans la formation de conseils du travail. Cependant, les discussions en cours sur le chapitre VI du Code du travail permettront certainement une amélioration sur cette question.
- 199.** En **Nouvelle-Zélande**, le *Business New Zealand* (BNZ) relève que les récentes propositions de contrat développées par le gouvernement, en particulier dans le secteur de la santé, l'emportent, dans une certaine mesure, sur l'intégralité du choix individuel en ce qui concerne l'affiliation à un syndicat.
- 200.** En **Thaïlande**, le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) fait observer que les multinationales basées et investissant dans le pays ne se conforment généralement pas aux lois nationales.
- 201.** Dans une réponse tardive aux observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI), au titre de l'examen annuel 2007, le gouvernement de **Bahreïn** indique que: i) plusieurs modifications ont été publiées en 2006 en ce qui concerne la reconnaissance de plusieurs syndicats au niveau fédéral (loi n° 49/2006), la réintégration de travailleurs licenciés pour activités syndicales (loi n° 73/2006) et la modification des critères applicables à l'exercice par les travailleurs du droit de grève (loi n° 49/2006); ii) les dispositions de l'article 10 de la loi sur les syndicats permettent aux travailleurs du secteur public de s'affilier à un syndicat; cette modification a été soumise au parlement et devrait être approuvée lors de la prochaine session; iii) l'article 21 de la loi sur les syndicats a été amendé dans le sens de permettre la grève lorsque la majorité pour la déclarer la grève a été acquise; iv) les «entreprises essentielles» ont été définies et sont identifiées par décision du premier ministre (par exemple, la décision n° 62/2006). Ce dernier peut facilement y apporter des modifications si nécessaire; et v) le projet de modification du décret-loi n° 23/1976 qui comprend un chapitre sur la négociation collective a été soumis au parlement pour approbation lors de la prochaine session.
- 202.** Au **Brésil**, la CSI relève qu'une taxe syndicale obligatoire est imposée aux travailleurs, celle-ci est fondée sur le système syndical unique qui est légalement contraignant.
- 203.** A **Brunéi Darussalam**, la CSI observe que la suspension des droits démocratiques, remontant à 1962 et renouvelée tous les deux ans par le gouvernement, empêche les activités syndicales. La loi interdit aux syndicats et aux fédérations de s'affilier à des organismes syndicaux internationaux sans autorisation écrite préalable à la fois du ministère de l'Intérieur et du département du Travail. A l'exception des fonctionnaires de l'armée, de la police et des prisons, les fonctionnaires peuvent créer et s'affilier à des syndicats, mais aucun ne l'a fait. Leurs droits syndicaux tous comme ceux des forces de sécurité, sont limités de manière importante par l'interdiction stricte qui leur est faite de

s'affilier à des partis politiques quels qu'ils soient. En pratique, il n'existe que trois syndicats enregistrés dans le pays, ils sont tous dans le secteur du pétrole et représentent au total environ 1 500 travailleurs. Deux des syndicats représentant les travailleurs de bureau sont prétendument inactifs, quant à l'autre syndicat, composé de travailleurs manuels des champs pétrolifères, il n'exerce que des activités limitées. Les syndicats ne disposent que de peu d'indépendance à l'égard du gouvernement. Il n'y a eu pour ainsi dire aucune activité syndicale en 2006.

- 204.** En réponse à ces observations, le gouvernement de **Brunéi Darussalam** déclare ce qui suit: la loi sur les syndicats, chapitre 128, et la loi sur les conflits du travail, chapitre 129, réglementent respectivement les syndicats et les conflits du travail, et elles sont toutes les deux en vigueur – depuis 2004, le conseil législatif a été rétabli: il comprend 45 membres, y compris des représentants des quatre districts; les syndicats actuellement enregistrés sous la loi sur les syndicats sont: a) le Syndicat des fonctionnaires subalternes du gouvernement; b) le Syndicat des travailleurs des douanes royales de Brunéi, et c) le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU). En ce qui concerne les membres des forces de la police royale de Brunéi, les forces armées royales et les membres des services pénitentiaires, il ne leur est permis de s'affilier à aucun syndicat. Cependant, ils sont sous la protection de lois spécifiques, notamment la loi sur la police royale de Brunéi (chap. 50), la loi sur les forces armées royales de Brunéi (chap. 149) et la loi sur les prisons (chap. 51). Les fonctionnaires civils n'encourent pas d'interdiction d'affiliation syndicale.
- 205.** En **Chine**, la CSI signale que, aux termes de la loi sur les syndicats, diverses restrictions subsistent, en ce qui concerne les obligations essentielles et les fonctions des syndicats.
- 206.** La CSI souligne que, dans certains pays, il n'existe qu'un seul syndicat officiel ou un centre national syndical reconnu légalement ou tolérés en pratique. A **Bahreïn**, malgré l'adoption de la loi sur les syndicats de travailleurs, en septembre 2002, les travailleurs ne jouissent pas encore de la pleine liberté d'association, du fait que tous les syndicats doivent être affiliés à la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU). En **Chine**, seule la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) est légalement reconnue. En **Iraq**, le seul syndicat officiellement reconnu est le Fédération générale des travailleurs irakiens (GFIW). En **République démocratique populaire lao**, les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser mais, aux termes de la loi sur le travail de 1994, tout syndicat doit être affilié à la Fédération des syndicats lao (LFTU). A **Oman**, un décret promulgué le 8 juillet 2006 garantit le droit des travailleurs de créer des syndicats, mais la référence à la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) implique le monopole d'une seule fédération de syndicats.
- 207.** La CSI considère en outre que certains syndicats font l'objet d'interférence ou d'influence du gouvernement en **Arabie saoudite**, en **Chine**, au **Liban**, en **République démocratique populaire lao**, à **Singapour** et au **Soudan**.
- 208.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Liban** indique que: i) l'autorisation d'établir des syndicats n'a jamais constitué un obstacle à leur création, ce que démontre l'existence de 568 associations d'employeurs et de travailleurs et de 60 syndicats et fédérations de syndicats. Le Code du travail confère aux syndicats la possibilité de définir son champ d'action par son règlement interne adopté par les deux tiers de son organe législatif; ii) le rôle du ministère du Travail dans le contexte des élections syndicales est tout simplement de surveiller les opérations organisées par les syndicats, sans que le ministère n'intervienne ni dans la fixation des dates des élections, ni dans la désignation des candidats; il se borne à prendre acte et la surveillance vise à vérifier que les élections se déroulent conformément au règlement interne du syndicat et en présence d'une commission électorale composée de représentants du syndicat, des candidats ainsi que des délégués du ministère du Travail; le ministère n'a aucun rôle dans l'attribution des postes,

ce qui relève du conseil élu par une votation à bulletin secret auquel le ministère n'est pas présent; la ratification de cette répartition est considérée comme une procédure visant à faire connaître les noms des membres et les tâches qu'ils vont exercer selon leurs attributions; iii) le Code du travail donne au gouvernement le droit de dissoudre le comité exécutif d'un syndicat si ce dernier ne respecte pas ses obligations au titre du règlement intérieur, établi par l'assemblée générale et adopté par les deux tiers des membres, ou si le comité mène une action en dehors de ses compétences, à condition qu'un nouveau comité soit mis en place dans les trois mois suivant la dissolution; en conséquence, le rôle du gouvernement se borne à la dissolution d'un comité exécutif dans les cas particuliers déterminés exclusivement dans le Code du travail (art. 105); le projet de modification du Code du travail confère à l'assemblée générale d'un syndicat le droit de dissoudre le syndicat par décision de la majorité des deux tiers des membres; il prévoit aussi que les tribunaux compétents auront le droit de dissoudre un syndicat s'il ne respecte pas l'ordre public (art. 155); le gouvernement n'aura donc plus aucun rôle dans la dissolution d'un syndicat; et iv) le Code du travail limite les objectifs des syndicats aux questions de protection, promotion et amélioration des occupations professionnelles, tout en défendant leurs intérêts et en encourageant tous les aspects économiques, industriels et commerciaux. Ainsi, les dispositions de la loi qui interdisent aux syndicats de s'engager dans l'action politique ou de participer à des meetings ou des manifestations de caractère politique, visent à protéger les intérêts des membres des syndicats, quelles que soient leurs préférences politiques ou leurs affiliations, et en toute logique, pour préserver l'unité syndicale. Enfin, le projet de modification du Code du travail a pour but de clarifier le fait que les syndicats n'ont aucune compétence politique et de leur interdire toute activité politique qui pourrait compromettre l'unité nationale.

- 209.** La CSI fait observer en outre qu'il existe des interdictions ou des restrictions à la formation de syndicats dans les pays suivants.
- 210.** En **Inde**, des limitations à la constitution de syndicats sont maintenues dans la loi et la pratique.
- 211.** En **République de Corée**, un nombre considérable de fonctionnaires se voient toujours refuser les droits syndicaux, notamment: i) les managers; ii) le personnel des services de ressources humaines; iii) le personnel s'occupant des syndicats ou des relations professionnelles; et iv) des fonctionnaires particuliers tels que les militaires, les policiers, les pompiers, les fonctionnaires nommés par le pouvoir politique et les fonctionnaires de haut niveau.
- 212.** Au **Liban**, il existe toujours des restrictions à la liberté d'association pour les catégories de travailleurs suivantes: i) les fonctionnaires; ii) les travailleurs agricoles; iii) les travailleurs domestiques; iv) les travailleurs journaliers; v) les travailleurs temporaires; vi) les travailleurs migrants; et vii) les travailleurs palestiniens.
- 213.** En **Malaisie**, l'interdiction de trente ans portant sur la formation d'un syndicat indépendant de travailleurs dans l'industrie électronique est toujours en vigueur de même que les restrictions à la formation de syndicats. Le large pouvoir d'appréciation, permettant l'annulation de l'enregistrement des syndicats, existe toujours.
- 214.** A **Singapour**, le droit de fonder des syndicats est reconnu, mais le parlement peut imposer des restrictions à la formation d'un syndicat pour des raisons de sécurité, d'ordre public ou de moralité.
- 215.** En réponse aux observations, le gouvernement du **Liban** fait valoir que: i) il accorde une attention spéciale aux syndicats et à l'exercice de la liberté d'association sans aucuns obstacles artificiels pour la formation de syndicats; ii) le droit à la liberté d'association des travailleurs des services publics est à l'étude et le nouveau projet de modification prévoit

des dispositions supplémentaires en la matière; à cet égard, des syndicats existent dans les institutions publiques et dans les services privés, y compris des organisations d'enseignants à tous les niveaux de l'enseignement; les diplômés et étudiants de l'Institut national d'administration et de développement peuvent aussi défendre les intérêts des membres de l'institut; iii) les travailleurs temporaires bénéficient de droit égaux en matière de liberté d'association; et iv) les travailleurs étrangers peuvent exercer la liberté d'association selon des conditions spécifiques prévues dans le Code du travail et établies pour éviter toute déviation et dispersion.

216. Le gouvernement de **Singapour** souligne que les commentaires sont similaires à ceux qui avaient été faits lors des examens annuels de 2006 et 2007. En conséquence, il renvoie à ses déclarations antérieures, selon lesquelles les dirigeants syndicaux sont élus démocratiquement dans le pays. Les comités exécutifs des syndicats ont la capacité de négocier et conclure des conventions collectives au nom de leurs membres et ils sont pleinement responsables devant les membres pour leurs décisions. S'ils manquent à leur tâche, ils peuvent être écartés par le vote des membres.

217. En **Irak**, la Commission nationale supérieure de dé-baathification (SNCD) a envoyé deux notifications à la Fédération des syndicats d'Irak (IFTU): i) une lettre concernant les règles à respecter pour les élections syndicales, basées sur le décret n° 3 du Conseil de gouvernement; et ii) une liste de cinq personnes qui n'étaient «pas autorisées à occuper aucune fonction de leadership dans aucune fédération, entreprise, association ou syndicat en Irak».

218. En ce qui concerne la **République de Corée**, la CSI a mentionné les difficultés suivantes: i) aux termes de la loi sur les rassemblements et les manifestations, tout regroupement est interdit à moins de cent mètres d'une mission diplomatique étrangère. En conséquence, plusieurs grandes entreprises, ont invité des ambassades à louer des bureaux dans leurs bâtiments; cette tactique empêche efficacement les manifestations de travailleurs devant le siège de l'entreprise; ii) la participation de parties tierces dans la négociation collective et les conflits professionnels est toujours entravée et des sanctions sont prévues en cas d'intervention d'une tierce partie qui n'aurait pas été notifiée préalablement au ministère du Travail; iii) la loi sur les zones économiques spéciales (SEZ) comprend des dispositions préférentielles pour les entreprises étrangères investissant dans ces zones, qui les exemptent d'un grand nombre de réglementations nationales portant sur la protection de l'environnement et les normes du travail – on peut craindre que cela occasionnera d'autres violations des droits des travailleurs, puisque la loi facilite le recrutement de travailleurs «irréguliers» qui ne jouissent que de peu ou pas de protection; et iv) la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers et le système des permis de travail (EPS) permet aux employeurs de violer impunément les droits syndicaux des travailleurs migrants puisque leur séjour dans le pays est limité à trois ans, durant lesquels il leur est strictement interdit de changer d'employeur.

219. En réponse à ces observations, le gouvernement de la **République de Corée** indique que selon la décision d'octobre 2003 du Tribunal constitutionnel, la loi interdisant les regroupements à moins de 100 mètres d'une mission diplomatique étrangère n'est pas une règle excessive. D'autre part, la disposition concernant l'intervention des parties tierces a été abolie en décembre 2006, de même que les dispositions pénales s'y rapportant, afin de renforcer l'autonomie des relations entre les travailleurs et le management. La loi sur les zones économiques spéciales (SEZ) ne prévoit que deux exceptions applicables à ces zones, en ce qui concerne les vacances et les travailleurs engagés par une agence de travail temporaire. De plus, les travailleurs étrangers peuvent bénéficier de tous les droits du travail, y compris la liberté d'association. Aux termes du système des permis d'emploi (EPS), le changement de place de travail est autorisé jusqu'à quatre fois quand la poursuite de l'emploi normal est difficile en raison de la suspension ou de la fermeture d'une entreprise ou d'autres causes imputables à l'employeur. En pratique, 27 353 personnes

(soit 24 pour cent de travailleurs sous permis d'emploi EPS) ont déposé des demandes de changement de place de travail et presque toutes les demandes ont été acceptées par les centres d'emploi, entre août 2004 et mars 2007.

- 220.** En **Malaisie**, la CSI note qu'il existe: i) un processus de reconnaissance des syndicats lent et pesant en raison des pouvoirs étendus du directeur général responsable des syndicats; ii) des restrictions pour les responsables syndicaux; iii) les syndicats ne peuvent pas organiser les travailleurs dans des postes exécutifs ou qui ont des tâches en rapport avec la sécurité; et iv) les syndicats doivent obtenir la reconnaissance de l'employeur avant de s'organiser.
- 221.** Selon la CSI, au **Maroc**: i) il y a eu des licenciements massifs à cause des actions syndicales, dans l'industrie textile et dans les fermes produisant des fleurs pour l'exportation; ii) on a observé une répression policière violente pendant les marches de protestation, sit-in et piquets de grève; iii) les membres du corps judiciaire se voient interdire de former des syndicats; iv) les travailleurs domestiques et agricoles ne sont pas couverts par la Code du travail; et v) la sous-traitance augmente dans les zones franches d'exportation (ZFE), ce qui rend la syndicalisation plus difficile.
- 222.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Maroc** déclare que les cas de licenciements massifs pour actions syndicales relèvent de l'unité de l'inspection du travail, comme tout autre conflit. En cas de désaccord, la question peut être portée devant une commission d'enquête et de conciliation et les travailleurs peuvent aussi entamer une action judiciaire. Le gouvernement indique que les interventions de la police n'ont lieu que si les manifestations deviennent violentes ou qu'elles menacent l'ordre public. Par ailleurs, les membres du corps judiciaire peuvent s'organiser en associations pour défendre leurs intérêts, conformément à l'article 10 de la convention n° 87. La législation nationale s'applique aux sous-traitants dans les zones d'exportation ainsi qu'aux travailleurs agricoles et domestiques (respectivement art. 1 et 4 du Code du travail). A cet égard, un projet de loi sur le travail domestique a été rédigé en juin 2006, en application de l'article 4 du Code du travail.
- 223.** Au **Népal**, la Confédération CSI indique qu'une approbation préalable doit être obtenue de l'administrateur ou du chef de district pour l'organisation d'ateliers, de réunions ou de conférences.
- 224.** La CSI observe que, en **Arabie saoudite**, la loi sur le travail de 2005 n'autorise pas les travailleurs à s'organiser, car elle prévoit uniquement des commissions de travailleurs. Les syndicats sont interdits et quiconque tente de former un syndicat peut être licencié, emprisonné ou déporté.
- 225.** En réponse à ces observations, le gouvernement d'**Arabie saoudite** indique qu'il prend progressivement des mesures afin que les commissions de travailleurs puissent pleinement remplir leur rôle. Le ministère du Travail a déjà établi un groupe de travail qui se rend dans les grandes villes du Royaume afin de faire connaître ces commissions et de sensibiliser les travailleurs sur l'importance de ces commissions et de leur indépendance totale. Le groupe de travail a tenu de multiples réunions avec de nombreux travailleurs à cette fin. Les procédures pour la constitution d'une commission nationale de travailleurs ont lieu régulièrement afin d'atteindre le but recherché. D'autre part, tout un nombre de groupes et d'organes remplissent le rôle de ces commissions et contribuent au processus, par exemple: i) l'Association saoudite de l'économie; ii) l'Association saoudite des journalistes; iii) la Société saoudite des comptables certifiés; iv) la Commission saoudite des spécialisations de la santé; v) l'Organisation saoudite des ingénieurs. Par ailleurs, nul ne peut être licencié, emprisonné ou déporté sans cause légitime. Les commissions de travailleurs sont juste le premier pas vers la création d'organisations de travailleurs. Enfin, les travailleurs migrants ont le droit d'élire les membres des commissions de travailleurs et de présenter toutes

propositions, opinions ou plaintes aux membres des commissions. L'article 11 du règlement sur la création des commissions de travailleurs donne au ministre le droit de dissoudre une commission mais seulement si cette dernière viole gravement les dispositions réglementaires ou porte atteinte à la sécurité publique du pays, à condition qu'une décision à cet effet soit prise par la haute autorité de résolution des conflits, selon ce que prévoient les réglementations du travail.

- 226.** Enfin, la CSI signale qu'à **Timor-Leste**, la loi sur la liberté de réunion et de manifestation de janvier 2006 impose des restrictions considérables au droit de réunion et de manifestation publics.
- 227. Restrictions au droit de grève.** A **Bahreïn**, la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) et la CSI observent que plusieurs dispositions de la loi sur les syndicats ont été modifiées en juillet 2006 et confirmées par décret n° 62 du 20 novembre 2006 sans consultation préalable des organisations d'employeurs ou de travailleurs. Les modifications limitent le droit des travailleurs de faire grève dans le secteur de la sécurité.
- 228.** En réponse à cette observation, le gouvernement de **Bahreïn** indique que le décret n° 62 de 2006 est, selon lui, conforme aux normes internationales du travail.
- 229.** La CSI note aussi qu'à **Brunéi Darussalam**, la loi ne reconnaît pas expressément le droit de grève.
- 230.** En **République démocratique populaire lao**, la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) signale que le droit de grève n'est toujours pas reconnu dans le pays.
- 231.** Aux **Etats-Unis**, la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations de travailleurs de l'industrie (AFL-CIO) indiquent que la loi nationale sur les relations professionnelles (NLRA) ainsi que certaines décisions judiciaires imposent des limitations à la possibilité pour les travailleurs de s'engager dans des «activités concertées», telles que les grèves intermittentes, les boycotts secondaires et d'autres formes de soutien. Cette loi permet de remplacer les travailleurs grévistes de manière permanente.
- 232.** La CSI fait observer que le droit de grève est limité dans les pays suivants: **Arabie saoudite, Brunéi Darussalam, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Liban, Malaisie, Népal, Oman, Qatar, Soudan, Thaïlande** et **Timor-Leste**.
- 233.** Par exemple, à **Brunéi Darussalam** la loi ne reconnaît pas expressément le droit de grève.
- 234.** En **République de Corée**, les grèves sont illégales si elles ne se rapportent pas spécifiquement aux conditions de travail telles que les salaires, la durée du travail et la sécurité sociale.
- 235.** Au **Liban**, le droit d'organiser des manifestations est limité par l'obligation d'établir à l'avance le nombre de participants et par l'exigence que 5 pour cent des membres du syndicat soient chargés du maintien de l'ordre.
- 236.** Au **Népal**, le gouvernement a recouru abusivement la loi sur les services essentiels pour interdire des grèves, même si la loi en question a été révisée en avril 2007.
- 237.** A **Oman**, un décret d'octobre 2006 autorise les actions de grève non violente seulement si elles sont soutenues par la majorité absolue de la main-d'œuvre.
- 238.** Au **Soudan**, les grèves ont été rendues illégales depuis l'adoption de la loi sur les syndicats de 1992.

-
- 239.** En **Arabie saoudite**, le Code du travail révisé, entré en vigueur en avril 2006, interdit le droit de faire grève. Les manifestations publiques de nature politique sont également interdites.
- 240.** En **Thaïlande**, les fonctionnaires sont privés du droit de grève et, dans les entreprises d'Etat, les grèves sont soumises à certaines restrictions. En outre, le gouvernement peut limiter les grèves dans le secteur privé si elles sont susceptibles d'«affecter la sécurité nationale ou de causer des répercussions négatives graves pour la population en général».
- 241.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Liban** indique que l'établissement du nombre de participants à une manifestation a pour finalité de préserver leur sécurité dans les manifestations tout autant que la liberté et la sécurité publiques.
- 242.** Dans une réponse tardive aux observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) présentées lors de l'examen annuel 2007, le gouvernement du **Qatar** indique que le Code du travail (art. 120) prévoit le droit de grève pour les travailleurs si un arrangement à l'amiable n'a pas pu être conclu avec l'employeur. Cependant, les actions de grève doivent avoir été approuvées par les trois quarts des membres concernés.
- 243. Violations graves de la liberté d'association.** La CSI relève les incidents suivants en **Chine**: i) quelque 3 000 travailleurs d'une usine de mobilier (appartenant à un propriétaire de Hongkong et sise au Shenzhen) ont organisé une manifestation, le 3 avril 2006, contre les longues heures de travail et les mauvaises conditions de travail; des centaines de policiers antiémeutes ont dispersé la manifestation; trois cadres supérieurs d'une usine d'articles de sport de Shenzhen ont été arrêtés par la police pour avoir prétendument «incité les travailleurs à bloquer les rues»; ii) des travailleurs migrants travaillant pour des sous-traitants sur un chantier de construction du *Huaen Building* à Beijing ont cessé le travail parce qu'ils n'avaient pas reçu des arriérés de salaires; le 19 juillet 2006, plusieurs travailleurs furent attaqués par des hommes engagés à cet effet et deux travailleurs ont dû être hospitalisés; iii) le 22 juillet 2006, les travailleurs de l'entreprise *Merton Company Ltd. (Hengli Factory)* ont protesté contre des salaires trop bas et des mauvaises conditions de travail; le soir même, les agents de la sécurité de l'usine et la police dépêchèrent des véhicules et du personnel antiémeutes mais le lendemain le conflit s'est intensifié; un grand nombre de travailleurs ont été blessés ou arrêtés et ensuite probablement relâchés; iv) le 26 août 2006, des travailleurs migrants d'une entreprise de Nanjing ont protesté en raison de salaires massivement impayés; les travailleurs ont été arrêtés pour entrave à la circulation et deux travailleurs ont été mis en détention administrative pour avoir organisé la protestation; v) le 31 juillet et le 1^{er} août 2006, environ 300 enseignants au chômage, d'une vingtaine de villes dans le Suizhou, province de Hubei, se sont réunis devant des bureaux du gouvernement pour remettre une pétition demandant l'aide du gouvernement pour obtenir une assistance en matière de moyens d'existence et des allocations telles que pensions et assurances médicales; les enseignants firent des tentatives pour obtenir une décision auprès des tribunaux sur leur statut, mais leur représentant légal se désista après avoir subi des menaces; plusieurs enseignants ont été emmenés de force dans un «camp d'étude» à la mi-juillet 2006 et ne furent relâchés que quarante-huit jours plus tard; vi) en septembre 2006, dans la période préparatoire pour les célébrations de la fête nationale, un groupe de travailleurs de la ville de Suining dans la province du Sichuan ont été roués de coups après avoir adressé aux autorités locales une pétition demandant un dédommagement relatif à un conflit du travail avec leur employeur précédent; les travailleurs, qui avaient un emploi formel avec la pension *guesthouse Suining Suizhou*, avaient été licenciés après la faillite de la pension, propriété de l'Etat, et la liquidation à vil prix des biens; les travailleurs dénonçaient de la corruption et réclamaient des allocations de chômage impayées; le groupe de 40 travailleurs fut écarté de force des bureaux du comité local du parti et par suite deux travailleuses durent être hospitalisées; deux autres travailleuses furent arrêtées et d'autres entrèrent en clandestinité par crainte d'autres

arrestations; on ne sait pas si toutes les personnes arrêtées ont été relâchées depuis; vii) le 7 décembre 2006, environ 400 travailleurs du *Shenzhen Safari Park* en Chine méridionale se sont mis en grève à cause de dédommagements insuffisants, de licenciements injustifiés et de salaires impayés pendant le processus de privatisation du zoo (précédemment propriété d'Etat); après le début de la grève, près de 70 policiers entrèrent dans le parc et empêchèrent les travailleurs de placarder des avis de manifestation; viii) des protestataires licenciés par la Banque pour l'industrie et le commerce de Chine ont été arrêtés par des la police de sécurité publique lors d'une marche de protestation le 15 décembre 2006; et ix) à Beijing, une cinquantaine de manifestants furent détenus l'après-midi, puis relâchés et renvoyés dans leur ville natale.

- 244.** En **Irak**, un membre du bureau exécutif de la Fédération générale des travailleurs d'Irak (GFIW), Alaa Issa Khalaf a été tué par balles le 25 janvier 2006 alors qu'il quittait son domicile pour aller au travail, par plusieurs hommes non identifiés. Le 27 avril 2006, Thabet Hussein Ali, dirigeant du Syndicat des travailleurs de la santé, a été enlevé, à sa sortie du bureau, par un groupe de terroristes. Son cadavre criblé de balles et portant des signes de graves tortures, y compris des blessures par perceuse électrique, a été découvert le lendemain. En outre, le 18 août 2006, Tariq Mahdi, dirigeant du Syndicat des employés des services de santé, a été assassiné par un membre d'une milice à Mahmoodya. Le 27 juillet 2006, les gardes de sécurité de la fabrique de ciment à Tasloja (Sulaimaniya) ont violemment réprimé des travailleurs de l'entreprise qui manifestaient en faveur d'une augmentation de salaire. Treize grévistes furent blessés. Les gardes furent par la suite arrêtés par la police.
- 245.** En **République de Corée**, l'hôpital de Sejong a exercé intimidation et violences envers le Syndicat des travailleurs de la médecine et de la santé (KHMWU) qui avaient utilisé leur droit de grève en janvier 2006. En mai 2006, la police antiémeute est intervenue dans une manifestation légale qui se tenait devant l'administration du développement rural. Par suite, plusieurs syndicalistes ont été gravement battus et arbitrairement arrêtés. *Woojin Industry*, entreprise de sous-traitance créée et contrôlée par l'entreprise de ciments *Lafarge Halla Cement*, a lancé une campagne d'intimidation quand elle a découvert que deux tiers des travailleurs s'étaient affiliés à la Fédération des travailleurs de la chimie et du textile de Corée (KCTF). Enfin, une campagne antisyndicale a été entamée contre les travailleurs membres du syndicat *Kiryung Electronics Workers' Union* (licenciements individuels et de masse sans réintégration et emprisonnement du président du syndicat).
- 246.** En réponse à ces observations, le gouvernement de la **République de Corée** indique que les parties concernées par l'incident de l'hôpital de Sejong ont repris les négociations en mars 2007 et sont arrivées à un accord en juillet 2007. En ce qui concerne les heurts qui ont eu lieu devant l'administration du développement rural, plus de 200 membres du Syndicat des employés gouvernementaux de Corée (KGEU) ont occupé par la force le corridor devant les bureaux de l'administrateur. Ils ont tenté de pénétrer par la force dans un commissariat de police voisin et se sont heurtés avec les forces de police. En conséquence, quatre syndicalistes ont été arrêtés et mis en accusation. Leur jugement est en cours. En ce qui concerne l'entreprise *Lafarge Halla Cement*, en première instance, la Commission régionale des relations professionnelles a jugé que l'entreprise devait réintégrer les travailleurs de *Woojin Industry*. Elle a rejeté l'accusation formée par le syndicat concernant des pratiques illicites du travail. Par la suite, la commission a cependant considéré que le cas ne présentait ni pratique illégale ni licenciement abusif parce que: i) les deux entreprises étaient mutuellement en relations contractuelles et que, de ce fait, *Lafarge* ne pouvait pas être considéré comme l'employeur des travailleurs licenciés; et ii) la fermeture de l'entreprise n'a pas été considérée comme ayant été provoquée par les activités syndicales. Depuis lors, les travailleurs n'ont pas fait appel et le jugement a été confirmé. Pour ce qui est de l'entreprise *Kiryung Electronics*, l'entreprise a entamé une action au civil contre le président du syndicat suite à des dommages occasionnés par une grève de sit-in menée en août 2005 par 70 membres syndicaux de

l'entreprise. L'entreprise a connu un autre conflit quand le syndicat avait fait grève en octobre 2005. Des négociations ont menées au niveau de l'entreprise en mai et octobre 2006, mais sans résultat. Entre-temps, l'entreprise a licencié le président du syndicat et des travailleurs pour actions illégales. La plainte contre les licenciements déposée par le syndicat a été rejetée par la commission régionale des relations professionnelles qui a conclu à la légitimité des licenciements. Le gouvernement a mené des discussions avec les représentants des parties de manière continue et a tenté de les orienter vers un accord acceptable et autonome.

- 247.** Au **Maroc**, la répression violente d'une marche de protestation a entraîné à la mort de Moustapha Laaraj, secrétaire général du syndicat municipal de Tiflet, affilié à l'Union marocaine du travail (UMT).
- 248. Restrictions au droit de négociation collective.** Selon la CSI, il n'existe pas de dispositions concernant le droit de négociation collective dans la législation de **Brunéi Darussalam**. Un contrat individuel est exigé entre l'employeur et le travailleur, et les activités syndicales ne doivent pas violer ce contrat de travail.
- 249.** En **Chine**, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) observe que les contrats collectifs ne s'appliquent pas aux entreprises privées ou aux petites entreprises et il n'existe pas encore de législation réglementant les accords de négociation collective. La CSI confirme ce manque de réglementation sur la négociation collective.
- 250.** A **Oman**, la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) mentionne que les compétences pour la négociation collective devraient être renforcées chez les membres des syndicats.
- 251.** Selon la CSI, au **Liban**, 60 pour cent des travailleurs au minimum doivent se mettre d'accord avant qu'un syndicat ne puisse engager des négociations collectives et ces dernières doivent être ratifiées par les deux tiers des membres du syndicat lors d'une assemblée générale.
- 252.** En réponse à cette observation, le gouvernement du **Liban** indique que le projet de modification du Code du travail est à l'examen devant le ministère du Travail; cette modification prévoit un nouveau texte accordant à des membres d'organes professionnels qui n'appartiennent pas à un syndicat ou à une fédération de syndicats le droit de mener des négociations collectives.
- 253.** Aux **Etats-Unis**, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations de travailleurs de l'industrie (AFL-CIO) déclare que plusieurs décisions prises par le Comité national des relations professionnelles (par exemple *Garden Ridge Management, Inc., 347 NLRB N° 13*, mai 2006) ont condamné la conduite de certains employeurs qui avaient bloqué les négociations pour un premier accord et avaient retiré la reconnaissance du statut représentatif des syndicats concernés.
- 254.** Selon la CSI, au **Qatar** la loi permet aux syndicats de mener des négociations collectives mais la loi est fortement restreinte par le contrôle exercé par le gouvernement au moyen de règles et de procédures strictes.
- 255.** En **Arabie saoudite**, le Code du travail révisé, entré en vigueur en avril 2006, ne garantit pas aux travailleurs le droit de négocier collectivement. Les salaires sont fixés par les employeurs, selon la nature du travail et la nationalité du travailleur. En conséquence, les travailleurs occidentaux et les Saoudiens sont payés de 30 à 50 pour cent de plus que les autres travailleurs étrangers.

-
256. En réponse aux observations de la CSI, le gouvernement d'**Arabie saoudite** indique que le Code du travail ne prévoit aucune distinction sur la base du genre, de la religion, de la race ou de la nationalité. Les salaires dans le secteur privé sont établis selon la loi de l'offre et de la demande et selon les compétences, les capacités et l'expérience du travailleur. Le salaire est en outre fixé par accord entre l'employeur et le travailleur étranger, avant la venue de ce dernier dans le Royaume.
257. Dans les **Emirats arabes unis**, la loi ne reconnaît pas le droit de négociation collective.
258. Enfin, aux **Etats-Unis**, la CSI indique environ 40 pour cent de l'ensemble des travailleurs du secteur public au niveau fédéral se voient toujours privés de leurs droits fondamentaux de négociation collective.
259. En réponse aux observations de la CSI, le gouvernement des **Etats-Unis** note que les informations qu'il a régulièrement communiquées au titre du suivi annuel de la Déclaration illustrent qu'il s'est sérieusement engagé envers les principes de base qui ont été réaffirmés dans la Déclaration de l'OIT et que la législation et la pratique du pays reflètent ces principes.
260. Dans une réponse tardive aux observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) présentées lors de l'examen annuel de 2007, le gouvernement de **Qatar** indique que le Code du travail prévoit le droit des organisations de travailleurs de négocier collectivement et de conclure des accords conjoints sur les matières en rapport avec le travail. En l'absence d'une commission de travailleurs dans une entreprise, les travailleurs peuvent choisir leurs représentants à une commission mixte au moyen d'élections libres et directes (art. 125).
261. **Lacunes dans la législation ou dans son application.** Selon le gouvernement de **Brunéi Darussalam**, il n'existe pas de loi nationale sur le droit de négociation collective.
262. En **Chine**, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) et la CSI observent qu'il n'existe pas de loi régissant les procédures de négociation collective. La CSI note en outre que la loi sur les syndicats n'inclut pas encore le droit de grève.
263. Le gouvernement de **Guinée-Bissau** indique qu'il n'existe pas de cadre légal pour le principe et droit.
264. La CSI souligne que, dans certains pays, les lois sont obsolètes et/ou qu'elles doivent être mises en conformité avec les normes internationales du travail. En **Iraq**, le projet de Code du travail n'a pas encore été adopté. La législation sur l'emploi datant de l'ère de Saddam Hussein reste donc en vigueur, interdisant notamment le droit d'organisation ou de grève des travailleurs du secteur public. En fait, la loi n° 150 a changé le statut des travailleurs dans les entreprises d'Etat, pour en faire des fonctionnaires, ce qui les prive du droit de s'organiser. A **Singapour**, la législation est obsolète.
265. La CSI observe en outre que la législation de certains pays prive des catégories de travailleurs de l'exercice du principe et droit. En **République islamique d'Iran**, le gouvernement a publié une réglementation provisoire de trois ans qui prive les travailleurs temporaires dans les entreprises employant moins de dix travailleurs (correspondant à près de 90 pour cent de la main-d'œuvre) de la protection de la loi qui comprend le droit d'organisation. Aux **Etats-Unis**, la loi sur les relations professionnelles (NLRA) exclut de nombreuses catégories de travailleurs du secteur privé tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'agriculture, les cadres, les entrepreneurs (*contractors*) indépendants.

-
266. Dans certains pays, le manque de mise en œuvre de la loi a été souligné par les organisations d'employeurs et de travailleurs. En **Afghanistan**, la Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU) observe que l'Etat de droit fait défaut dans le pays. En **République démocratique populaire lao**, la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) fait observer que le règlement des conflits n'est pas toujours constant, les organisations d'employeurs sont petites et faibles en comparaison avec les organisations de travailleurs. En **Thaïlande**, la CSI répète que les tribunaux du travail sont lents à traiter les différends. Au **Viet Nam**, la Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL) signale que l'application et le contrôle de la loi sont encore faibles dans le pays.
267. En réponse aux observations de la CSI, le gouvernement de **Singapour** indique que les lois nationales sont toujours valables pour le pays et qu'elles ont contribué à empêcher et à résoudre des conflits du travail dépourvus de nécessité qui sont au détriment des affaires comme des intérêts des travailleurs. Ces lois ont bien fonctionné et elles se sont montrées bénéfiques pour l'économie du pays ainsi que pour les employeurs et les travailleurs tout au long des dernières décennies, dans un esprit «gagnant-gagnant». Il n'y a donc aucune nécessité de modifier les lois nationales.
268. **Restrictions aux consultations tripartites.** La CSI signale que, en **Arabie saoudite**, le nouveau Code du travail, entré en vigueur en avril 2006, a été élaboré sans la contribution des représentants des travailleurs.
269. En réponse à cette observation, le gouvernement d'**Arabie saoudite** indique que le Code du travail a été examiné par de nombreux départements gouvernementaux et que les trois parties, le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, ont tenu des consultations sur le projet de Code du travail avant son adoption.
270. **Facteurs contextuels.** Les gouvernements d'**Afghanistan**, **Iraq** et de la **Somalie** indiquent que la principale difficulté dans la réalisation du principe et droit est liée à la situation politique et à l'insécurité.
271. **Travailleurs de la fonction publique.** Divers pays ont exclu, en totalité ou en partie, les travailleurs du secteur public de la jouissance du principe et droit. (**Bahreïn, Brunéi Darussalam, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, Malaisie et Thaïlande**).
272. Selon la CSI, au **Kenya**, les travailleurs des forces armées, des services pénitentiaires, du service national de la jeunesse de même que ceux qui dépendent de la commission des enseignants ne peuvent ni négocier collectivement ni faire grève.
273. Au **Liban**, des restrictions au principe et droit continuent de s'appliquer aux fonctionnaires.
274. En réponse à cette observation, le gouvernement du **Liban** indique que cette question est en cours d'examen.
275. En **République démocratique populaire lao**, la CSI indique que les fonctionnaires sont exclus du champ d'application de la loi sur le travail de 1994.
276. En **Thaïlande**, le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) observe que le principe et droit n'est pas appliqué dans la police, les forces armées et le secteur public – notamment en ce qui concerne le droit de grève.

-
277. Dans une réponse tardive aux observations présentées par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) lors de l'examen annuel de 2007, le gouvernement du **Qatar** indique que le Code du travail s'applique aux travailleurs du secteur privé mais pas aux fonctionnaires, puisque les conditions de travail de ces derniers sont régies par la loi n° 1 de 2003 sur les fonctionnaires.
278. **Travailleurs domestiques.** Selon la CSI, les travailleurs domestiques ne sont pas protégés de façon adéquate en **Arabie saoudite**, à **Bahreïn**, aux **Emirats arabes unis**, en **Jordanie**, au **Liban** et au **Népal**.
279. En réponse à ces observations, le gouvernement de **Bahreïn** indique que les lois et règlements prévoient l'égalité entre tous les travailleurs sans aucune forme de discrimination.
280. Le gouvernement d'**Arabie saoudite** déclare que les observations de la CSI sur les conditions de travail des travailleurs domestiques dans le pays manquent de précision car le Code du travail, à l'article 7, prévoit que le ministère, en coordination avec les organes compétents, doit établir les réglementations concernant les travailleurs domestiques et assimilés, pour définir les relations avec les employeurs ainsi que les droits et obligations des deux parties. A cet égard, le projet de règlements sur les travailleurs domestiques a été soumis aux organes compétents pour approbation. Une copie de ces textes sera envoyée au BIT dès leur adoption.
281. **Travailleurs dans les zones franches d'exportation (ZFE).** La CSI a relevé les difficultés suivantes. En **Jordanie**, de nombreux travailleurs des zones franches d'exportation sont des travailleurs migrants et de ce fait ne jouissent pas du droit d'organisation.
282. Au **Kenya**, les travailleurs des zones franches d'exportation peuvent maintenant jouir de la liberté d'association, mais ce droit est très fortement limité.
283. Au **Maroc**, plusieurs cas d'abus ont été rapportés dans les ports de Tanger et de Casablanca, notamment en rapport avec des travailleurs en sous-traitance.
284. En réponse à cette observation, le gouvernement du **Maroc** indique que la législation nationale du travail, et en particulier le droit d'organisation, s'applique aux zones franches d'exportation (ZFE) ainsi qu'aux sous-traitants.
285. En **République islamique d'Iran**, les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE) ne jouissent pas du principe et droit.
286. Dans les **Emirats arabes unis**, chaque zone franche d'exportation (ZFE) a sa propre législation du travail.
287. **Travailleurs migrants.** La CSI a relevé les difficultés qui suivent. A **Bahreïn**, les travailleurs migrant constituent environ 60 pour cent de la main-d'œuvre. Bien qu'ils aient théoriquement le droit de s'affilier à des syndicats et d'être candidats aux responsabilités syndicales, ils préfèrent y renoncer car ils ne sont pas protégés contre le licenciement. En outre, la nouvelle loi proposée ne prévoit aucun droit du travail pour les travailleurs domestiques mais comprend des mesures qui les protégeraient contre les abus des employeurs.
288. En réponse à ces observations, le gouvernement de **Bahreïn** déclare que les lois et règlements nationaux prévoient l'égalité entre tous les travailleurs, sans aucune forme de discrimination.

-
- 289.** A **Brunéi Darussalam**, la plupart des lois ne s'appliquent qu'aux nationaux et ne couvrent donc pas les travailleurs migrants spécialisés ou non, qui constituent de 30 à 40 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre. Les travailleurs migrants sont plus de 100 000 dans le pays, dont plus de 10 000 dans l'industrie de l'habillement, dont aucun n'est syndicalisé. Quelques travailleurs migrants ont, à ce qui a été rapporté, cessé le travail en protestation; de telles actions sont illégales, la législation du travail interdisant les grèves. En septembre 2005, 300 travailleurs migrants employés dans une usine d'habillement ont protesté publiquement, parce qu'ils n'avaient pas été payés depuis six mois. La protestation ne pouvant pas se poursuivre, les fonctionnaires du gouvernement ont, d'après ce qui a été rapporté, travaillé avec le personnel des ambassades étrangères pour trouver un autre emploi pour les travailleurs tout en menant des poursuites contre les représentants de l'entreprise.
- 290.** En réponse à ces observations, le gouvernement de **Brunéi Darussalam** indique que, même si les travailleurs migrants ne se voient pas interdire de s'affilier à des syndicats et qu'ils soient protégés par la législation nationale du travail, ils ne sont membres d'aucun syndicat. Par ailleurs, cette législation ne fait aucune différence entre les travailleurs citoyens ou non. En ce qui concerne l'industrie de l'habillement, il y avait environ 6 250 travailleurs dans ce secteur en 2006. Le gouvernement a ouvert une action contre l'usine d'habillement pour défaut de paiement de salaires aux travailleurs citoyens et non citoyens. L'entreprise doit répondre de 200 plaintes pénales en rapport avec le non-paiement des salaires, en application de l'article 108 de la loi sur le travail (chap. 93) et, si la culpabilité de l'entreprise est établie, elle encourrait des amendes pouvant s'élever jusqu'à 300 000 dollars du Brunéi (soit environ 222 000 dollars des Etats-Unis en date de novembre 2007).
- 291.** En **République de Corée**, la législation sur l'emploi des travailleurs étrangers et le système des permis de travail (EPS) permettent aux employeurs de violer impunément les droits syndicaux des travailleurs migrants puisque leur séjour en République de Corée est limité à trois ans, pendant lesquels il leur est strictement interdit de changer d'employeur.
- 292.** Dans certains pays, les travailleurs migrants ne sont pas autorisés à s'affilier à des syndicats et de faire grève (**Emirats arabes unis, République islamique d'Iran, Liban, Malaisie, Qatar et Singapour**).
- 293.** En réponse à cette observation, le gouvernement du **Liban** déclare que les travailleurs étrangers peuvent exercer la liberté d'association selon des conditions spécifiques prévues dans le Code du travail et établies pour éviter toute déviation et dispersion.
- 294.** Dans une réponse tardive aux observations présentées par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) lors de l'examen annuel de 2007, le gouvernement du **Qatar** indique que, selon l'article 116 du Code du travail, la création de commissions de travailleurs est autorisée dans les entreprises qui emploient plus de 100 citoyens.
- 295. Travailleurs de l'économie informelle.** Le gouvernement du **Soudan** et la Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF) indiquent que la mise en œuvre du droit d'organisation dans l'économie informelle est une gageure importante car ce secteur contribue à plus de 70 pour cent au revenu national et représente plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre.
- 296. Demandes de coopération technique.** En vue de faire face aux difficultés mentionnées ci-dessus, l'**Afghanistan**, l'**Arabie saoudite**, **Bahreïn**, **Brunéi Darussalam**, la **Chine**, la **Guinée-Bissau**, les **Iles Salomon**, l'**Inde**, l'**Irak**, la **République islamique d'Iran**, la **Jordanie**, le **Kenya**, la **République démocratique populaire lao**, **Oman**, le **Qatar**, **Samoa**, la **Somalie**, le **Soudan**, la **Thaïlande**, le **Timor-Leste** et le **Viet Nam** ont

demandé la coopération technique du BIT pour les assister dans la réalisation du principe et droit ³.

297. Par exemple, plusieurs gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs ont exprimé leur intérêt pour une évaluation par pays et un atelier sur le suivi de la Déclaration au niveau national, avec le soutien du BIT: (**Afghanistan** (gouvernement); **Bahreïn** (Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU); **Brunéi Darussalam** (gouvernement, Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) et Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU); **Guinée-Bissau** (gouvernement, Chambre de l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA), Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB) et Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)); **Inde** (*Bharatiya Mazdoor Sangh* (BMS); **Kenya** (gouvernement); **République démocratique populaire lao** (gouvernement); **Samoa** (gouvernement)) et **Timor-Leste** (gouvernement).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

298. Les gouvernements de **Bahreïn**, du **Brésil** et de **Malaisie** rapportent qu'il n'y a pas eu de changement depuis leurs précédents rapports.

2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

a) Rapports

299. Tous les 15 Etats concernés ont soumis des rapports sur le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (soit un taux de rapports reçus de 100 pour cent) ce qui représente une augmentation de 3 pour cent par rapport aux données de l'examen de 2007 concernant le principe et droit ⁴.

300. Au niveau national, huit organisations d'employeurs et de travailleurs et huit organisations de travailleurs et leurs affiliés de 11 Etats ont formulé des observations dans les bases de référence mises à jour ou dans leur premier rapport.

301. Au niveau international, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ⁵. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) a envoyé une observation tardive au titre de l'examen annuel 2007 sur la réalisation du principe et droit au **Japon**.

302. Le tableau ci-dessous indique les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs qui ont envoyé des observations, ainsi que les pays intéressés.

³ Pour de plus amples informations concernant la coopération technique, voir partie II. D. 3 et 4, paragr. 589 à 593 du présent document.

⁴ Voir encadré 1, p. 9 du présent document.

⁵ Voir paragr. 562 du présent document.

Examen annuel de 2008: Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs au titre du principe d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire *

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Brunéi Darussalam	Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) et trois affiliés	Organisation des syndicats de travailleurs de Brunéi (BOWU)	–
Chine	Confédération des entreprises de Chine (CEC)	Fédération des syndicats de Chine (ACFTU)	–
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) et Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW) et 10 affiliés	–
Japon	–	Confédération japonaise des syndicats (JTUC- RENGO)	X (observation tardive dans le cadre de l'examen annuel de 2007)
République démocratique populaire lao	Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)	Fédération lao des syndicats (LFTU)	–
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)	–	–
Népal	Conseil des Fédérations des Chambres du commerce et de l'industrie du Népal (FNCCI)	Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU), Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT) et Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)	–
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)	–	–
Viet Nam	Chambre du commerce et de l'industrie du Viet Nam (VCCI)	Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL)	–

* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni une observation générale au titre de ce principe et droit, reproduite au paragraphe 562 du présent document.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

b) Rapports mentionnant des efforts

303. Ratifications et intentions de ratification. Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré deux ratifications concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, (**Monténégro** et **Viet Nam**) et quatre ratifications concernant la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, (**Madagascar**, **Monténégro**, **Népal** et **Qatar**). Les pays qui ont récemment ratifié les deux conventions fondamentales se rapportant aux mêmes principes et droits n'ont plus d'obligation de présenter des rapports au titre de l'examen annuel de la Déclaration. Une période de deux ans sans présentation de rapports s'ouvre aussi pour eux (soit douze mois pour la mise en vigueur après ratification et douze mois après l'entrée en vigueur) pour leur permettre de mettre la loi et la pratique en conformité avec les dispositions des conventions ratifiées avant de présenter un rapport sur l'application de ces instruments nouvellement ratifiés (au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

304. Le tableau ci-dessous indique le nombre de ratifications et les intentions de ratification pour l'année 2008 exprimées par les gouvernements concernant les conventions n^{os} 29 et 105.

Examen annuel 2008: Etat des ratifications et des intentions de ratification des conventions n^{os} 29 et 105

Conventions	Ratifications en 2006-07	Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2008
Convention n ^o 29	Monténégro (3/06/2006) Viet Nam (5/03/2007)	Afghanistan, Brunéi Darussalam
Convention n ^o 105	Madagascar (6/06/2007) Monténégro (3/06/2006) Népal (30/08/2007) Qatar (2/02/2007)	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, République démocratique populaire lao, Viet Nam

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

- 305.** S'agissant des ratifications dans le tableau ci-dessus, il importe de mentionner que le gouvernement du **Monténégro** a décidé de ratifier 68 conventions de l'OIT par succession à l'ancienne Communauté des Etats de Serbie et Monténégro en juin 2006. Les huit conventions fondamentales sont toutes au nombre de ces instruments. Il n'y a donc pas eu de présentation de rapport pour aucun des principes et droits fondamentaux au travail.
- 306.** Pour ce qui est des intentions de ratification, le gouvernement d'**Afghanistan** indique que la ratification de la convention n^o 29 est en cours d'évaluation par le Conseil des ministres, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Après approbation du Conseil, elle sera soumise au parlement.
- 307.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** a exprimé son intention de ratifier les deux conventions n^{os} 29 et 105.
- 308.** Selon le gouvernement des **Iles Salomon**, en résultat de l'assistance technique du BIT en 2005 pour la tenue de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, le Cabinet a approuvé, le 17 mai 2007, la ratification de la convention n^o 105 ainsi que les autres conventions fondamentales de l'OIT non encore ratifiées. Le gouvernement a l'intention actuellement de mettre sa législation en conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT, en consultation avec les partenaires sociaux et en coopération avec l'OIT.
- 309.** Le gouvernement du **Timor-Leste** indique que l'assistance technique du BIT est nécessaire afin d'améliorer la connaissance des normes internationales du travail ainsi que de la Déclaration. Il est nécessaire également de revoir la législation du travail avant que le processus national de ratification des conventions n^{os} 29 et 105 puisse être entamé.
- 310.** Le gouvernement du **Viet Nam** indique que des modifications au Code du travail sont en cours afin de le mettre en conformité avec les normes internationales du travail et de mener à bien la ratification de la convention n^o 105.
- 311.** En ce qui concerne la position du **Canada** sur la ratification de la convention n^o 29, le gouvernement indique que la question est en cours d'examen à la lumière des informations

sur le partenariat privé-public dans le système pénitentiaire présentées dans l'étude d'ensemble du BIT sur le travail forcé, 2007⁶.

- 312.** Les bases de référence indiquent que la plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent leur gouvernement pour le processus de ratification des conventions n^{os} 29 et/ou 105.
- 313. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Le principe et droit est reconnu dans la plupart des pays qui ont présenté un rapport. Cependant, les gouvernements du **Myanmar**, du **Timor-Leste** et du **Viet Nam** ne fournissent pas d'indication montrant que le principe et droit serait reconnu dans leur Constitution. La Constitution de **Brunéi Darussalam** ne contient pas de disposition se rapportant à ce principe et droit.
- 314. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** En **Afghanistan**, le gouvernement indique que l'article 11 du Code du travail de 1987 interdit toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 315.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement se réfère aux lois suivantes: i) le Code pénal (chap. 22); ii) la loi sur la protection des femmes et jeunes filles (chap. 120); iii) l'ordonnance sur les enfants de 2000; iv) l'ordonnance sur la traite et la fraude sur les êtres humains de 2004; et v) l'ordonnance sur les agences d'emploi de 2004 et l'ordonnance sur les enfants et les jeunes de 2006.
- 316.** Selon le gouvernement du **Canada**, le projet de loi C-57 du 16 mai 2007 propose des modifications à la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés pour permettre aux fonctionnaires de l'immigration de refuser l'autorisation de travailler dans le pays aux étrangers qui risqueraient d'être exploités. Le projet de loi a été introduit pour empêcher des situations dans lesquelles des travailleurs temporaires, notamment des danseurs ou danseuses exotiques, pourraient être exploités ou devenir victimes de la traite d'êtres humains. Des instructions ministérielles viseront à protéger les étrangers qui risqueraient d'être soumis à des traitements humiliants ou dégradants, y compris l'exploitation sexuelle.
- 317.** En **Chine**, le gouvernement indique que la loi sur le contrat de travail a été adoptée le 29 juin 2007 pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Cette loi comprend des dispositions spécifiques et des sanctions (notamment les articles 38 et 88) pour les cas où l'employeur userait de violence, de menaces ou de restrictions illégales de la liberté personnelle pour obliger un employé à travailler.
- 318.** Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** déclare qu'un nouveau Code du travail a été adopté en 2006 et qu'il contient des dispositions spécifiques sur l'interdiction du travail forcé.
- 319.** Aux **Etats-Unis**, le gouvernement fait savoir qu'en date du 1^{er} novembre 2006, 27 Etats avaient pris des lois contre la traite d'êtres humains et que dans 15 autres Etats une telle législation était à l'étude.

⁶ Voir: *Eradiquer le travail forcé* – Etude d'ensemble concernant la convention (n^o 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n^o 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, rapport de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations, (art. 19, 22 et 35 de la Constitution, Conférence internationale du Travail, 96^e session, 2007, rapport III (1 B)). Voir également www.ilo.org

-
- 320. Définition du travail forcé ou obligatoire.** A **Brunéi Darussalam**, l'article 374 du Code pénal définit le travail obligatoire illégal comme une situation où une personne est illégalement obligée à travailler contre sa volonté. De plus, l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004 donne les définitions suivantes: i) l'exploitation inclut toutes les formes d'exploitation sexuelle, y compris la servitude et l'exploitation de la prostitution d'autrui, le travail ou les services forcés, l'esclavage et les pratiques similaires, la servitude et le prélèvement d'organes; ii) la traite d'êtres humains est toute action pour arranger ou aider à l'entrée illégale d'une personne dans tout pays dont la personne n'est ni citoyenne ni résidente permanente, sachant ou ayant des raisons de suspecter que l'entrée est illégale et vise à obtenir un bénéfice financier ou un autre bénéfice matériel; et iii) la traite d'êtres humains est le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou la réception d'un être humain à des fins d'exploitation, comme formulé dans les articles 4 et 5 de l'ordonnance (c'est-à-dire, par le moyen de menaces, par l'usage de la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la tromperie, l'abus de pouvoir, le fait de donner ou de recevoir un paiement ou un avantage pour obtenir le consentement de la personne qui exerce une autorité sur une autre).
- 321.** Au **Canada**, le projet de loi C-49 prévoit que l'«exploitation d'une personne», en vertu des modifications proposées signifierait amener quelqu'un à procurer, ou à offrir de procurer, du travail ou des services en recourant à un comportement conduisant la victime à craindre, pour des motifs raisonnables, pour sa sécurité ou celle de quelqu'un de sa connaissance si elle n'obéit pas.
- 322.** En **Chine**, la définition du travail forcé se trouve dans l'article 244 de la loi pénale qui dispose qu'un employeur violerait la loi et les règlements sur l'administration du travail s'il oblige ses employés à travailler en restreignant leur liberté personnelle.
- 323.** A **Samoa**, le principe et droit n'est défini dans aucune loi nationale pertinente. Cependant, le gouvernement affirme que toutes les formes de travail forcé ou obligatoire sont interdites dans le pays.
- 324.** Au **Timor-Leste**, l'article 2 du Code du travail (règlement n° 2002/5) définit le travail forcé ou obligatoire de la manière suivante: «le travail forcé est tout travail ou service obtenu de toute personne par des menaces ou une pénalité et qui n'a pas été offert volontairement».
- 325.** Il n'existe pas de définition du travail forcé ou obligatoire dans la législation des **Iles Salomon**. Le gouvernement cependant affirme que le projet de loi sur les relations professionnelles a été élaboré en consultation avec les partenaires sociaux et le BIT, et qu'un atelier tripartite national doit se tenir dans peu de temps.
- 326. Mécanismes de prévention, de mise en œuvre et sanctions.** A **Brunéi Darussalam**, selon le gouvernement, les cas de travail forcé ou obligatoire, y compris la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains peut être identifié par le ministère de l'Intérieur (y compris le Département du travail et le Département de l'immigration), par la police, ou par toute institution ou individu. De tels cas peuvent être rapportés à la police et ensuite envoyés au bureau du Procureur général pour des poursuites judiciaires. En cas de travail forcé ou obligatoire, des sanctions, y compris les amendes et l'emprisonnement, sont prévues dans le Code pénal (chap. 22), l'ordonnance sur l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004, l'ordonnance sur les agences d'emploi de 2004, etc.
- 327.** Le gouvernement de **Chine** déclare qu'un plan d'action spécial sur la sanction de l'emploi illégal et la lutte contre les infractions et les actions criminelles a été élaboré par divers ministères et la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) en vue de protéger adéquatement les droits et les avantages des travailleurs tant dans les zones rurales qu'urbaines ainsi que les jeunes employés.

-
- 328.** Le gouvernement des **Iles Salomon** note qu'aucune autorité gouvernementale spécifique n'est responsable d'identifier, de libérer et/ou de réhabiliter les personnes qui seraient soumises à du travail forcé. Dans les cas où le gouvernement estime que le principe et droit n'est pas respecté, les articles 17 et 18 de la Constitution disposent que toute personne dont les droits et libertés fondamentaux ont été violés peut s'adresser au tribunal suprême pour obtenir réparation et elle aura droit à dédommagement. A cet égard, des sanctions pénales ont été exécutées aux **Iles Salomon**. D'autre part, des mécanismes d'inspection et de contrôle et des sanctions civiles et administratives sont prévus.
- 329.** Aux **Etats-Unis**, le gouvernement fait savoir que le département américain de la Justice a constitué, en mars 2007, une unité pour la poursuite en matière de traite d'êtres humains au sein de la Division des droits civiques. Cette unité va développer les compétences d'enquête et de plainte pour les trafics importants ainsi que dans les cas d'esclavage. Plusieurs Etats ont en outre pris des lois pour constituer des commissions pour la recherche et des groupes de travail et pour rendre obligatoires des formations sur l'application des mesures et pour organiser des services d'aide pour les victimes.
- 330. Attention spéciale accordée à des groupes particuliers, à l'esclavage, à la traite d'êtres humains.** Plusieurs des Etats qui ont fourni des rapports accordent une attention spéciale aux femmes, aux filles et aux jeunes soumis au travail forcé, à la traite d'être humains, à l'esclavage ou à des pratiques similaires. (**Afghanistan, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, Etats-Unis, République démocratique populaire lao, Népal et Viet Nam**).
- 331.** Par exemple, à **Brunéi Darussalam**, les femmes, les filles et les jeunes jouissent d'une protection spéciale contre la traite et l'exploitation frauduleuse en vertu du Code pénal (chap. 22), de la loi sur la protection des femmes et des jeunes filles (chap. 120), de l'ordonnance sur les enfants de 2000, de l'ordonnance sur les enfants et les jeunes de 2006 et de l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004.
- 332.** Au **Canada**, les migrants, les minorités raciales ou ethniques et les communautés autochtones sont également l'objet d'une attention spéciale en ce qui concerne le principe et droit.
- 333. Activités de promotion.** En **Afghanistan**, un atelier tripartite national sur les normes internationales du travail, le suivi de la Déclaration et le dialogue social a été organisé en 2006, en collaboration avec le BIT.
- 334.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement signale que les fonctionnaires du Département du travail, du ministère de l'Intérieur et du bureau du Procureur général ainsi que les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été sensibilisés sur les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales de l'OIT, lors de l'assistance apportée par le BIT sur l'établissement des rapports, en novembre 2007. La Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) indique qu'elle développe les liens entre ces principes et droits, le travail décent et les entreprises durables, au moyen de discussions entre ses membres ainsi qu'avec le gouvernement. Le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU) déclare qu'il organise des rencontres mensuelles pour améliorer les connaissances, parmi ses membres, sur l'OIT et les principes et droits fondamentaux au travail.
- 335.** Le gouvernement du **Canada** indique que la bibliothèque du parlement a publié un rapport intitulé *Trafficking in Persons* qui analyse la situation actuelle du pays. Par ailleurs, le Centre de coordination national sur la traite d'êtres humains de la police montée royale (RCMP) s'est vu octroyer en 2006 une augmentation dans les ressources financières et humaines. En novembre 2006, la police montée (RCMP) a organisé des formations pour contrer la traite au Canada de l'Est pour le personnel chargé de l'application de la loi ou dans les services pour les victimes, ainsi que des ONG.

-
- 336.** Le gouvernement de **Chine** fait savoir que plusieurs séminaires et activités de sensibilisation ont été tenus dans les provinces de Zhejiang, Fujian et Jilin. Un important projet de coopération technique *CP-TING* sur la prévention de la traite des jeunes filles et des femmes est en cours. En outre, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) indique qu'elle a l'intention de publier, en collaboration avec le BIT, un guide sur le travail forcé à l'intention des employeurs. Une session sur le travail forcé a également été organisée lors du quatrième Forum chinois des employeurs tenu en octobre 2006.
- 337.** La Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) de la **République démocratique populaire lao** déclare qu'elle collabore avec le gouvernement et les syndicats sur le principe et droit et participe régulièrement aux ateliers sur ce sujet organisés par le gouvernement.
- 338.** Au **Myanmar**, le gouvernement a traduit l'ordonnance n° 1/99 et l'ordonnance complémentaire interdisant la réquisition pour travail forcé dans de nombreuses langues du pays. Ces textes ont par la suite été transmis aux Etats concernés et aux diverses divisions du pays.
- 339.** Deux fonctionnaires des gouvernements du **Samoa** et du **Timor-Leste** ont reçu une formation sur les normes internationales du travail et le suivi de la Déclaration en mai et juin 2007 au BIT à Turin et à Genève.
- 340.** Aux **Iles Salomon**, le gouvernement indique qu'il a fourni une assistance financière pour la célébration nationale de la Journée du travail. Ces activités comprennent des programmes de sensibilisation et une émission de radio hebdomadaire sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 341.** Aux **Etats-Unis**, le gouvernement fait savoir que le département américain de Justice a convoqué une Conférence nationale sur la traite d'êtres humains en 2006. Cette conférence réunissait des fonctionnaires chargés de l'application de la loi et des poursuites, aux niveaux local, étatique et fédéral, des défenseurs des victimes, des membres du milieu académique et des ONG de services aux victimes. Les discussions ont porté sur des questions de traite d'êtres humains, et sur le développement de stratégies pour lutter plus efficacement contre l'esclavage. L'unité pour la poursuite en cas de traite d'êtres humains sera aussi une ressource pour la formation, la communication et le développement de politiques en la matière.
- 342.** Le gouvernement du **Viet Nam** fait savoir qu'un projet sur le travail forcé a été mis en œuvre avec la coopération du BIT. Plusieurs formations sont en cours à destination des inspecteurs du travail, des membres de la police et des magistrats et deux ateliers destinés aux employeurs et aux travailleurs ont été organisés. La Chambre du commerce et de l'industrie du Viet Nam (VCCI) et la Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL) indiquent qu'elles aussi participent à des programmes de sensibilisation sur le principe et droit ou organisent de tels programmes.
- 343. Nouvelles initiatives et progrès.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement examine la ratification des conventions n^{os} 29 et 105. De plus, il a adopté tout un nombre de lois et de règlements pour réaliser le principe et droit, y compris: i) le Code pénal (chap. 22); ii) l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004; iii) la loi sur la protection des femmes et des jeunes filles (chap. 120) et l'ordonnance sur les agences d'emploi de 2004. L'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004 prévoit, notamment l'institution d'un fond pour les personnes en question. Ce fond est placé sous la responsabilité du gouvernement et servira en particulier: i) au financement des coûts de rapatriement des personnes ayant fait l'objet de traite ou l'exploitation frauduleuse; ii) au développement des informations et de l'éducation destinées au public et visant la prévention, la suppression et d'autres actions en

rapport avec la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains; et iii) à récompenser les personnes pour des actions de prévention ou de suppression de ces activités illégales.

- 344.** Le gouvernement du **Canada** indique qu'il finance un fonds pour les programmes de lutte contre la traite d'êtres humains tant sur le plan domestique que dans le monde. Il alloue des fonds à des organisations internationales telles que l'Office des Nations Unies sur la drogue et le crime (UNODC), il organise et participe dans des conférences sur la lutte contre la traite d'êtres humains et partage les expériences de meilleures pratiques. Une initiative spéciale a été prise en mai 2006, visant à renforcer la protection des victimes en fournissant aux victimes étrangères de traite des permis de résidence provisoires et un accès immédiat à l'aide médicale et sociale et à d'autres services de santé.
- 345.** En **Chine**, la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) observe que la protection des travailleurs est plus étendue dans le pays et que des sanctions relevant du travail forcé sont plus sévères. Le pays entreprend en outre une action nationale spéciale sur la question de l'emploi illégal, y compris le travail forcé.
- 346.** Le gouvernement de la **République de Corée** indique qu'une étude a été menée avec le soutien du BIT sur l'interprétation du système militaire du pays. Il poursuit des consultations interministérielles concernant les changements possibles du système militaire.
- 347.** Le gouvernement des **Etats-Unis** rapporte que le département de la Justice continue à promouvoir une loi-modèle de lutte contre la traite d'êtres humains qui permettrait d'étendre l'autorité de la lutte contre la traite aux divers Etats. En date du 1^{er} novembre 2006, 27 Etats ont pris des lois contre la traite d'êtres humains et dans 15 autres Etats des lois sont à l'étude. Plusieurs Etats ont en outre pris des lois pour constituer des commissions pour la recherche et des groupes de travail, pour rendre obligatoires des formations sur la mise en œuvre des mesures ainsi que pour organiser des services d'aide aux victimes.

c) Difficultés mentionnées

- 348. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 29 et 105.** Le gouvernement d'**Afghanistan** déclare qu'il se trouve devant une multiplicité de syndicats avec des idées différentes, ce qui rend le dialogue social difficile. Selon la Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU), il n'y a pas d'Etat de droit et le gouvernement ne respecte pas les normes internationales du travail, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs.
- 349.** Au **Japon**, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC- RENGO) signale que, faisant suite à une consultation tripartite d'avril 2007, une liste de dispositions législatives qui ne sont pas conformes à la convention n^o 105 a été dressée: i) les articles 102.1 et 110.19 de la loi sur la fonction publique (NPSL) prévoyant la servitude pénale pour les travailleurs du secteur public ayant pris part à des actions politiques; ii) l'article 53.3 de la loi sur le commerce du gaz, l'article 115.3 de la loi sur le commerce de l'électricité et l'article 79 de la loi postale disposant que les travailleurs qui, sans raison valable, n'ont pas rempli leurs obligations, seront punis d'emprisonnement assorti de travail obligatoire; ainsi que iii) les articles 98.2 et 110.7 de la loi sur la fonction publique nationale (NPSL) et les articles 37.2 et 61.4l de la loi sur la fonction publique locale (LPSL) qui prévoient que les travailleurs du secteur public coupables de tentative, conspiration, instigation ou incitation à la grève, seront punis d'emprisonnement assorti de travail obligatoire.
- 350.** Le gouvernement des **Iles Salomon** et la Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI) note que le cadre légal se rapportant au principe et droit dans le pays doit être révisé afin d'être mis en conformité avec les normes internationales du travail.

351. Les gouvernements du **Samoa** et du **Timor-Leste** rapportent que le processus de ratification ne peut pas être entamé sans formation préalable par le BIT sur les normes internationales du travail et sans assistance technique pour une révision du droit du travail.

352. Difficultés contextuelles et juridiques. Le tableau ci-dessous indique les difficultés d'ordre général dont les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait état.

Examen annuel de 2008: Obstacles contextuels et juridiques signalés par certains pays sélectionnés parmi ceux qui ont soumis leur rapport sur l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Manque d'information et de soutien du public	Afghanistan; Brunéi Darussalam, Chine, Viet Nam, Samoa, Timor-Leste	–	Iles Salomon (SICTU et SINUW)
Dispositions légales	Iles Salomon, Samoa, Timor-Leste	–	Japon (JTUC-RENGO)
Circonstances politiques	Timor-Leste	Myanmar (UMFCCI)	Afghanistan (AAFTU)
Circonstances sociales et économiques (travail forcé dû à la servitude pour dettes et à la traite)	Afghanistan, Iles Salomon, République démocratique populaire lao, Timor-Leste, Viet Nam	Chine (CEC)	–
Manque de dialogue social	Afghanistan, Brunéi Darussalam, Chine	–	–
Manque d'informations et de données	Brunéi Darussalam, Iles Salomon	–	–
Manque de capacité des institutions gouvernementales responsables	Afghanistan, Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Samoa, Timor-Leste, Viet Nam	Iles Salomon (SICCI)	–
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs	Brunéi Darussalam	–	–

Source: BIT : Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

353. Le gouvernement d'**Afghanistan** indique que certains enfants sont soumis au travail forcé dans les régions à la frontière avec le **Pakistan** et la **République islamique d'Iran** (cas en diminution) Selon la Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU), le chômage, la pauvreté, l'analphabétisme et le manque de compétences, de personnel professionnel, de formation professionnelle, de centres de santé et l'insécurité politique constituent des difficultés majeures dans le pays.

354. Le gouvernement de **Chine** déclare que la compétence du Département de l'inspection du travail, la conscience du public sur le principe et droit et la dialogue inter-institutions sont encore faibles. Selon la Confédération des entreprises de Chine (CEC), la prise de

conscience sur les questions de droits humains fait défaut et, dans certaines régions, le développement économique n'est pas équilibré.

- 355.** Au **Myanmar**, l'Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI) fait observer que les sanctions économiques et embargos imposés dans le pays par divers pays occidentaux représentent la difficulté nationale la plus importante.
- 356.** Dans une réponse tardive à une observation de la Confédération des syndicats de Corée (KCTU), au titre de l'examen annuel 2007, alléguant que diverses formes de travail forcé ou obligatoire avaient été découvertes dans des lieux de travail impliquant spécialement des travailleurs étrangers, le gouvernement de la **République de Corée** déclare ce qui suit: pour répondre à des pénuries de main-d'œuvre et afin de réduire le nombre de travailleurs sans papiers, la République de Corée a introduit le système des stagiaires professionnels (ITS) en 1992; système qui est resté en vigueur jusqu'en janvier 2007. Toutefois, comme le système en question se concentrait principalement sur la formation des stagiaires étrangers, il présentait des limites quant au système d'emploi des travailleurs étrangers. En conséquence, en 2004, le gouvernement a introduit un nouveau système pour l'emploi des travailleurs étrangers; le système des permis de travail (EPS). Dans le cadre de ce système en vigueur depuis 2004, les droits des travailleurs étrangers ont été sensiblement améliorés et un grand nombre de problèmes ont pu être résolus dans la mesure où ce système permet l'égalité d'application des lois touchant les questions du travail aux travailleurs étrangers et nationaux, accordant ainsi un même niveau de protection en cas d'atteinte aux droits des travailleurs étrangers.
- 357.** Selon le Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) et l'Union nationale des travailleurs des Iles Salomon, (SINUW), la difficulté principale rencontrée dans les **Iles Salomon** est le manque de conscience du public sur les questions de travail forcé ou obligatoire.
- 358.** Le gouvernement du **Viet Nam** rapporte qu'il existe dans le pays certaines formes de travail forcé, qui ne font pas l'objet d'exception sous la convention n° 105, telles que le travail pénitentiaire, les menus travaux et services communaux, le travail de rééducation pour les toxicomanes et les prostituées.
- 359. Demandes de coopération technique.** Dans la perspective de faire face à ces difficultés, l'**Afghanistan**, **Brunéi Darussalam**, la **Chine**, les **Iles Salomon**, la **République démocratique populaire lao**, le **Népal**, le **Samoa**, le **Timor-Leste** et le **Viet Nam** ont demandé la coopération technique du BIT pour les assister dans la réalisation du principe et droit ⁷.
- 360.** Par exemple, le gouvernement d'**Afghanistan** demande l'assistance du BIT pour la réalisation d'une étude nationale sur les enfants victimes du travail forcé dans le pays.
- 361.** A **Brunéi Darussalam**, la Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) et le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi Darussalam (BOWU) soutiennent les demandes du gouvernement, y compris le développement des compétences des organisations d'employeurs et de travailleurs, et la préparation d'études et de séminaires pour promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail dans le pays, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

⁷ Pour de plus amples informations concernant la coopération technique, voir la partie II. D. 3 et 4, paragr. 589-593 du présent document.

362. Le gouvernement des **Iles Salomon** rapporte que la coopération technique du BIT devrait être poursuivie afin d'orienter les prochaines réformes juridiques nationales.

363. De plus, plusieurs gouvernements et syndicats ont exprimé leur intérêt à mener une évaluation de pays et un atelier sur le suivi de la Déclaration à l'échelon national, avec le soutien du BIT: **République démocratique populaire lao** (gouvernement); **Népal** (Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT), Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU)); **Iles Salomon** (gouvernement); **Samoa** (gouvernement); **Timor-Leste** (gouvernement); et **Viet Nam** (le Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL)).

d) *Rapports faisant état d'une situation inchangée*

364. Les gouvernements du **Japon** et de la **Malaisie** rapportent qu'il n'y a pas eu de changement depuis leurs précédents rapports.

3. *Abolition effective du travail des enfants*

a) *Rapports*

365. Trente et un des 32 Etats concernés ont soumis un rapport sur le principe de l'abolition effective du travail des enfants (c'est-à-dire un taux de rapports reçus de 97 pour cent), soit une augmentation de 4 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2007 sur le principe et droit ⁸.

366. Le gouvernement du **Turkménistan** est le seul à avoir manqué aux obligations de soumettre un rapport au titre de l'examen annuel de 2008.

367. A l'échelon national, 20 organisations d'employeurs et 22 organisations de travailleurs de 25 pays ont formulé des observations sur les bases de références mises à jour par leur gouvernement ou sur un premier rapport.

368. A l'échelon international, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ⁹ a envoyé une observation avec des références générales sur la réalisation du principe et droit mais aucun commentaire n'a été reçu de la Confédération syndicale internationale (CSI).

369. Le tableau ci-dessous indique les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs qui ont envoyé des observations, ainsi que les pays concernés.

⁸ Voir encadrés 1 et 2, p. 9 du présent document.

⁹ Voir paragr. 562 du présent document.

Examen annuel de 2008: Observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants *

Pays	Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs	Observations formulées par les organisations nationales de travailleurs
Arabie saoudite	Conseil des chambres du commerce et de l'industrie d'Arabie (SCCI)	Commission des travailleurs des télécommunications d'Arabie (STWC)
Bahreïn	Chambre du Commerce et de l'Industrie de Bahreïn	Fédération générales des syndicats de Bahreïn (GFBTU)
Bangladesh	Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)	Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)
Brunéi Darussalam	Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) et ses trois affiliés	Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU)
Cap-Vert	Association commerciale et industrielle de Sotavento (ACS), Chambre de Commerce et d'Industrie du Cap-Vert (CCIV)	Union nationale des travailleurs du Cap-Vert (UNTC - Centrale syndicale), Confédération capverdienne des syndicats libres (CCSL)
Cuba	<i>Grupo de Empleadores Cuban</i> (GEC) (Groupe des employeurs cubains)	<i>Central de Trabajadores de Cuba</i> (CTC) (Centrale des travailleurs de Cuba)
Erythrée	Fédération des employeurs (EFE)	Confédération nationale des travailleurs d'Erythrée (NCEW)
Gabon	Confédération patronale gabonaise (CPG)	Confédération syndicale gabonaise (COSYGA) et ses affiliés
Ghana	Association des employeurs du Ghana (GEA)	Congrès des syndicats du Ghana (GTUC) et ses 17 affiliés
Guinée-Bissau	Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA) et Chambre du l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI)	Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG), Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB)
Haïti	<i>Haitian American Chamber of Commerce and Industry</i> (HAMCHAM)	Coordination syndicale haïtienne (CSH); Mouvement des organisations indépendantes intégrées et des syndicats engagés (MOISE)
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) et 10 affiliés, Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)
Inde	Conseil des employeurs de l'Inde (CIE) et affiliés	Congrès panindien des syndicats (AITUC) et <i>Bharatiya Mazdoor Sangh</i> (BMS)
République islamique d'Iran	Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA)	Confédération des conseils islamiques du travail (ICILC)
Kiribati	Chambre du commerce de Kiribati (KCC)	Congrès syndical de Kiribati (KTUC) et ses affiliés
Libéria	–	Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU) et ses 14 affiliés
Mexique	–	Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)

Pays	Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs	Observations formulées par les organisations nationales de travailleurs
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)	–
Nouvelle-Zélande	<i>Business New Zealand</i> (BNZ)	Congrès des syndicats néo-zélandais (NZCTU)
Ouzbékistan	Chambre du commerce et de l'industrie de L'Ouzbékistan (CCIU)	Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU)
Sainte-Lucie	Fédération des employeurs de Sainte-Lucie (SLEF)	Syndicat national des travailleurs de Sainte-Lucie (SLNWU), Association de la fonction publique de Sainte-Lucie (SLSCA)
Sierra Leone	Fédération des employeurs de Sierra Leone (SLEF)	Congrès du travail de Sierra Leone (SLLC) et 23 affiliés
Suriname	–	Confédération des fonctionnaires (CLO)
Vanuatu	–	Syndicat national des travailleurs du Vanuatu (VNWU)

* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni une observation générale au titre de ce principe et droit, reproduite au paragraphe 562 du présent document.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

b) **Rapports mentionnant des efforts**

370. Ratifications et intentions de ratification. Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré trois ratifications concernant la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, (**République tchèque, Estonie et Monténégro**) et deux ratifications concernant la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, (**Haïti et Monténégro**). Les pays qui ont récemment ratifié les deux conventions fondamentales se rapportant au même principe et droit n'ont plus d'obligation de présenter des rapports au titre de l'examen annuel de la Déclaration. Une période de deux ans sans présentation de rapports s'ouvre aussi pour eux (soit douze mois pour la mise en vigueur après ratification et douze mois après l'entrée en vigueur) pour leur permettre de mettre la loi et la pratique en conformité avec les dispositions des conventions ratifiées avant de présenter un rapport sur l'application de ces instruments nouvellement ratifiés (au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

371. Le tableau ci-dessous indique les ratifications intervenues en 2006 et 2007 et les intentions de ratification exprimées par les gouvernements au titre de l'examen annuel 2008, en ce qui concerne la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ainsi que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Examen annuel de 2008: Etat des ratifications et des intentions de ratification des conventions n^{os} 138 et 182

Conventions	Ratifications en 2007	Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2008
Convention n ^o 138	Estonie (15/03/2007) Monténégro (3/06/2006) République tchèque (26/04/2007)	Arabie saoudite, Bahreïn, Bangladesh, Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, Iles Salomon, République islamique d'Iran, Kiribati, Libéria, Myanmar, Ouzbékistan, Sainte-Lucie, Samoa, Sierra Leone, Somalie, Suriname, Vanuatu
Convention n ^o 182	Haïti (19/07/2007) Monténégro (3/06/2006)	Brunéi Darussalam, Cuba, Erythrée, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Kiribati, Myanmar, Ouzbékistan, Samoa, Sierra Leone, Somalie

Source: BIT: Rapports et bases de référence des pays soumis au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

- 372. Monténégro** a décidé de ratifier 68 conventions de l'OIT par succession à l'ancienne Communauté des Etats de Serbie et Monténégro en juin 2006. Les huit conventions fondamentales sont toutes au nombre de ces instruments. Il n'y a donc pas eu de présentation de rapport pour aucun des principes et droits fondamentaux au travail.
- 373.** S'agissant des intentions de ratification, le gouvernement du **Ghana** déclare que le processus de ratification de la convention n^o 138 est actuellement soumis au bureau du Procureur général. Il sera suivi de l'examen par le Cabinet qui s'est déjà engagé à ratifier cet instrument.
- 374.** Le gouvernement du **Libéria** indique que la ratification de la convention n^o 138, même si elle a été retardée en raison d'un changement de gouvernement, se trouve actuellement devant la Commission du travail du Sénat pour approbation.
- 375.** Le gouvernement des **Iles Salomon** déclare que le Cabinet a approuvé la ratification des conventions n^{os} 138 et 182, le 17 mai 2007.
- 376.** Selon le gouvernement d'**Ouzbékistan**, la ratification des conventions n^{os} 138 et 182 devrait intervenir bientôt. Faisant suite à des consultations extensives, avec le soutien d'autres ministères et agences techniques ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs, un projet de loi portant ratification de ces instruments a été soumis au parlement national pour adoption définitive.
- 377.** Le gouvernement du **Bangladesh** indique qu'il a l'intention de ratifier la convention n^o 138.
- 378.** Le gouvernement du **Cap-Vert** rapporte que, faisant suite à la ratification de la convention n^o 138 par l'Assemblée nationale, les lois nationales sont en cours de révision à la lumière des dispositions des normes internationales du travail.
- 379.** Le gouvernement de **Cuba** répète que la convention n^o 182 a été régulièrement soumise aux autorités compétentes et que la ratification a été ajournée.
- 380.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** envisage de ratifier la convention n^o 182. Il étudie également la possibilité de ratifier la convention n^o 138.

-
- 381.** Le gouvernement d'**Erythrée** indique que la ratification de la convention n° 182 est toujours à l'étude.
- 382.** Le gouvernement du **Gabon** déclare que la ratification de la convention n° 138 est toujours à l'ordre du jour du parlement.
- 383.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** déclare que la ratification des conventions n^{os} 138 et 182, déjà adoptée par l'Assemblée nationale du peuple (le 30 novembre 2006) et promulguée par le Premier ministre (le 22 décembre 2006), nécessite une nouvelle approbation. Les instruments de ratification sont dans l'attente de signature par le chef de l'Etat. Après cette étape, les ratifications seront soumises sans délai au BIT.
- 384.** Le gouvernement de **Kiribati** réitère son soutien à la ratification des conventions n^{os} 138 et 182 et indique que des consultations à cet effet sont en cours.
- 385.** Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** déclare qu'il a l'intention de ratifier la convention n° 138.
- 386.** Le gouvernement du **Myanmar** indique que la ratification des conventions n^{os} 138 et 182 sera prise en considération aussitôt que la nouvelle Constitution aura été promulguée.
- 387.** Le gouvernement de **Sainte-Lucie** exprime son intention de ratifier la convention n° 138 et ainsi compléter la ratification de toutes les conventions fondamentales de l'OIT.
- 388.** Le gouvernement d'**Arabie saoudite** indique qu'il a l'intention de ratifier la convention n° 138.
- 389.** Le gouvernement de la **Sierra Leone** déclare avoir l'intention de ratifier les conventions n^{os} 138 et 182.
- 390.** Le gouvernement de la **Somalie** rapporte son intention de ratifier toutes les conventions fondamentales de l'OIT. Après avoir reçu des conseils techniques, le processus de ratification pourrait commencer en consultation avec les partenaires sociaux.
- 391.** Le Conseil des ministres de **Suriname** déclare qu'il va examiner la ratification de la convention n° 138 après la finalisation des lois du travail sur l'école obligatoire.
- 392.** Le gouvernement du **Timor-Leste** indique que le nouveau Cabinet s'est engagé à donner la priorité à la ratification de certaines conventions fondamentales de l'OIT.
- 393.** Le gouvernement du **Mexique** n'a, une fois de plus, fourni aucune information quant à son intention de ratifier la convention n° 138. Toutefois, la Confédération des travailleurs mexicains (CTM) indique que des travaux sont en cours concernant la ratification dudit instrument.
- 394.** Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** rappelle que sa politique consiste à ratifier les conventions que lorsque la législation, les politiques et la pratique sont en entière conformité avec les dispositions de la convention. Le processus d'évaluation de la possibilité ou non de ratifier la convention n° 138 est toujours en cours.
- 395.** Les bases de référence indiquent que la plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent leur gouvernement dans le processus de ratification des conventions n^{os} 138 et 182.

-
- 396. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** La plupart des gouvernements indiquent que leur Constitution contient des dispositions relatives au droit à l'instruction et à la protection des enfants. Toutefois, les gouvernements de **Brunéi Darussalam** et de **Sainte-Lucie** indiquent que leur Constitution ne contient pas de dispositions relatives au principe et droit.
- 397. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** La plupart des pays ayant soumis un rapport ont adopté des lois et règlements concernant la scolarité obligatoire, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et/ou les pires formes de travail des enfants. Selon le gouvernement de **Brunéi Darussalam**, le principe n'est pas consacré dans la Constitution, néanmoins plusieurs lois nationales traitent des questions de travail des enfants, par exemple: i) la loi sur le travail (chap. 93), articles 2, 48, 70-82; ii) le Code pénal (chap. 22) articles 367-374; iii) la loi sur la protection des femmes et de filles (chap. 120); iv) l'ordonnance sur les enfants, 2000, et l'ordonnance sur l'éducation, 2003, articles 6, 16.2 et 25.
- 398.** Le gouvernement du **Bangladesh** indique que le programme de politique nationale sur le travail des enfants devrait être adopté par le parlement vers la fin 2007. Selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF), la promulgation de la loi sur le travail de 2006 a renforcé la compétence des mécanismes de l'administration du travail pour appliquer les mesures légales.
- 399.** Le gouvernement du **Cap-Vert** rapporte que des lois nationales sur les relations professionnelles sont à l'examen à la lumière des dispositions de la convention n° 138.
- 400.** Selon le gouvernement de **Cuba**, l'examen du droit du travail est en cours; de nouvelles dispositions légales devraient prévoir de plus grandes exigences de sécurité au travail et de nouvelles méthodes d'évaluation des risques et elles devraient clarifier les dispositions en vigueur sur les mesures et les interdictions frappant les jeunes prenant un premier emploi entre 17 et 18 ans.
- 401.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** renvoie au Code général du travail de 2002 qui contient un certain nombre d'exigences prévues dans la convention sur l'âge minimum.
- 402.** Selon le gouvernement de **Kiribati**, plusieurs modifications se rapportant au travail des enfants sont à l'examen par le bureau du Procureur général et devraient être adoptées vers la fin 2007. La Chambre du commerce de Kiribati (KCC) et le Congrès syndical de Kiribati (KTUC) confirment qu'ils ont participé à l'exercice d'examen de la législation du travail.
- 403.** Le gouvernement du **Libéria** déclare qu'une conférence nationale devrait être organisée en octobre 2007 pour examiner les lois nationales.
- 404.** Le gouvernement des **Iles Salomon** rapporte que le Cabinet a l'intention de mettre les lois nationales en conformité avec les dispositions des conventions de l'OIT à ratifier, y compris les conventions n^{os} 138 et 182. A cet égard, le gouvernement a reçu le projet de loi sur les relations professionnelles élaboré en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et le BIT.
- 405.** Le gouvernement de **Somalie** mentionne son intention d'adopter une politique relative au principe et droit.
- 406.** Le gouvernement d'**Ouzbékistan** indique que plusieurs programmes ont été mis en œuvre dans le pays, notamment le programme national sur l'amélioration du bien-être des enfants (2007-2011) ainsi que le Programme national sur l'amélioration de l'instruction publique.

-
- 407. Législation sur l'âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail.** Au **Bangladesh**, selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF), la loi sur le travail de 2006 a été promulguée et contient les exigences sur l'âge minimum.
- 408.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** rapporte que l'âge minimum général d'accès à l'emploi ou au travail a été fixé à 18 ans, sans distinction de genre. Il existe cependant une possibilité de travailler entre 16 et 18 ans avec le consentement des parents.
- 409.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** indique que l'article 146 du Code général du travail de 2002 fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi à 16 ans.
- 410.** Selon le gouvernement de **Sainte-Lucie**, l'article 122 du Code du travail de 2006 interdit l'emploi d'enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum de fin de scolarité, avec les exceptions suivantes: i) formation au travail; ii) services à la collectivité en dehors des heures de classe; et iii) travail effectué dans des écoles techniques ou travail par les membres d'une organisation de jeunesse reconnue, en dehors des heures de classe pour réunir des fonds. Toutefois, en attendant l'entrée en vigueur du Code du travail de 2006, le chapitre 100 sur l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants – interdit l'emploi d'un enfant, c'est-à-dire d'une personne de moins de 14 ans, dans les entreprises industrielles – reste applicable.
- 411.** En **Ouzbékistan**, le gouvernement rapporte que le système d'enseignement secondaire de douze années est structuré de manière à ce que les enfants n'accèdent au marché du travail que lorsqu'ils ont atteint 17 ou 18 ans.
- 412. Scolarité obligatoire.** La plupart des pays ayant soumis un rapport possèdent un système de scolarité gratuite et obligatoire destiné aux enfants; et l'âge de ceux-ci à la fin de la scolarité obligatoire coïncide souvent avec l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail.
- 413.** A **Brunéi Darussalam**, par exemple, le gouvernement indique qu'il y a dans la pratique onze années de scolarité gratuite et obligatoire (six années d'école primaire et cinq années d'école secondaire). L'âge minimum d'accès à l'école primaire est de 6 ans pour garçons et filles, mais il pourrait être de 5 ans dans des circonstances exceptionnelles sur décision du ministre de l'Éducation.
- 414.** Le gouvernement de **Cuba** fait savoir que tous les enfants en âge scolaire sont scolarisés et que les mécanismes de protection sociale empêchent les abandons scolaires et facilitent la continuité des études jusqu'aux niveaux les plus élevés.
- 415.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** mentionne l'article 147 du Code général du travail qui prévoit la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 14 ans.
- 416.** Le gouvernement de **Sainte-Lucie** déclare que la politique d'instruction prévoyant la scolarité obligatoire pour les enfants entre 5 et 15 ans et l'enseignement secondaire universel entre 12 et 17 ans contribuent à la réalisation du principe et droit.
- 417.** Selon le gouvernement du **Suriname**, un examen législatif sur la scolarité obligatoire est en cours.
- 418. Travaux dangereux.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** déclare que le Code général du travail de 2002 prévoit: i) l'interdiction du travail dangereux pour les enfants de moins de 18 ans (art. 148); ii) l'obligation générale de garantir des conditions de travail adapté au développement physique et mental des jeunes travailleurs (art. 151); iii) l'interdiction du

travail de nuit (art. 152) et des heures supplémentaires aux jeunes travailleurs (art. 153); et iv) le consentement obligatoire des parents pour l'accès des jeunes au travail (art. 150).

- 419.** Selon le gouvernement de **Sainte-Lucie**, la loi sur la santé et la sécurité au travail des employés prévoit une certaine protection pour les jeunes de moins de 18 ans. L'article 23 interdit à ces jeunes de s'engager dans un emploi dans les entreprises industrielles. Cette disposition devrait empêcher les employeurs d'employer ces jeunes dans les usines, sur les bateaux ou dans les chantiers de construction.
- 420. Pires formes de travail des enfants.** Outre le fait d'avoir mis en place une législation et une réglementation sur l'âge minimum, la plupart des Etats faisant rapport visent à protéger les enfants contre les pires formes de travail des enfants.
- 421.** Par exemple, selon le gouvernement du **Bangladesh**, l'élimination des pires formes de travail des enfants devrait être une priorité, étant donné la nature d'exploitation de l'emploi.
- 422.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** rapporte que l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains (2004) porte notamment sur la question des pires formes du travail des enfants tout en définissant l'enfant comme une personne âgée de 18 ans (art. 2). Le texte définit également la traite des enfants comme le recrutement, le transport, le transfert, le recel ou la réception d'un enfant d'une quelconque manière aux fins d'exploitation.
- 423. Attention particulière envers des groupes d'enfants spécifiques, y compris ceux qui prennent part à l'économie informelle.** Le gouvernement du **Bangladesh** indique que, au nombre des efforts pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement, il s'est fixé comme cible l'élimination du travail des enfants dans le secteur de l'habillement: les enfants de moins de 14 ans ne sont pas autorisés à y travailler. Selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF), le succès du pays dans le retrait des enfants travailleurs du secteur de l'habillement a été acclamé aussi bien à l'échelon national qu'international.
- 424.** Le gouvernement de **Cuba** indique que le système d'enseignement, qui couvre les régions urbaines, rurales et montagneuses, prévoit des programmes spécialisés à l'intention des enfants handicapés.
- 425.** Selon le gouvernement de la **République islamique d'Iran**, une attention spéciale est accordée aux enfants des rues, y compris dans le secteur informel de l'économie.
- 426.** Le gouvernement du **Mexique** relève que son plan national de développement 2007-2012 vise, entre autres, à accorder une attention spéciale aux enfants et jeunes travailleurs indigènes opérant comme travailleurs occasionnels ou vendeurs des rues.
- 427.** Le gouvernement de **Sainte-Lucie** déclare que le Département des services humains mène une enquête sur les enfants à risque, par exemple concernant les situations d'abus.
- 428. Collecte et diffusion de données.** Selon le gouvernement de **Guinée-Bissau**, une étude nationale a été menée en décembre 2006 pour déterminer l'étendue du travail des enfants dans le pays.
- 429.** Le gouvernement de **Kiribati** indique qu'une étude sur la question du travail des enfants a été entreprise au début 2007.
- 430.** Au **Libéria**, le gouvernement déclare qu'une étude nationale sur le travail des enfants devrait être initiée sous peu par le Département des statistiques.

-
431. Le gouvernement du **Mexique** fournit des informations et des données sur l'effet de ses programmes de prévention et de lutte contre le travail des enfants dans les zones urbaines et rurales (groupes cibles et réduction du pourcentage d'enfants travailleurs).
432. Selon le gouvernement du **Myanmar**, le ministère du Travail a publié des indicateurs sur le développement des ressources humaines en 2005 incluant des informations sur les élèves.
433. Le gouvernement de **Sainte-Lucie** rapporte qu'une base de référence sur le travail des enfants n'a pas pu être constituée. Davantage de publicité par le ministère du Travail est encore nécessaire sur ce sujet. La politique de surveillance des écoles secondaires menée par le ministère de l'Éducation est utile dans ce sens. Les conseillers dans les écoles traitent les cas d'absences non autorisées avec sévérité. Cependant, le ministère de l'Éducation se prépare à mener une étude sur les abandons d'études. Cela devrait permettre de fournir des informations sur les liens possibles entre le travail des enfants et l'absentéisme scolaire.
434. Selon le gouvernement de l'**Ouzbékistan**, le niveau d'alphabétisation publique est quasiment au maximum (99,3 pour cent).
435. **Politiques et plans nationaux et internationaux.** Selon le gouvernement du **Myanmar**, le ministère de la Santé est en train d'exécuter le plan national de santé. L'application par le Département de la santé du Programme de gestion intégrée de la santé maternelle et infantile se poursuit. Le gouvernement a en outre appliqué les plans pour atteindre l'éducation pour tous dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement.
436. Selon le gouvernement des **Iles Salomon** et la Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI), un nouveau ministère de la Femme, de la Jeunesse et des Enfants a été créé en avril 2007, et il est en train d'élaborer un plan national de coopération.
437. **Mesures visant à la réalisation du principe de l'abolition effective du travail des enfants.** Le gouvernement du **Mexique** rapporte que, comme mesure préventive contre le travail des enfants, une distinction est décernée aux entreprises agricoles qui remplissent leurs responsabilités sociales en protégeant les droits humains de l'enfant. A cet égard, le Secrétariat pour le développement social est en train de mettre en œuvre un Programme de sensibilisation des travailleurs journaliers agricoles (*Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas*) dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail de cette catégorie de travailleurs au moyen de diverses actions visant l'exercice des droits des filles et des garçons ainsi que la prévention du travail des enfants. En 2006, ce programme a mis en œuvre 9 156 projets intéressant 557 475 personnes, dont 201 004 mineurs (36 pour cent).
438. Le gouvernement du **Bangladesh** fait savoir que quatre ateliers sur la question du travail des enfants ont été organisés avec la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris un atelier en juillet 2007, qui s'est tenu avant l'adoption du projet de politique en matière de travail des enfants. Selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF) des programmes ciblés ont été mis en œuvre pour réduire la dépendance des familles à l'égard des revenus rapportés par les enfants. L'un des effets a été que les mères de famille ont reçu de la nourriture au titre d'allocations d'étude ainsi qu'une aide pour commencer leur propre affaire. La Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF) note qu'une campagne pour l'élimination du travail des enfants a été menée à bien et qu'elle comprenait diverses activités de formation.
439. A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement déclare que les mesures suivantes sont mises en œuvre pour appliquer l'âge minimum d'admission à l'emploi et éliminer les pires formes de travail des enfants: i) mécanismes d'inspection et de contrôle; ii) sanctions pénales;

iii) scolarité gratuite obligatoire; iv) création d'emploi/génération de revenu; v) assistance sociale (allocations, subventions, bourses); vi) formation professionnelle et amélioration du savoir faire des jeunes travailleurs; et vii) sensibilisation/mobilisation. S'agissant des pires formes de travail des enfants, les enfants et les jeunes sont expressément protégés en vertu du Code pénal, de la loi sur la protection des femmes et des filles (chap. 120), de l'ordonnance sur les enfants, 2000, du projet d'ordonnance sur les enfants et les jeunes, 2006, de l'ordonnance sur les agences d'emploi, 2004 et de l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004. Ces lois prévoient également des sanctions en cas de travail forcé ou obligatoire, dont des peines d'amende et d'emprisonnement.

- 440.** Selon le gouvernement du **Cap-Vert**, plusieurs ateliers tripartites sur l'évaluation quantitative du travail des enfants ont eu lieu en mai et juin 2007. Par ailleurs, l'Institut capverdien pour les enfants et les jeunes (ICEA) a organisé plusieurs campagnes de sensibilisation dans les écoles, traitant entre autres de la question du travail des enfants. Selon l'Union nationale des travailleurs du Cap-Vert (UNTC - Centrale syndicale), plusieurs activités de sensibilisation sont organisées sur le principe et droit, y compris un séminaire qui s'est tenu en juillet 2007 sur le travail des enfants.
- 441.** Le gouvernement de **Cuba** note que l'activité principale en vue de promouvoir le principe et droit est l'amélioration du plan national de sécurité sociale couvrant toute la population.
- 442.** Le gouvernement du **Gabon** indique qu'il a pris part à une rencontre régionale sur le principe et droit. Selon la Confédération patronale gabonaise (CPG), des programmes pour les enfants travailleurs de plus de 15 ans sont aussi réalisés. La Confédération des syndicats du Gabon (COSYGA) déclare que plusieurs activités ont été exécutées pour lutter contre le travail des enfants. Par exemple, le Programme national de développement syndical (PNDS) a lancé plusieurs campagnes à Libreville et à Port-Gentil de janvier à juillet 2007, en collaboration avec l'Organisation démocratique des syndicats de travailleurs africains (ODSTA).
- 443.** Le gouvernement du **Ghana** rapporte les activités suivantes: i) un atelier a été organisé en mai 2007 au sein de l'Unité pour le travail des enfants du Département du travail afin de renforcer sa compétence de lutte contre le travail des enfants; ii) une formation nationale sur le travail des enfants est envisagée avec les parties intéressées, tels que les inspecteurs du travail, les inspecteurs des usines, les fonctionnaires de la sécurité sociale, les fonctionnaires des assemblées de district et des coopératives; iii) une Commission permanente nationale sur le travail des enfants a été constituée afin de renforcer les compétences et la sensibilisation sur les questions de travail des enfants au moyen de programmes de radio et de télévision; iv) plusieurs séminaires sur le travail des enfants ont eu lieu dans 21 districts du pays; v) certains districts ont établi leurs propres programmes pour augmenter l'inscription dans les écoles et davantage d'écoles sont en construction; et vi) des programmes de district pour la microfinance ont été créés. Le Congrès des syndicats du Ghana (GTUC) indique que l'un de ses affiliés, le Syndicat général des travailleurs agricoles (GAWU) a mené à bien deux projets en collaboration avec le BIT/IPEC sur: i) les pires formes de travail dans la pêche; et ii) l'encouragement de tous les syndicats affiliés à négocier des clauses de convention collectives afin d'empêcher les employeurs d'engager des enfants. Des bourses d'étude sont allouées et des débats et séminaires ont été organisés par le moyen de la radio et de la télévision.
- 444.** Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** déclare que des activités de sensibilisation sont menées pour renforcer l'instruction obligatoire gratuite ainsi que pour les enfants des rues. Selon la Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA), des discussions ont lieu avec les associations d'employeurs pour insister sur le fait que les enfants de moins de 15 ans ne devraient pas travailler et qu'ils peuvent travailler comme apprentis seulement entre 15 et 18 ans.

-
- 445.** Au **Libéria**, le gouvernement indique qu'une conférence nationale sur la révision de droit du travail devrait être organisée en octobre 2007. De plus, 10 ateliers sur le travail des enfants devraient avoir lieu sous peu, grâce au soutien financier du gouvernement des **Pays-Bas**.
- 446.** Selon le gouvernement du **Myanmar**, la promotion a été entreprise dans l'enseignement formel et informel avec un accent spécial sur les zones rurales. Une semaine d'inscription à l'école a été mise en place en collaboration avec le Département de l'éducation, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG afin d'augmenter l'inscription des étudiants. Le Département du travail a exécuté le programme sur la protection des enfants en collaboration avec l'UNICEF, notamment au moyen d'ateliers. L'Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI) encourage et organise des formations et les séminaires à l'intention des travailleurs.
- 447.** Le gouvernement de **Sainte-Lucie** indique que les inspections sur les lieux de travail sont menées par le Département du travail.
- 448.** Selon le gouvernement des **Iles Salomon** et la Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI) un nouveau ministère de la Femme, de la Jeunesse et des Enfants a été créé en avril 2007. Le ministère élabore un plan de coopération nationale et un atelier sera tenu en juin 2008. La SICCI note par ailleurs que les célébrations de la Journée du travail ont été organisées dans le pays.
- 449.** Trois fonctionnaires gouvernementaux du **Samoa**, de la **Somalie** et du **Timor-Leste** ont reçu une formation donnée par le BIT et le Centre de Turin, sur les normes internationales du travail et le suivi de la Déclaration, en mai et juin 2007, à Turin et Genève.
- 450.** Au **Suriname**, la Confédération des fonctionnaires (CLO) indique qu'elle a organisé plusieurs activités de formation à la compétence sur les questions de travail des enfants.
- 451.** Le gouvernement de l'**Ouzbékistan** mentionne que les inspectorats techniques et juridiques du ministère du Travail et de la Protection sociale ont effectué des inspections. Conformément aux procédures légales, aucun cas de violation des droits des enfants n'a pu être établi. De son côté, la Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU) indique que des activités de formation sont organisées en tant que mesure de prévention dans l'industrie du coton, particulièrement au travers de la fondation Makhalla; ces formations cherchent aussi à expliquer l'importance de l'instruction. Un atelier tripartite a eu lieu en janvier 2006, sur le dialogue social et le travail des enfants. La Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) signale que les syndicats prennent part dans les programmes gouvernementaux contre le travail des enfants. Deux mil sept était l'année de la protection sociale des travailleurs et de leurs familles et le soutien du gouvernement en la matière a été renforcé. Enfin, la FTUU participe au comité de surveillance pour: i) examiner la mise en œuvre du programme national; ii) soulever des questions et faire une liste des problèmes; iii) formuler des recommandations; et iv) consulter les autorités locales afin de prendre des mesures.
- 452.** Le gouvernement de **Vanuatu** déclare qu'il a institué un comité permanent tripartite qui traitera aussi le principe et droit. Il a en outre organisé des campagnes de sensibilisation sur la législation du travail.
- 453. Nouvelles initiatives et progrès.** Le gouvernement du **Bangladesh** rapporte qu'il a offert des bourses mensuelles afin de sensibiliser la population à l'importance de l'instruction. En outre, des enfants ont reçu une instruction informelle avant leur inscription dans les écoles formelles. Les inscriptions dans les écoles primaires ont été augmentées bien que les taux de présence aient été faibles. L'enseignement gratuit pour les

filles et l'enseignement contre programmes alimentaires ont atteint rapidement le succès en ce qui concerne les inscriptions scolaires des enfants des familles pauvres.

- 454.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement se réfère à son intention de ratifier la convention n° 182 en temps voulu. Il indique en outre qu'il a adopté un certain nombre de lois et de règlements pour réaliser le principe et droit, notamment l'ordonnance sur les enfants de 2000, l'ordonnance sur les enfants et les jeunes de 2006, le projet d'ordonnance sur l'emploi de 2004, l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004. Cette dernière ordonnance prévoit, notamment, la création d'un fond destiné aux personnes victimes de traite et de fraude. Ce fond est placé sous la responsabilité du gouvernement et il doit servir en particulier aux fins suivantes: i) financement des coûts de rapatriement des personnes victimes de traite ou d'exploitation frauduleuse; ii) développer l'information et l'éducation du public sur la prévention, la suppression et d'autres mesures en rapport avec la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains; et iii) récompenser quiconque empêche ou supprime la traite ou l'exploitation frauduleuse d'êtres humains.
- 455.** Selon le gouvernement du **Ghana**, une nouvelle commission sur la traite d'être humains (y compris le travail des enfants) a été constituée. Un programme national pour l'élimination du travail des enfants dans le secteur du cacao est mis en œuvre par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Jeunesse et de l'Emploi.
- 456.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** indique qu'une étude nationale a été menée en décembre 2006 pour identifier l'étendue du problème du travail des enfants dans le pays. Une étude de cas nationale sur les principes et droits fondamentaux au travail, y compris les pires formes de travail des enfants, a également été menée en décembre 2007 avec le BIT/PAMODEC (Programme d'appui pour la mise en œuvre de la Déclaration).
- 457.** A **Kiribati**, selon la Chambre du commerce de Kiribati (KCC), une institution coréenne s'occupe du fléau des *Korekorea*¹⁰, en collaboration avec le gouvernement. Celui-ci coopère aussi avec le Programme d'emploi des jeunes du BIT et le Programme d'aide au développement outremer de la Nouvelle-Zélande (NZODA).
- 458.** Le gouvernement du **Mexique** déclare que son Programme de développement humain concernant le travail des enfants et des jeunes travailleurs en zone urbaine a réduit le pourcentage des enfants travailleurs âgés entre 12 et 14 ans de 8 pour cent au cours de la première année de mise en œuvre, et de 12 à 14 pour cent pour la deuxième année. S'agissant du travail des filles âgées de 15 à 18 ans, ce pourcentage a été réduit de 11 pour cent pendant la première année de la mise en œuvre du programme.
- 459.** Le gouvernement des **Iles Salomon** déclare qu'il fournit une aide financière à la célébration de la Journée du travail. Ces activités comprennent des programmes de sensibilisation et des émissions à la radio sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 460.** Le gouvernement de **Vanuatu** indique qu'il a mis sur pied un programme par pays de promotion du travail décent qui inclut le principe et droit.
- 461.** En **Ouzbékistan**, beaucoup de conventions collectives comportant des dispositions sur l'interdiction du travail des enfants ont été signées sous les auspices de la Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU) et de la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU). Cela leur a permis de jouer un rôle de prévention et de contrôle du

¹⁰ Il s'agit des jeunes filles qui «vont avec» les pêcheurs coréens.

travail des enfants notamment dans les zones rurales et dans les industries textiles où ce phénomène existe.

c) Difficultés mentionnées

- 462. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 138 et 182.** Le gouvernement de l'**Australie** indique que même si la législation et la pratique nationales sont en pleine conformité avec les objectifs de la convention n^o 138, le pays n'est pas encore en mesure de ratifier l'instrument pour des raisons de conformité technique.
- 463.** Au **Bangladesh**, la Commission consultative tripartite indique que la ratification des conventions n^{os} 138 et 182 n'est pas souhaitable pour le moment à cause de problèmes que poserait l'application.
- 464.** Au **Gabon**, la Confédération patronale gabonaise (CPG) encourage la ratification de la convention n^o 138, tout en soulignant les difficultés procédurales. La Confédération des syndicats du Gabon (COSYGA) note que la procédure ne pourrait être achevée que lorsque les Codes civil, pénal et du travail, seront en conformité avec les normes internationales relatives au travail des enfants.
- 465.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** répète que l'instabilité politique, économique et financière du pays a retardé la ratification des conventions n^{os} 138 et 182.
- 466.** En **Nouvelle-Zélande**, le gouvernement réitère que le processus d'évaluation de la possibilité de ratifier la convention n^{os} 138 implique l'analyse des modifications législatives nécessaires pour assurer une pleine conformité avec les dispositions de cette convention.
- 467.** A cet égard, *Business New Zealand* (BNZ) souligne, comme les années précédentes, qu'il continue à s'opposer à la ratification de la convention n^o 138 car il doute que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT accepterait un âge minimum *de facto* pour le travail à plein temps. En Nouvelle-Zélande on pense que cela pourrait être en contradiction avec l'opinion de la commission. Comme l'ont expliqué le gouvernement de la Nouvelle-Zélande et BNZ, l'emploi de personnes assez jeunes a traditionnellement été considéré comme leur étant bénéfique par l'enseignement de précieux talents professionnels. D'autant plus que, lorsque les deux parents travaillent, cela permet la prise en charge de ces enfants pendant une partie au moins du temps en dehors des heures scolaires dans la cadre d'un emploi lucratif. Ainsi, il n'y aurait pratiquement rien à gagner en ratifiant une convention qui mènerait alors la Nouvelle-Zélande vers des difficultés inutiles.
- 468.** Toutefois, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) se réfère à la ratification de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant par la Nouvelle-Zélande, avec une réserve concernant l'article 32.2, ainsi qu'à la recommandation du Comité sur les droits de l'enfant des Nations Unies invitant le pays à réviser sa législation nationale pour fixer un âge minimum d'accès à l'emploi. Le Conseil des syndicats cite par ailleurs l'opinion des défenseurs des droits de l'enfant selon laquelle le gouvernement devrait étudier les exemples de législations sur l'emploi des enfants dans les pays à tradition culturelle similaire, telles que le **Royaume-Uni** et les *Etats australiens de Queensland et Victoria*. Le Conseil note que, malgré les quelques progrès accomplis par le gouvernement en vue de la ratification de la convention n^o 138, celui-ci n'a pas encore adopté de projet de lois qui seraient en harmonie avec les normes de l'OIT. Par conséquent, il serait utile dans la situation de la Nouvelle-Zélande que le BIT fournisse une assistance technique pour élaborer un projet de législation sur l'âge minimum pour l'emploi qui conforme aux objectifs de la Convention des Nations Unies sur les droits de

l'enfant et la convention n° 138 de l'OIT, et approprié au contexte national de la Nouvelle-Zélande (c'est-à-dire une législation restreignant l'emploi des jeunes âgés entre 13 et 15 ans aux travaux légers, tels que décrits à l'article 7 de la convention n° 138 et fixant l'âge minimum d'emploi à 16 ans pour tout autre type de travail).

469. Le gouvernement de **Somalie** mentionne son manque de compétence technique pour achever la ratification de toutes les conventions fondamentales de l'OIT.

470. Au **Vanuatu**, le Syndicat national des travailleurs de Vanuatu (VNWU) déclare que le pays doit encore écarter certains obstacles avant de s'engager dans la ratification de la convention n° 138

471. Obstacles contextuels et juridiques. Le tableau suivant indique les difficultés générales mentionnées par les gouvernements ayant soumis un rapport et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Examen annuel de 2008: Difficultés d'ordre contextuel et juridique rencontrées dans la réalisation de l'abolition effective du travail des enfants dans certains Etats sélectionnés ayant soumis un rapport

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Manque de prise de conscience et /ou de soutien du public	Brunéi Darussalam, Iles Salomon	Guinée-Bissau (CCIA/CACI)	–
Manque d'information et de données	Brunéi Darussalam	–	–
Circonstances économiques et sociales	Ghana, Iles Salomon	Cap-Vert (ACS) Gabon (CPG)	Bangladesh (BWF) Cap-Vert (UNTC-CS) Gabon (COSYGA) Inde (AITUC)
Situation politique	Erythrée, Somalie	Guinée-Bissau (CCIA/CACI)	–
Dispositions juridiques	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Libéria, Suriname	Gabon (CPG)	Mexique (CTM) Suriname (CLO)
Pratiques dominantes en matière d'emploi	Sainte-Lucie	Bangladesh (BEF) Cap-Vert (ACS) Ouzbékistan (CCIU) Sainte-Lucie (SLEF)	Cap-Vert (UNTC-CS) Sainte-Lucie (SLNW/SLCSA)
Carence des institutions gouvernementales compétentes	Bangladesh, Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Ghana, Iles Salomon	Iles Salomon (SCCI)	Ghana (GTUC)
Carence des organisations d'employeurs	Brunéi Darussalam	Guinée-Bissau (CCIA/CACI)	Ghana (GTUC) Libéria (USPOGUL-LFLU)
Carence des organisations de travailleurs	Brunéi Darussalam, Suriname	–	Ghana (GTUC) Libéria (USPOGUL-LFLU)
Absence de dialogue social sur ce principe	Brunéi Darussalam, Suriname	Guinée-Bissau (CCIA/CACI)	Vanuatu (VNWU)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

-
472. Selon le gouvernement du **Bangladesh**, dans les villages, les parents ne sont pas encore suffisamment conscients des méfaits du travail des enfants. De plus, il manque des formations à la compétence dans certains secteurs comme les industries du vêtement et de l'électronique. La Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF) note que le travail des enfants est prévalent dans l'économie informelle, particulièrement dans les zones rurales pauvres. Selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF), la santé, la sécurité et le bien-être des enfants est une préoccupation globale. Malgré des lois rigoureuses concernant des enfants occupés à un travail dangereux, il n'est pas possible de nier la réalité. De plus, le travail des enfants existe dans l'agriculture et le secteur informel, et dans ces deux secteurs les entreprises sont familiales, ce qui rend le contrôle difficile.
473. Selon le gouvernement du **Cap-Vert**, les difficultés concernant la définition et la désignation du travail des enfants se poursuivent. L'Association commerciale et industrielle de Sotavento (ACS) et Union nationale des travailleurs du Cap-Vert (UNTC - Centrale syndicale) observent que le travail des enfants est prévalent dans les secteurs informel et l'agriculture.
474. Au **Gabon**, la Confédération patronale gabonaise (CPG) indique que le Code du travail ne s'applique pas à l'économie informelle, et que le travail des enfants est en augmentation, à cause de l'entrée illégale de migrants dans le pays. Selon la Confédération des syndicats du Gabon (COSYGA), le Gabon reçoit des travailleurs étrangers en grand nombre (y compris des enfants) en provenance du **Bénin**, du **Mali**, du **Nigéria**, du **Sénégal** et du **Togo**. Ce phénomène va s'intensifier avec la future libre circulation des personnes entre les six pays de la Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale (CEEAC). En outre, la Confédération signale que l'application de sanctions pour les responsables du travail des enfants reste un problème.
475. Selon le gouvernement du **Ghana**, le Département du travail manque de compétences pour traiter la question du travail des enfants. Le travail des enfants se rencontre principalement dans les zones rurales et dans l'économie informelle. Selon le Congrès des syndicats du Ghana (GTUC): i) les structures institutionnelles sont faibles, les inspections d'usines manquent de personnel et d'équipement; ii) le matériel pour les campagnes est rare; iii) les membres du congrès (GTUC) changent et les nouveaux cadres ont besoin de formation; et iv) les fréquents changements de ministre du Travail rendent difficile pour les syndicats tout engagement en vue d'une collaboration à long terme avec le gouvernement.
476. En **Guinée-Bissau**, la Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA) et la Chambre de l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI) notent les difficultés suivantes: i) instabilité politique et obstacles financiers; ii) bureaucratie excessive dans la fonction publique; iii) manque de réunions tripartites; iv) institutions publiques faibles; v) manque de prise de conscience sur le principe et droit; et vi) barrière de langues.
477. En **Inde**, le Congrès panindien des syndicats (AITUC) indique que la pauvreté, le chômage, l'apathie publique, les réformes agraires et l'absence d'instruction gratuite et obligatoire restent les difficultés les plus importantes. De surcroît, les rémunérations ont été augmentées afin d'améliorer le taux de scolarisation parmi les enfants, mais la difficulté principale se situe dans l'économie informelle.
478. Au **Libéria**, le gouvernement rapporte que la mise en vigueur et l'application de lois du travail ne peuvent pas encore être réalisés. L'Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU) fait état des difficultés suivantes: i) problèmes logistiques; ii) renforcement des compétences; et iii) manque de leaders et de formation dans les organisations d'employeurs et de travailleurs.

-
479. Selon le gouvernement du **Mexique**, le plan national de développement 2007-2012 vise notamment à accorder une attention spéciale à des groupes prioritaires, c'est-à-dire à des groupes vulnérables ou avec des besoins spéciaux. Ces groupes comprennent des enfants et des jeunes appartenant aux populations et communautés indigènes occupés comme travailleurs occasionnels ou comme vendeurs des rues. Selon la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM), il existe un intervalle d'un an entre l'âge de fin de scolarité obligatoire et l'âge minimum d'accès à l'emploi.
480. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** rappelle que toutes les formes de travail des enfants sont préjudiciables. Des restrictions s'appliquent au travail de jeunes (principalement dans la législation sur l'éducation, la sécurité et la santé au travail); il existe cependant une pratique de longue date autorisant l'accès au travail des enfants à toute une gamme de travaux, dont la vente des journaux et la récolte de fruits. Le gouvernement considère que le travail des enfants dans ce type d'occupation n'est pas néfaste mais au contraire socialement souhaitable car où il les prépare à l'indépendance et à une plus grande responsabilité.
481. Selon le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU), une étude sur la pauvreté des enfants, publiée par l'agence sociale *Caritas*, a montré que la pauvreté des enfants en Nouvelle-Zélande amène certains enfants et jeunes à prendre des travaux dangereux ou dans des conditions excessives. Le conseil soutient le point de vue de Caritas sur ce problème. D'autres études du ministère du Développement social montrent qu'en 2007 le programme gouvernemental «Travailler pour la famille» a permis de réduire le nombre de familles pauvres dont un adulte travaille. Mais les défenseurs des droits des enfants rapportent que plusieurs familles bénéficiaires dudit programme vivent dans la pauvreté. Les familles les plus démunies sont les familles monoparentales. Les enfants et les adolescents des familles pauvres sont plus exposés à chercher de l'argent pour eux-mêmes ou pour aider leur famille au moyen de travaux rémunérés sans se soucier si le travail est dangereux et convenable. Les défenseurs des droits de l'enfant ont recommandé au gouvernement que le programme «Travailler pour la famille» soit simplifié pour que toutes les familles avec des enfants puissent en bénéficier. De plus, le Conseil NZCTU estime qu'il est difficile d'évaluer si la pratique relative à l'emploi en Nouvelle-Zélande est conforme ou non à la convention n° 138 à cause du manque de données concernant les enfants de moins de 15 ans qui travaillent et que le groupe des travailleurs entre 15 et 19 ans est pris ensemble.
482. *Business New Zealand* (BNZ) exprime sa préoccupation au sujet des commentaires du Conseil des syndicats NZCTU sur la pauvreté des enfants qui n'ont aucun rapport ou très peu, avec la question s'il y a ou non un âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail en Nouvelle-Zélande. Selon les observations de BNZ en 2006, si certains enfants travaillent par nécessité, fixer un âge en dessous duquel un enfant ne pourrait pas travailler ne saurait y remédier. Qui plus est, si le salaire minimum augmente (comme NZCTU le préconise), cette hausse pourrait avoir des effets inverses à ceux qui étaient visés, en maintenant les bénéficiaires dans le piège de la pauvreté parce que le niveau de productivité ne reflète pas le salaire à verser. En ce qui concerne les accidents frappant des jeunes, il y a lieu d'admettre que la notion d'«accidents de travail» inclut notamment la noyade dans des piscines publiques (considérées comme «lieux de travail» même si la personne noyée n'était pas au travail) et les accidents frappant des enfants dans les fermes (alors que les enfants en question n'étaient pas non plus au travail). Ce qui d'ailleurs, même si ce n'est pas acceptable, reflète l'importance des activités agricoles exercées dans le pays mais n'équivaut en aucun cas à l'absence d'un âge minimum d'accès à l'emploi.
483. Selon le gouvernement de **Sainte-Lucie**, les inspections sur les lieux de travail n'ont pas trouvé de cas de travail des enfants dans l'économie formelle. Mais on suspecte que certains cas pourraient exister de manière clandestine. Précédemment, dans les cultures familiales de bananes, les enfants manquaient l'école pour aider à la récolte. Ceci est

devenu une pratique du passé, à la suite du déclin dans la production bananière. Cependant, les enfants aident leurs parents (vendeurs) le samedi et parfois après l'école. Les autorités compétentes ne se sont pas occupées de cette question parce qu'elle est en rapport avec le temps normalement consacré à la préparation des devoirs à domicile. La Fédération des employeurs de Sainte-Lucie (SLEF) et le Syndicat national des travailleurs de Sainte-Lucie (SLNW) font état de certains cas où les enfants aident les familles pendant les vacances et les week-ends. L'Association de la fonction publique de Sainte-Lucie (SLCSA) indique aussi que, pendant l'été et les vacances de Pâques, on peut voir des enfants le long des routes, qui vendent des articles d'artisanat pour touristes.

- 484.** Le gouvernement des **Iles Salomon** reprend les difficultés évoquées au titre de l'examen annuel de 2006, soit: i) taux de pauvreté élevé; ii) absence d'âge de scolarité obligatoire; iii) manque de prise de conscience du travail des enfants et de ses effets sur les victimes, leurs familles et le pays tout entier; et iv) législation insuffisante sur l'âge minimum d'accès à l'emploi. La Division du travail manque de compétence pour jouer son rôle de surveillance, pour fonctionner et pour adresser des rapports au BIT. En outre, la Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI) indique que le gouvernement n'a pas les compétences pour contrôler et appliquer les lois nationales.
- 485.** Le gouvernement de la **Somalie** indique que le nombre d'enfants travailleurs et d'enfants soldats est en augmentation à cause de la pauvreté, de la crise nationale et de l'instabilité.
- 486.** Selon le gouvernement du **Suriname** et la Confédération des fonctionnaires (CLO), l'examen de la législation nationale a révélé que la collaboration est insuffisante entre les secteurs publics tels que les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la santé. Il y a aussi un manque de leadership parmi les travailleurs et les employeurs.
- 487.** En **Ouzbékistan**, la Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU) relève que le travail des enfants existe dans les zones rurales et dans l'industrie du textile.
- 488.** Au **Vanuatu**, le gouvernement déclare que les discussions tripartites sur le principe et droit sont faibles. Cependant, le Syndicat national des travailleurs de Vanuatu (VNWU) signale que le gouvernement ne cherche pas à encourager de nouvelles activités tripartites.
- 489. Demandes de coopération technique.** Afin de faire face aux difficultés mentionnées ci-dessus, l'**Arabie saoudite**, le **Bangladesh**, **Brunéi Darussalam**, le **Cap-Vert**, l'**Erythrée**, le **Gabon**, le **Ghana**, la **Guinée-Bissau**, les **Iles Salomon**, l'**Inde**, la **République islamique d'Iran**, le **Kiribati**, le **Libéria**, le **Mexique**, l'**Ouzbékistan**, **Sainte-Lucie**, la **Sierra Leone**, la **Somalie**, le **Suriname** et **Vanuatu** ont demandé la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit¹¹. Il en va de même pour les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays suivants: **Arabie saoudite**, **Cap-Vert**, **Erythrée**, **Gabon**, **Ghana**, **Haïti**, **Iles Salomon**, **Inde**, **République islamique d'Iran**, **Kiribati**, **Libéria** et **Sainte-Lucie**.
- 490.** La plupart des gouvernements et des organisations syndicales ont exprimé leur intérêt à mener une évaluation de pays et un atelier sur le suivi de la Déclaration au niveau national, avec le soutien du BIT.

¹¹ Pour de plus amples informations se référer à la partie II. D. 3 et 4, paragr. 589-593 du présent document.

4. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

a) *Rapports*

491. Tous les 20 Etats concernés ont soumis des rapports sur le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (soit un taux de rapports reçus de 100 pour cent) ce qui représente une augmentation de 5 pour cent par rapport aux données de l'examen de 2007 concernant le principe et droit ¹².
492. Au niveau national, 9 organisations d'employeurs et 14 organisations de travailleurs de 13 Etats ont formulé des observations sur la mise à gouvernementale de la base de référence par pays ou sur le premier rapport de leur gouvernement.
493. Au niveau international, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ¹³ faisant référence de manière générale à la réalisation du principe et droit et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) a envoyé une observation tardive au titre de l'examen annuel 2007 sur la réalisation du principe et droit au **Japon**.
494. Le tableau ci-dessous présente les observations soumises par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs et les pays intéressés.

Examen annuel de 2008: Observations soumises par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession *

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Bahreïn	Chambre du commerce et de l'industrie de Bahreïn (BCCI)	La Fédération des syndicats de Bahreïn (GFBTU)	–
Brunéi Darussalam	Chambre nationale du Commerce et l'Industrie (NCCI) et ses trois affiliés	Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU)	–
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SCCI)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU et Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)	–
Japon	–	–	X (observation tardive dans le cadre de l'examen annuel de 2007)
Kiribati	Chambre du commerce de Kiribati (KCC)	Congrès syndical de Kiribati (KTUC) et 10 affiliés	–
Koweït	–	Confédération générale des syndicats du Koweït (GCTUK)	–
République démocratique populaire lao	Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) et ses 23 affiliés	Fédération lao des syndicats (LFTU)	–

¹² Voir encadré 1, p. 9 du présent document.

¹³ Voir paragr. 562 du présent document.

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Libéria	–	Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU) et 14 affiliés	–
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)	–	–
Namibie	Fédération des employeurs de Namibie (NEF)	Syndicat national des travailleurs de Namibie (NUNW)	–
Oman	–	Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU).	–
Qatar	–	Comité des travailleurs du pétrole de Qatar (QPWC)	–
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)	Congrès national des syndicats de Singapour (SNTUC)	–
Suriname	–	Confédération des fonctionnaires (CLO)	–
Thaïlande	Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI)	Congrès national du travail de Thaïlande (NCTL)	–

* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni une observation générale au titre de ce principe et droit, reproduite au paragraphe 562 du présent document.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

b) *Rapports mentionnant des efforts*

495. Ratifications et intentions de ratification. Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré, en 2006, deux ratifications par le **Monténégro** concernant respectivement la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958. Les pays qui ont récemment ratifié les deux conventions fondamentales se rapportant au même principe et droit n'ont plus d'obligation de présenter des rapports au titre de l'examen annuel de la Déclaration. Une période de deux ans sans présentation de rapports s'ouvre aussi pour eux (soit douze mois pour la mise en vigueur après ratification et douze mois après l'entrée en vigueur) pour leur permettre de mettre leur législation et leur pratique en conformité avec les dispositions des conventions ratifiées avant de présenter un rapport sur l'application de ces instruments nouvellement ratifiés (en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

496. Le tableau ci-dessous indique le nombre de ratifications (en 2006 et 2007) et les intentions de ratification exprimées par les gouvernements, dans le cadre de l'examen annuel 2008, concernant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Examen annuel de 2008: Etat des ratifications et des intentions de ratification des conventions n^{os} 100 et 111

Conventions	Ratifications en 2006-2007	Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2008
Convention n ^o 100	<i>Monténégro (3/06/2006)</i>	Bahreïn, Iles Salomon, Kiribati, République démocratique populaire lao, Libéria, Myanmar, Namibie, Oman, Samoa, Somalie, Suriname, Timor-Leste
Convention n ^o 111	<i>Monténégro (3/06/2006)</i>	Iles Salomon, Kiribati, Myanmar, Oman, Samoa, Suriname, Timor-Leste

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

- 497. Monténégro** a décidé de ratifier 68 conventions de l'OIT par succession à l'ancienne Communauté des Etats de Serbie et Monténégro en juin 2006. Les huit conventions fondamentales sont toutes au nombre de ces instruments. Il n'y a donc pas eu de présentation de rapport pour aucun des principes et droits fondamentaux au travail.
- 498.** En ce qui concerne les intentions de ratification, le gouvernement de **Kiribati** rappelle son intention de ratifier les conventions n^{os} 100 et 111.
- 499.** Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** confirme son intention de ratifier la convention n^o 100.
- 500.** Au **Libéria**, le gouvernement déclare que le document de ratification de la convention n^o 100 est devant le Comité du travail du Sénat pour approbation.
- 501.** Aux **Iles Salomon**, faisant suite à l'assistance technique du BIT en 2005, le Cabinet a approuvé, le 17 mai 2007, la ratification des conventions n^{os} 100 et 111 ainsi que les autres conventions fondamentales de l'OIT qui n'avaient pas encore été ratifiées. Le gouvernement, en conséquence, entend mettre la législation nationale en conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et en coopération avec le BIT.
- 502.** Le gouvernement de **Somalie** signale qu'il doit encore recevoir l'assistance technique du BIT demandée en 2005 à cause du manque de capacité technique. Aussitôt les conseils techniques reçus, le gouvernement pourra entamer le processus de ratification en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le gouvernement a l'intention de ratifier les conventions fondamentales de l'OIT mais les compétences techniques lui font défaut.
- 503.** Plusieurs pays envisagent la ratification des conventions n^{os} 100 et/ou 111 mais comme mesure préliminaire, ils veulent s'assurer que la politique nationale, les lois et/ou la pratique sont entièrement conformes aux dispositions des conventions en question (**Myanmar, Oman, Samoa, Somalie, Suriname** et **Timor-Leste**).
- 504.** Le gouvernement du **Myanmar** déclare qu'il envisagera la ratification des conventions n^{os} 100 et 111 dès que la nouvelle Constitution aura été promulguée.
- 505.** Au **Suriname**, le gouvernement indique que, lorsque la révision législative sur la classification des emplois et le salaire minimum sera terminée, le Conseil des ministres examinera les notes antérieures sur la ratification des conventions n^{os} 100 et 111.

-
506. Quelques autres pays ont prévu de constituer un organe tripartite (**Bahreïn**) ou d'entamer une consultation tripartite (**Namibie**) en vue de l'examen de la ratification de la convention n° 100.
507. Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** déclare considérer la possibilité de ratifier les conventions n°s 100 et 111 en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
508. Les bases de référence indiquent que toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent leur gouvernement dans le processus de ratification des conventions n°s 100 et/ou 111.
509. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution. La plupart des Etats qui ont présenté un rapport reconnaissent le principe et droit dans leur Constitution (**Bahreïn, Iles Salomon, Japon, Kiribati, République démocratique populaire lao, Libéria, Namibie, Oman, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname et Thaïlande**).
510. Par exemple, le gouvernement de **Bahreïn** déclare que sa Constitution prévoit une sauvegarde de l'égalité et de l'égalité des chances.
511. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** fait savoir que la Constitution garantit le droit à la liberté et la démocratie et que toute loi nationale devrait interdire la discrimination fondée sur le sexe.
512. Le gouvernement du **Timor-Leste** indique que les articles 16 et 17 de la partie II de la Constitution, sur les droits fondamentaux, les devoirs, les libertés et les garanties comprennent le principe de non discrimination en matière d'emploi et de profession.
513. Le gouvernement du **Myanmar** indique qu'il examine la Constitution afin d'inclure le principe et droit dans ses dispositions.
514. Cependant, les gouvernements du **Koweït** et du **Qatar** ne fournissent pas d'informations sur la reconnaissance du principe et droit dans leur Constitution.
515. Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** déclara que sa Constitution ne comprend aucune disposition concernant le principe et droit.
516. **Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** Presque tous les Etats ayant soumis un rapport reconnaissent le principe et droit dans leurs politique, législation, réglementation et/ou décisions judiciaires (**Bahreïn, Brunéi Darussalam, République démocratique populaire lao, Iles Salomon, Libéria, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste**).
517. Par exemple, à **Brunéi Darussalam**, le gouvernement indique que l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est à la fois reconnue sous ses deux aspects (élimination de la discrimination en matière d'emploi et égalité de chances et traitement, y compris en matière de salaire). La politique nationale sur ce principe et droit est orientée par les déclarations de Sa Majesté (*Titah*) en la matière. Il existe également un régime national d'emploi pour le secteur public (*National Service Scheme*) qui reconnaît le principe et droit.
518. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** déclare qu'un nouveau Code du travail a été adopté en 2006 comprenant des dispositions spécifiques sur l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

-
- 519.** Le gouvernement du **Libéria** signale qu'une conférence nationale devrait se tenir en octobre 2007 pour examiner la législation du travail. Cependant, il fait savoir qu'actuellement, il n'existe pas de lois spécifiques concernant la question de l'égalité de rémunération.
- 520. Introduction de changements législatifs.** Le gouvernement de **Namibie** indique que la loi sur le travail, révisée en 2007, sera adoptée vers la fin 2007.
- 521. Mécanismes de prévention, mise en œuvre et sanctions.** Les gouvernements de **Bahreïn**, de **Brunéi Darussalam** et du **Qatar** signalent que de tels mécanismes existent dans leur pays pour la réalisation du principe et droit.
- 522.** Par exemple, à **Brunéi Darussalam**, le Département du travail est chargé de la mise en œuvre des lois et règlements. En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat, la loi sur les syndicats (chap. 128, art. 19), prévoit des sanctions pénales (amendes de 6 000 dollars du Brunéi (environ 4 445 dollars des Etats-Unis, valeur de novembre 2007) et six mois de prison, si l'employeur viole les dispositions de la loi en refusant la liberté d'association à un travailleur ou en exerçant une discrimination à son encontre en raison du fait qu'il est membre ou non d'un syndicat. Selon le gouvernement, aucun cas de discrimination sur les lieux de travail n'a été rapporté jusqu'ici au Département du travail ou aux autorités judiciaires.
- 523.** Le gouvernement de **Singapour** indique que le Comité tripartite sur l'employabilité de travailleurs âgés a publié son rapport définitif en mai 2007. Il contient des recommandations de grande envergure pour améliorer l'employabilité des travailleurs âgés. Au nombre de ces recommandations on trouve: i) le développement des possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés; ii) la mise en valeur l'amélioration de la compétitivité en matière de coût des travailleurs âgés; iii) l'amélioration du savoir-faire des travailleurs âgés; et iv) le recadrage des perceptions en faveur de l'application des diverses directives tripartites. Par ailleurs, l'Alliance tripartite pour les bonnes pratiques d'emploi (TAFEP) a été formée en mai 2006 pour encourager l'adoption de pratiques d'emploi équitables sur les lieux de travail. Afin de soutenir ce processus, un nouveau centre pour l'emploi équitable a été créé en septembre 2007. Il est dirigé par des représentants des employeurs et des travailleurs, avec le soutien du gouvernement. Le centre devrait établir des programmes de formation et du matériel afin d'assister les employeurs. Il devrait créer un prix national pour distinguer les entreprises pour leurs bonnes pratiques d'emploi.
- 524.** Le gouvernement du **Suriname** fait savoir que des inspections du travail sont opérées et que des procédures de plainte sont prévues. De plus, un système de salaire minimum doit mis en place sous peu afin d'éradiquer la pauvreté et d'atteindre l'égalité de traitement entre hommes et femmes.
- 525.** Le gouvernement de **Somalie** signale qu'aucuns mécanismes de sanction n'ont été mis en place concernant ce principe et droit.
- 526. Activités de promotion.** La plupart des gouvernements rapportent qu'ils ont mené des activités allant de politiques ou programmes institutionnels à des activités de sensibilisation ou de recommandation. (**Arabie saoudite, Bahreïn, Brunéi Darussalam, Emirats arabes unis, Iles Salomon, Koweït, Libéria, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste**).
- 527.** A l'échelon régional, le cinquième Séminaire régional OIT/Conseil de coopération du Golfe (GCC) sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail dans les pays du GCC a été organisé en mai 2007 à **Oman**, avec la participation tripartite de l'**Arabie saoudite**, de **Bahreïn**, des **Emirats arabes unis**, du **Koweït**, d'**Oman** et du **Qatar**.

-
- 528.** A l'échelon national, le gouvernement de **Bahreïn** signale les activités suivantes: i) promotion de livres bahreïnais sur les femmes à Bahreïn; et ii) organisation, en collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI), de deux ateliers en mars et mai 2007 sur la participation des femmes aux syndicats et sur le droit à l'emploi et à la profession pour les femmes.
- 529.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement rapporte que les fonctionnaires du Département du travail du ministère de l'Intérieur, du bureau du Procureur général ainsi que les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été sensibilisés aux principes et droits fondamentaux du travail et aux conventions fondamentales de l'OIT lors de l'assistance du BIT, réalisée en novembre 2007, sur les questions d'élaboration des rapports. La Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) indique qu'elle cherche à développer les liens entre ces principes et droits, le travail décent et les entreprises durables dans le cadre des discussions entre ses membres et par ailleurs avec le gouvernement. Le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU) déclare qu'il organise des réunions mensuelles afin d'améliorer les connaissances de ses membres sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 530.** Le gouvernement du **Libéria** déclare qu'une conférence nationale sur l'examen de la législation du travail devrait se tenir en octobre 2007, avec la participation de la société civile.
- 531.** Le gouvernement du **Myanmar** signale que des activités ont été menées avec le Comité national des femmes (NWC) concernant l'élaboration de mesures protectrices pour les femmes, la santé et le HIV/sida.
- 532.** Le gouvernement de la **Namibie** rapporte que plusieurs activités devraient être menées pour promouvoir la nouvelle loi sur le travail.
- 533.** Le gouvernement d'**Oman** et la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) indiquent qu'une résolution ministérielle sur le salaire minimum pour les travailleurs du secteur privé est en cours d'examen. Par ailleurs, l'un et l'autre ont participé à un certain nombre d'activités tripartites organisées par l'Organisation arabe du travail (ALO).
- 534.** A **Singapour**, la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF) relève qu'elle a favorisé l'élimination de pratiques discriminatoires par: i) l'encouragement de ses membres à se conformer aux directives sur les offres d'emploi non-discriminatoires; ii) les actions en vue de convaincre un plus grand nombre d'employeurs de signer et de mettre en œuvre l'engagement des employeurs à des pratiques d'emploi équitables; et iii) un appui afin que davantage d'employeurs incluent la clause de rémunération équitable dans les conventions collectives et ainsi que dans les directives sur les augmentations salariales. Par ailleurs, le Congrès national des syndicats de Singapour (SNTUC) signale que la commission des femmes a formulé deux projets cruciaux pour 2007: i) «retour des femmes au travail» visant à réintégrer les femmes dans la main-d'œuvre active en encourageant davantage d'employeurs à offrir des emplois à temps partiel ou à heures de travail souples («flexi-travail»), tout en stimulant les femmes à recourir à divers programmes subventionnés pour améliorer leurs compétences et postuler pour des travaux mieux payés; et ii) «initiative vie et travail» qui s'intéresse à l'octroi d'allocations telles que congé pour prendre soin des enfants, pièce pour l'allaitement et arrangements sur des heures de travail souples pour aider les femmes à trouver un meilleur équilibre entre le travail et les obligations familiales.
- 535.** Aux **Iles Salomon**, le gouvernement signale qu'il a fourni une aide financière pour la célébration de la Journée du travail. Ces activités comprennent des programmes de sensibilisation et des émissions de radio hebdomadaires sur les principes et droits fondamentaux au travail.

-
- 536.** En **Thaïlande**, le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) indique qu'il a lancé une campagne pour demander l'égalité de rémunération (salaires et allocations) entre les travailleurs employés dans les entreprises et ceux qui travaillent dans les entreprises sous-traitantes. De plus, il signale que plusieurs activités ont été organisées dans chacune des 76 provinces du pays et que des inspections du travail ont lieu régulièrement.
- 537.** Trois fonctionnaires gouvernementaux du **Samoa**, de la **Somalie** et du **Timor-Leste** ont reçu une formation donnée par le BIT et le Centre de Turin, sur les normes internationales du travail et le suivi de la Déclaration, en mai et juin 2007, à Turin et Genève.
- 538.** Au **Suriname**, le gouvernement rapporte qu'en août 2007, un séminaire sur l'élaboration d'un système de salaires minimums a eu lieu en collaboration avec le BIT. De son côté la Confédération des fonctionnaires (CLO) signale qu'elle a organisé plusieurs ateliers afin de former les travailleurs du secteur agricole.
- 539. Institutions spéciales pour la promotion de l'égalité.** Le gouvernement des **Iles Salomon** rapporte qu'un nouveau ministère de la Femme, de la Jeunesse et des Enfants a été institué.
- 540.** Le gouvernement de **Somalie** indique qu'un ministère des Questions féminines a été créé en 2005 dans l'intention de promouvoir l'égalité de genre.
- 541. Collecte et diffusion de données.** Le gouvernement de **Bahreïn** déclare qu'il a publié des statistiques sur les femmes du Bahreïn en 2007.
- 542.** Pour le moment, il n'existe ni statistiques ni informations sur le principe et droit à **Brunéi Darussalam** et en **Somalie**.
- 543. Nouvelles initiatives et progrès.** A **Singapour**, le gouvernement indique que les nouvelles directives tripartites sur les pratiques équitables d'emploi ont été publiées en mai 2007. A cet égard, par leur adhésion aux directives, cinq cents employeurs ont déjà pris l'engagement public de se comporter en employeurs équitables.

c) Difficultés mentionnées

- 544. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 100 et 111.** Certains gouvernements signalent au nombre des obstacles les difficultés rencontrées à mettre leur législation en conformité avec les conventions n^{os} 100 et 111 (**Samoa** et **Timor-Leste**).
- 545. Obstacles contextuels et juridiques.** Le tableau ci-dessous indique les difficultés d'ordre général dont les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait état.

Examen annuel de 2008: Difficultés d'ordre contextuel et juridique rencontrées dans l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession dans certains Etats sélectionnés ayant soumis un rapport

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Manque de sensibilisation et/ou de soutien du public	Brunéi Darussalam, Samoa, Iles Salomon, Suriname, Timor-Leste	–	–
Manque d'informations et de données	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Somalie	–	–
Valeurs sociales, traditions culturelles	Iles Salomon	–	–
Circonstances économiques et sociales	Iles Salomon	–	Iles Salomon: <i>Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU), Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)</i>
Situation politique	Iles Salomon, Somalie	Myanmar: <i>Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)</i>	–
Dispositions juridiques	Brunéi Darussalam, Iles Salomon; Libéria; Samoa; Timor-Leste	Iles Salomon: <i>Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)</i>	Namibie: <i>Union nationale des travailleurs de Namibie (NUNW)</i>
Pratiques dominantes en matière d'emploi	Iles Salomon	Brunéi Darussalam: <i>Chambre nationale du commerce et de l'industrie- (NCCI)</i> Thaïlande: <i>Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI)</i>	Thaïlande: <i>Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL)</i>
Manque de capacité des institutions gouvernementales responsables	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Libéria, Samoa, Timor-Leste	Iles Salomon: <i>Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)</i>	Libéria: <i>Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU)</i>
Manque de capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Libéria, Timor-Leste	–	Libéria: <i>Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU)</i>
Absence de dialogue social sur le principe et droit	Brunéi Darussalam, Iles Salomon	–	Bahreïn: <i>Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)</i>

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

-
- 546.** A **Bahreïn**, la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) signale qu'un chapitre particulier de la loi sur le travail traitant des femmes a été modifié sans consultation préalable avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 547.** A **Brunéi Darussalam**, la Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) signale qu'il n'y a pas eu de graves problèmes dans la réalisation du principe et droit dans le pays. Toutefois, elle signale que les femmes sont en nombre insuffisant dans les postes de responsabilité dans les secteurs public et privés.
- 548.** Le gouvernement de **Kiribati** répète que les fonctionnaires du travail sont insuffisamment formés sur le principe et droit.
- 549.** Au **Libéria**, le gouvernement déclare que la mise en vigueur et la mise en œuvre de la législation du travail doit encore intervenir. L'Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU) signale le manque général de développement des compétences sur le principe et droit.
- 550.** Au **Myanmar**, l'Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI) relève que la conjoncture économique est très fragile à cause des embargos et des sanctions économiques imposés au pays par plusieurs pays occidentaux.
- 551.** Le gouvernement de **Namibie** rapporte que la mise en œuvre de la commission de l'égalité en matière d'emploi constitue une difficulté majeure, notamment dans le secteur privé. Selon la Fédération des employeurs de Namibie (NEF), la difficulté nationale réside dans l'économie informelle. L'Union nationale des travailleurs de Namibie (NUNW) fait observer que les instruments législatifs concernant le principe et droit n'ont pas tous été mis en place dans le pays.
- 552.** Au **Samoa**, le gouvernement rapporte qu'il existe un manque de prise de conscience publique et de développement des compétences sur le principe et droit et que l'inspection du travail est faible.
- 553.** Le gouvernement des **Iles Salomon** signale qu'il est nécessaire de traiter les questions des travailleurs domestiques et des travailleuses vulnérables faisant l'objet de discrimination, particulièrement dans l'accès à l'emploi. Il précise que la Division du travail manque de compétences pour remplir son rôle de contrôle pour assurer son fonctionnement et présenter des rapports à l'OIT. La Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SCCI) signale que le gouvernement manque de compétences pour contrôler la mise en œuvre de la loi. Le Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) et le Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW) rapportent que le pays a connu des conflits ethniques de 1999 à 2004. Ce conflit n'est plus apparent, mais il perdure et doit être pris en compte afin d'améliorer la réalisation du principe et droit.
- 554.** Le gouvernement de la **Somalie** déclare qu'il s'efforce d'établir la paix totale dans le pays. Il fait état de manque de personnel technique et de moyens financiers tant pour le gouvernement que pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 555.** Le gouvernement du **Suriname** indique que les femmes ne sont pas encore suffisamment conscientes du principe et droit. Des politiques de grande ampleur devraient donc être élaborées à cet égard.
- 556.** En **Thaïlande**, la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI) et le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) signalent que, bien que la question de la discrimination dans l'emploi et la profession ne

constitue pas un problème majeur pour le pays, quelques cas peuvent se présenter dans des petites entreprises (de moins de 50 travailleurs) ou dans des entreprises familiales.

557. Le gouvernement du Timor-Leste signale en particulier la faiblesse des services d'inspections du travail.

558. **Demandes de coopération technique.** Afin de faire face à ces difficultés, **Bahreïn, Brunéi Darussalam, les Iles Salomon, la République démocratique populaire lao, le Japon, Kiribati, le Koweït, le Libéria, Oman, Singapour, la Thaïlande** et le **Timor-Leste** ont demandé la coopération technique du BIT pour les aider dans la réalisation du principe et droit¹⁴.

559. Par exemple, plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs ont exprimé leur intérêt à la réalisation d'une évaluation nationale et d'un atelier à l'échelon national sur le suivi de la Déclaration, avec le soutien du BIT. **Brunéi Darussalam** (gouvernement, Chambre nationale du commerce et de l'industrie – NCCI, et le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères – BOWU); **Iles Salomon** (gouvernement); **République démocratique populaire lao** (gouvernement); **Samoa** (gouvernement); **Somalie** (gouvernement); **Suriname** (gouvernement); **Timor-Leste** (gouvernement)

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

560. Les gouvernements du **Japon** et de la **Malaisie** rapportent qu'il n'y a pas eu de changement depuis leurs précédents rapports.

B. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

1. Participation générale

561. Les statistiques sur les informations reçues des Etats faisant rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2008 révèlent un taux général de 145 pour cent des observations reçues de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs en comparaison du pourcentage des rapports reçus des gouvernements concernés. Au cours de ce cycle, ces observations se sont concentrées sur la réalisation du principe de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ainsi que celle du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

¹⁴ Pour de plus amples informations sur la coopération, voir la partie II. D. 3 et 4, paragr. 589-593 du présent document.

Tableau 3. Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs, 2000-2008 *
(en pourcentage de commentaires, comparativement au pourcentage des rapports des gouvernements)

Principe et droit	2000 (1 ^{er} cycle)		2001 (2 ^e cycle)		2002 (3 ^e cycle)		2003 (4 ^e cycle)		2004 (5 ^e cycle)		2005 (6 ^e cycle)		2006 (7 ^e cycle)		2007 (8 ^e cycle)		2008 (9 ^e cycle)	
	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus
Liberté d'association/négociation collective	46	69	60	85	34	48	88	106	22	30	33	38	168	177	100	106	151	151
Travail forcé	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20	8	10	136	136	59	67	126	126
Travail des enfants	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23	46	53	158	171	180	206	156	162
Discrimination	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23	39	47	180	180	231	281	115	115
% moyen total	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25	32	37	161	166	143	165	142	145

* Le taux de réponse est supérieur à 100 pour cent du fait que dans certains cas (en particulier le Cap-Vert, la Guinée-Bissau, les Iles Salomon, l'Inde, le Kiribati, le Libéria, la Sierra Leone, etc.) des commentaires ont été envoyés par plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

2. Organisations d'employeurs

562. Organisation internationale des employeurs (OIE). Comme pour de l'examen annuel 2007, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a envoyé une déclaration qui précise sa position et ses activités concernant la Déclaration et son suivi. Elle est reproduite ci-après *in extenso*.

I. Efforts de l'OIE en soutien à la Déclaration

L'OIE saisit cette occasion annuelle de présentation de commentaires dans le cadre du processus d'examen annuel pour réaffirmer son ferme engagement à l'égard de la Déclaration. L'OIE demeure résolument attachée à en garantir le succès. [L'OIE] s'est employée à promouvoir et à soutenir la Déclaration. Les exemples ci-dessous veulent illustrer la manière dont [l'OIE] a traduit son engagement en actions.

L'OIE poursuit ses efforts pour soutenir les perspectives et l'utilité de la Déclaration. Le Document d'information de l'OIE sur la Déclaration, adopté en 2006, sert de guide de travail à cet égard. [L'OIE] encourage ses membres à relier les activités à l'échelon national avec les principes de la Déclaration et à fournir des indications en ce sens chaque fois que l'occasion s'en présente.

Cette année, l'OIE a établi la première édition de son Etude politique et sociale. Cette étude, publiée en juin [2007], contient des articles qui touchent à la Déclaration sur les points suivants: migration, dialogue social, normes internationales du travail et entreprises, changements législatifs dans les pays pour tenir compte des réalités nouvelles.

L'OIE mène actuellement une étude auprès de tous ses membres concernant les tendances sur les lieux de travail. De multiples informations se dégagent de cette étude, en rapport avec la Déclaration et ses quatre principes: les migrants, la portée du genre et les tendances de la négociation collective.

Dix ans après sa création, la Déclaration – instrument créé à l'initiative du groupe des employeurs au sein de l'OIT – demeure un outil efficace pour les employeurs.

1. L'OIE, l'Organisation des Etats américains (OEA) et le Sommet des Amériques

La XIV^e Conférence interaméricaine des ministres du Travail (IACML) de l'Organisation des Etats américains [a eu lieu] en septembre [2007] à Trinidad et Tobago. Une déclaration intitulée "Faire du travail décent le centre du développement social et économique" ainsi qu'un plan d'action ont été présentés à cette occasion.

En préparation pour le sommet, le Comité consultatif technique des affaires sur les questions liées au travail (CEATAL), l'un des organes consultatifs de l'IACML a participé à de nombreux événements et activités préparatoires. L'OIE, en tant que coordinateur du CEATAL, organise et coordonne la participation des membres américains à ces événements et à son travail préparatoire.

La déclaration «Faire du travail décent le centre du développement social et économique» reconnaît, dans son paragraphe 7, l'importance essentielle de la promotion et de la réalisation des principes fondamentaux et réaffirme son engagement à «promouvoir et réaliser les principes relatifs aux droits fondamentaux contenus dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 et son suivi, se rapportant aux domaines suivants: *a)* liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective; *b)* élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; *c)* abolition effective du travail des enfants; et *d)* élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession».

Cette déclaration vise à promouvoir «l'application effective des lois, règlements et normes du travail de manière à faire respecter ces principes». On s'attend à ce que la XV^e Conférence (IACML) [en 2008] prenne une décision par rapport au document sur les lignes directrices stratégiques pour le progrès de l'égalité de genre dans le cadre du travail décent.

Lors de la XV^e Conférence, on s'attend également à ce que les travailleurs ([Conseil consultatif technique syndical] COSATE) et les employeurs (CEATAL) publient une

déclaration commune adressée à leurs gouvernements; ce document devrait souligner l'importance de la participation des partenaires sociaux dans les processus, résultant du Sommet, en matière de difficultés sociales et de travail. L'importance de la promotion de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi serait ainsi réaffirmée en tant que cadre de la dimension sociale dans lequel s'inscrit l'intégration régionale.

L'OIE a aussi pris une part active aux consultations pour la préparation de ces documents. L'organisation a coordonné les avis des organisations d'employeurs de la région dans le cadre des activités de CEATAL.

2. *Rapport global et discussions de la [Conférence internationale du Travail] (CIT)*

L'OIE est toujours d'avis que le rapport global et les discussions menées à ce sujet dans le cadre de la CIT constituent des outils de promotion efficaces pour la Déclaration. Les discussions constituent une excellente opportunité offerte aux organisations d'employeurs de prendre activement part aux travaux de la Déclaration, puisque beaucoup d'entre eux sont directement concernés par les questions traitées dans le rapport global.

Pendant la session du Conseil d'administration de l'OIT de mars [2007], l'OIE a coordonné une réunion du groupe des employeurs pour présenter et discuter les divers sujets à l'ordre du jour de la CIT de 2007. Le rapport global «Egalité au travail: relever les défis» a fait l'objet d'une présentation au groupe pour faire connaître l'avis du secrétariat [du groupe des employeurs] et pour souligner, une fois de plus, l'importance des débats au cours de la Conférence.

Le 16 mai [2007], l'OIE a organisé une rencontre avec les représentants des gouvernements pour faire présenter les opinions du groupe des employeurs sur les différentes questions de la CIT de 2007. Les discussions à venir sur le rapport global ont fait l'objet d'une brève présentation. L'importance de la Déclaration pour le groupe des employeurs a été une fois de plus soulignée.

L'OIE, en tant que secrétariat du groupe des employeurs à la Conférence, a coordonné la participation de dix délégués employeurs dans les débats de 2007. Le travail a été fait en collaboration étroite avec le porte-parole des employeurs et avec les orateurs pour exposer les avis, les positions et les préoccupations des employeurs.

Les travaux préparatoires pour ces débats ont donné lieu à des consultations avec les membres de l'OIE, les services d'ACT/EMP, le porte-parole des employeurs, le Département de la Déclaration, le groupe des travailleurs, entre autres. Des notes ont été préparées à l'intention du groupe des employeurs, portant sur les points les plus intéressants du rapport global et les possibles points à discuter pour enrichir le débat.

3. *Responsabilité sociale des entreprises (RSE)*

L'importance primordiale de la responsabilité sociale des entreprises continue de croître, tout comme la signification de la Déclaration comme référence utile dans les débats.

L'OIE, par l'intermédiaire du Groupe de travail sur la responsabilité sociale des entreprises, continue à fournir des conseils à ses membres sur la façon d'appliquer et de soutenir la Déclaration dans ce contexte. Le groupe de travail se réunit trois fois l'an [2007].

L'OIE coordonne la participation de ses membres au Groupe de travail sur la responsabilité sociale de l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Cette année [2007], la quatrième réunion du groupe de travail s'est tenue à Sydney en Australie. Des informations au sujet de cette réunion, auprès de laquelle l'OIE était aussi représentée, ont été envoyées à tous les membres de l'OIE.

L'OIE a également coordonné une Conférence sur la responsabilité sociale des entreprises en Europe du Sud-Est. La réunion a eu lieu à Belgrade en avril 2007. Les participants, en provenance des pays des Balkans, ont exposé divers aspects de l'évolution de la responsabilité sociale des entreprises dans la région.

L'OIE a organisé, conjointement avec le Département de l'OIT pour les activités des employeurs (ACT/EMP) un Forum sous-régional sur la responsabilité sociale des entreprises pour les membres d'Afrique francophone. Le Forum a été accueilli par la Confédération des employeurs du Mali. Il a réuni des représentants des employeurs de dix pays qui ont examiné les voies et moyens pour les employeurs de répondre pro-activement dans le débat grandissant

sur la responsabilité sociale des entreprises. Les discussions ont également porté sur des initiatives internationales telles que le Pacte mondial et la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, ainsi que leurs effets sur les entreprises à l'échelon national. Cela a été l'occasion aussi de discuter du rôle des entreprises dans la société et les réponses aux mouvements visant à donner forme légale à la responsabilité sociale des entreprises.

La réunion européenne des membres de l'OIE sera reçue en 2007 par la Confédération des industries britanniques du 12 au 15 septembre à Londres. Au cours de cette rencontre, les participants discuteront, entre autres, des derniers développements en matière de responsabilité sociale des entreprises.

4. Le Pacte mondial

Les principes du Pacte mondial relatifs au travail sont tirés de la Déclaration de l'OIT. L'OIE poursuit son engagement actif dans la promotion du Pacte mondial. Par ailleurs, le Secrétaire général de l'OIE est membre du Conseil.

Le Sommet pour le Pacte mondial pour les dirigeants s'est tenu à Genève au début juillet [2007]. Le président de l'OIE, Abe Katz, s'est adressé à la séance plénière en invitant à une meilleure participation des petites et moyennes entreprises (PME) dans le Pacte mondial. Il a également insisté sur l'engagement de l'OIE dans la promotion des principes du Pacte mondial dans les PME. Le secrétaire général de l'OIE, Antonio Peñalosa, intervenant dans les débats sur le travail, a rappelé [les initiatives des employeurs concernant les principes].

En collaboration avec la Confédération chilienne de production et de commerce (CPC) et la Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE), l'OIE organise la XVIII^e rencontre des présidents des organisations ibéro-américaines d'employeurs à Santiago du Chili au début novembre 2007. L'un des principaux sujets de discussion sera la responsabilité sociale des entreprises et le Pacte mondial: le rôle des organisations d'employeurs.

II. Initiatives de l'OIE en ce qui concerne les quatre principes fondamentaux

La promotion active et le soutien de chacun des principes fondamentaux vient s'ajouter à la participation [de l'OIE] à la promotion de la Déclaration. Ci-dessous, on trouvera quelques uns des efforts promotionnels de l'année [2007].

1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

Le principal moyen pour l'OIE de manifester son engagement en rapport avec la liberté d'association demeure le Comité de la liberté syndicale de l'OIT. L'OIE continue à travailler étroitement avec les membres employeurs du comité pour garantir que le travail du comité reste significatif pour les employeurs.

L'OIE continue de venir en aide aux organisations d'employeurs qui ne bénéficient pas pleinement de la liberté d'association. [L'OIE] fournit assistance, conseils et soutien pour garantir que ce principe fondamental soit respecté.

2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

L'OIE coordonne activement la participation des employeurs dans les activités concernant l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

L'OIE a travaillé activement avec le Programme d'action spécial pour la lutte contre le travail forcé [SAP-FL] au projet sur l'évaluation du renforcement des compétences des organisations d'employeurs. Depuis le début de ce projet, l'OIE a œuvré en faveur de l'aboutissement des objectifs du programme.

3. Abolition effective du travail des enfants

L'OIE soutient la participation du groupe des employeurs [de l'OIT] et du porte-parole des employeurs au comité permanent d'IPEC (Programme international pour l'élimination du travail des enfants).

L'OIE s'est aperçue qu'il n'existait pas de guides pratiques prévus spécialement pour les employeurs en matière de travail des enfants sur les lieux de travail ou dans les chaînes d'approvisionnement, l'OIE et ACT/EMP ont travaillé sur un matériel destiné aux

employeurs. Le matériel sur le travail des enfants à l'intention des employeurs, a été publié en juin [2007].

Ce matériel est subdivisé en un ensemble de trois guides visant à aider les organisations d'employeurs aussi bien que les entreprises individuelles à comprendre les problèmes et à prendre les actions nécessaires pour y faire face. Il décrit des stratégies, illustrées par des exemples, pour la prévention du travail des enfants, pour le retrait des enfants du travail et la protection des enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum d'accès à un travail en emploi.

Le premier guide donne des définitions pour une meilleure compréhension des questions que pose le travail des enfants. Le deuxième guide explique ce qui peut être fait en pratique pour lutter contre le travail des enfants du point de vue des entreprises, le troisième guide se rapporte au rôle collectif que les organisations d'employeurs et les associations d'affaires peuvent jouer pour venir en aide à leurs membres dans cette importante matière.

4. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'occupation

L'OIE est partie prenante, directement et indirectement, dans la lutte contre les diverses formes de discrimination. Les exemples qui suivent sont représentatifs de son engagement.

L'OIE poursuit son engagement actif en matière de HIV/sida, question cruciale avec des conséquences potentiellement graves pour le monde du travail. Il est important de s'attaquer à cette question dans les régions actuellement gravement touchées mais elle doit être traitée aussi dans les régions et les zones où le HIV/sida n'a pas encore atteint des proportions dramatiques mais pourrait potentiellement y parvenir.

L'emploi des jeunes continue d'être un élément essentiel du travail de l'OIE. Celle-ci a travaillé, conjointement avec l'OIT, à un matériel consistant en un compendium des interventions de la communauté mondiale des affaires. L'objectif est de constituer des ressources à partager pour encourager la création de possibilités d'emploi pour les jeunes.

III. Domaines de préoccupation

Le soutien de la Déclaration et de son suivi ainsi que des quatre principes fondamentaux demeure très clair dans toutes les activités [de l'OIE]. Toutefois, comme les années précédentes, [l'OIE] saisit cette occasion pour mettre l'accent sur les préoccupations des employeurs en ce qui concerne la Déclaration et son suivi.

1. Analyse des bases nationales de référence

[L'OIE] soutient fermement l'approche représentée dans les bases de référence. Il s'agit là d'une manière innovante et créative d'utiliser les informations récoltées au moment de l'examen annuel. Ce soutien a été rappelé lors des discussions tenues dans le cadre de l'examen annuel au Conseil d'administration [de l'OIT].

Il est important d'éviter que cette analyse ne soit utilisée comme un outil de classement entre les pays. Les bases de référence devraient continuer d'être un instrument utile pour suivre l'évolution dans le temps des efforts des Etats Membres - non pas en comparaison avec des normes imposées de l'extérieur, mais mesurés à l'aune de leurs propres progrès. En accord avec l'esprit et l'intention de la Déclaration, chaque Etat Membre doit pouvoir donner effet aux quatre principes fondamentaux de manière adaptée au contexte national.

Les effets que ces analyses peuvent exercer restent à mesurer. L'OIE saisit cette occasion pour féliciter à nouveau le Bureau pour l'esprit d'ouverture dont il a fait preuve quant aux nouvelles méthodes de travail.

2. Obligations au titre de la Déclaration

L'évaluation menée au titre de l'examen annuel devrait se concentrer sur les mesures prises par les Etats Membres pour donner effet aux principes fondamentaux. L'évaluation ne devrait pas comprendre de discussion de la loi et de la pratique. Les employeurs relèvent de manière répétée le fait que la Déclaration et son suivi sont une voie politique et non pas une voie juridique comme les mécanismes de contrôle régulier de l'OIT. Les obligations politiques nécessaires pour promouvoir et réaliser pleinement les principes au titre de la Déclaration doivent rester distinctes des obligations juridiques spécifiques contractées par la ratification d'une convention.

3. *Renforcement des compétences des organisations d'employeurs et coopération technique*

La Déclaration ne peut être efficacement soutenue que dans des milieux comptant des mandants déterminés. Il faut donc s'attacher à utiliser le suivi de la Déclaration pour renforcer les capacités des organisations d'employeurs afin d'aider les employeurs à mieux faire entendre leur voix et à affermir l'esprit du tripartisme et du dialogue social.

Des ressources devraient être réservées pour le développement de programmes de coopération technique ciblés spécifiquement pour les organisations d'employeurs. Les donateurs devraient être encouragés à consacrer une partie de leurs fonds au renforcement des compétences des partenaires sociaux.

4. *La Déclaration a dix ans*

Chaque année depuis l'adoption de la Déclaration, en 1998, on apprend quels nouveaux aspects du suivi sont utiles et efficaces pour atteindre les buts et aussi quels aspects appellent des améliorations.

Le dixième anniversaire de la Déclaration de l'OIT en 2008 peut représenter une occasion utile de reconsidérer les suivis dans l'optique de trouver des moyens pour les renforcer. On pourrait se servir des enseignements de ces dix dernières années pour rendre les suivis plus précis afin d'assurer la continuité de leur pertinence. Le groupe des employeurs, pour sa part, accueillerait volontiers la possibilité d'entamer une discussion à ce sujet.

La Déclaration demeure un exemple manifeste de la manière dont l'OIT devrait et peut réagir aux enjeux sociaux pressants grâce à son système unique pour aboutir à un consensus. L'OIE se réjouit de l'occasion qui lui est donnée de rendre compte des résultats obtenus et elle reste disponible pour répondre à toute question que pourrait susciter son document.

563. Organisations nationales d'employeurs. La majorité des gouvernements indiquent que des copies de leurs rapports ont été envoyées aux organisations nationales d'employeurs, conformément à l'article 23 (2) de la Constitution de l'OIT.

564. Au total, 32 organisations nationales d'employeurs ont présenté des observations au titre des quatre principes et droits. Les observations se répartissent comme suit: 22 au titre de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective; neuf au titre du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; 22 au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants et neuf au titre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ¹⁵.

¹⁵ Pour de plus amples informations sur les observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre de chaque principe et droit, se référer aux paragraphes 71-73; 300-302, 367-369 et 492-494 du présent document.

Examen annuel de 2008: Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs

Pays	Commentaires des organisations d'employeurs
Arabie saoudite	Chambre du commerce et de l'industrie d'Arabie saoudite (SCCI)
Bahreïn	Chambre du commerce et de l'industrie de Bahreïn (BCCI)
Bangladesh	Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)
Brésil	Confédération nationale du commerce (NCT)
Brunéi Darussalam	Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI)
Cap-Vert	Association commerciale et industrielle de Sotavento (ACS) Chambre de Commerce et d'industrie du Cap-Vert (CCIV)
Chine	Confédération des entreprises de Chine (CEC)
Cuba	Groupe des employeurs cubains (GEC)
Emirats arabes unis	Chambre du commerce et de l'industrie des Emirats arabes unis (UAECCI)
Erythrée	Fédération des employeurs (EFE)
Gabon	Confédération patronale Gabonaise (CPG)
Ghana	Association des employeurs du Ghana (GEA)
Guinée-Bissau	Chambre de l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI) Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)
Haïti	<i>Haitian American Chamber of Commerce and Industry (HAMCHAM)</i>
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)
Inde	Conseil des employeurs de l'Inde (CIE)
République islamique d'Iran	Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA)
Kenya	Fédération des employeurs du Kenya (FKE)
Kiribati	Chambre du commerce de Kiribati (KCC)
République démocratique populaire lao	Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)
Maroc	Fédération des chambres marocaines de commerce, d'industries et de services (FCMCIS)
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)
Namibie	Fédération des employeurs de Namibie (NEF)
Népal	Chambre du commerce et de l'industrie du Népal (NCCI)
Nouvelle-Zélande	<i>Business New Zealand (BNZ)</i>
Ouzbékistan	Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbekistan (CCIU)
Sainte-Lucie	Fédération des employeurs de Sainte-Lucie (SLEF)
Sierra Leone	Fédération des employeurs de Sierra Leone (SLEF)
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)
Soudan	Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF)
Thaïlande	Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI)
Viet Nam	Chambre du commerce et de l'industrie du Viet Nam (VCCI)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

3. Organisations de travailleurs

- 565. La Confédération syndicale internationale (CSI).** La Confédération syndicale internationale (CSI) a été formée en novembre 2006 par la fusion de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Confédération mondiale du travail (CMT). La CSI a envoyé, pour l'examen annuel 2008, 28 observations au total sur la réalisation du principe de liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (**Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Brunei Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, Iraq, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Myanmar, Népal, Oman, Qatar, Singapour, Soudan, Thaïlande, Timor-Leste et Viet Nam**).
- 566. Organisations nationales de travailleurs.** La majorité des gouvernements indiquent que des copies de leurs rapports ont été envoyées aux organisations nationales de travailleurs, conformément à l'article 23 (2) de la Constitution de l'OIT.
- 567.** Au total, 50 organisations nationales de travailleurs ont présenté des commentaires séparés au titre des quatre principes et droits: 31 observations ont été reçues au titre du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, 11 au titre du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, 30 au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants et 13 au titre du principe d'élimination de la discrimination dans le travail et l'occupation ¹⁶.

Examen annuel de 2008: Observations formulées par les organisations nationales des travailleurs

Pays	Organisations de travailleurs
Arabie saoudite	Comité des travailleurs des télécommunications d'Arabie saoudite (STWC)
Afghanistan	Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)
Bahreïn	Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)
Bangladesh	Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)
Brésil	Organisation centrale unique des travailleurs (CUT)
Brunei Darussalam	Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU)
Cap-Vert	Union nationale des travailleurs du Cap-Vert (UNTC - Centrale syndicale) Confédération capverdienne des syndicats libres (CCSL)
Chine	Fédération des syndicats de Chine (ACFTU)
Cuba	Centrale de travailleurs de Cuba (CTC)
Emirats arabes unis	Comité de coordination des employés des Emirats arabes (UAECCPA)
Erythrée	Confédération nationale des travailleurs d'Erythrée (NCEW)
Etats-Unis	Fédération américaine du travail et Congrès des organisations des travailleurs de l'industrie (AFL-CIO)
Gabon	Confédération syndicale gabonaise (COSYGA)
Ghana	Congrès des syndicats du Ghana (GTUC)

¹⁶ Pour de plus amples informations sur les observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre de chaque principe et droit, se référer aux paragraphes 71-73, 300-302, 367-369 et 492-494 du présent document.

Pays	Organisations de travailleurs
Guinée-Bissau	Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG); Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB)
Haïti	Coordination syndicale haïtienne (CSH) Mouvement des organisations indépendantes intégrées et des syndicats engagés (MOISE)
Iles Salomon	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)
Inde	Congrès panindien des syndicats (AITUC) <i>Bharatiya Mazdoor Sangh</i> (BMS)
République islamique d'Iran	Confédération des conseils islamiques du travail (ICILC)
Japon	Confédération japonaise des syndicats (JTUC- RENGŌ)
Jordanie	Confédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU)
Kenya	Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA)
Kiribati	Congrès syndical de Kiribati (KCTU)
Koweït	Confédération générale des syndicats du Koweït (GFTUK)
République démocratique populaire lao	Fédération lao des syndicats (LFTU)
Libéria	Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU)
Malaisie	Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC)
Mexique	Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)
Maroc	Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM)
Namibie	Union nationale des travailleurs de Namibie (NUNW)
Népal	Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU), Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT), Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)
Nouvelle-Zélande	Congrès des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)
Oman	Fédération générale des syndicats omanais (GFOTU)
Ouzbékistan	Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU)
Qatar	Comité des travailleurs du pétrole de Qatar (QPWC)
Sainte-Lucie	Syndicat national des travailleurs de Sainte-Lucie (SLNWU) Association de la fonction publique de Sainte-Lucie (SLCSA)
Sierra Leone	Congrès du travail de Sierra Leone (SLLC)
Singapour	Congrès des syndicats de Singapour (SNTUC)
Soudan	Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF)
Suriname	Confédération des fonctionnaires (CLO)
Thaïlande	Congrès national des travailleurs de Thaïlande (NCTL)
Vanuatu	Syndicat national des travailleurs de Vanuatu (VNWU)
Viet Nam	Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

4. Participation à l'élaboration des rapports et dans les activités promotionnelles

568. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs continuent d'être engagées par les gouvernements dans le processus de rapport au titre de l'examen annuel dans le cadre de la Déclaration.
569. Il en va de même pour la consultation de ces organisations sur la ratification des conventions fondamentales de l'OIT et pour le développement et l'application de programmes gouvernementaux de promotion, tels que les activités de sensibilisation, la promulgation des lois, leur révision et/ou mise en œuvre. Par exemple, en **Ouzbékistan**, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont associées au processus de contrôle en matière de travail des enfants.
570. Dans un petit nombre de cas, cependant, les organisations de travailleurs ont indiqué que les rapports gouvernementaux ne leur avaient pas été communiqués ou que les fréquents changements de ministres du Travail rendaient difficile l'engagement à long terme des organisations de travailleurs pour collaborer avec le gouvernement.

C. Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres donateurs

571. **Coopération avec les organisations non gouvernementales (ONG).** De nombreux gouvernements poursuivent leur collaboration avec les ONG, le plus souvent en rapport avec l'abolition effective du travail des enfants. Par exemple, une institution coréenne traite du fléau du des *Korekorea*¹⁷ en collaboration avec le gouvernement de **Kiribati**.
572. **Coopération bilatérale.** La coopération bilatérale se poursuit en particulier pour la lutte contre le travail des enfants et la traite d'êtres humains. Par exemple, en matière de travail des enfants, le gouvernement des **Pays-Bas** fournit un soutien financier au **Libéria** et le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** apporte son soutien au **Kiribati** par l'intermédiaire de l'Aide au développement outremer de la Nouvelle-Zélande (NZODA). Le gouvernement du **Canada** finance un projet à **Sainte-Lucie** pour l'harmonisation de la législation sur le travail.
573. **Coopération régionale.** La coopération régionale aussi se maintient pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier entre les **Etats du Golfe**, au sein de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), entre le **Canada** et les pays des **Caraïbes**, entre la Nouvelle-Zélande, l'**Australie** et les pays du **Pacifique**, et entre l'**Europe** et les pays d'**Afrique**.
574. **Coopération internationale.** Certains pays continuent à coopérer avec INTERPOL. Par exemple, le gouvernement de **Brunéi Darussalam** coopère avec cette organisation afin de lutter contre la traite internationale d'êtres humains.
575. **Coopération multilatérale.** La plupart des pays qui ont fait rapport continuent de collaborer directement ou indirectement avec le BIT au titre du suivi de la Déclaration, plus particulièrement dans le cadre du Programme du BIT/PAMODEC (Programme d'action pour la mise en œuvre de la Déclaration) et/ou le Programme du BIT sur

¹⁷ C'est-à-dire les filles qui «vont avec» les pêcheurs coréens.

l'élimination du travail des enfants (BIT/IPEC)¹⁸. Ils coopèrent également avec d'autres organes et institutions des Nations Unies.

D. Coopération technique

1. Généralités

576. Les plans d'action adoptés par le Conseil d'administration sur chaque catégorie de principe et droit ont été exécutés. Un rapport annuel sur leur mise en œuvre est inclus dans le *Compte rendu provisoire* de la Conférence internationale du Travail¹⁹.

577. La Conférence internationale du Travail a débattu en juin 2007 sur le deuxième rapport global sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Le rapport est intitulé *Egalité au travail: relever les défis*²⁰. Ce rapport permet d'évaluer le premier plan d'action sur ce principe et droit, adopté en novembre 2003 par le Conseil d'administration. Lors de la session de novembre 2007, le Conseil d'administration a adopté un nouveau plan d'action sur la coopération technique²¹. Le prochain rapport global portera sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Il sera soumis à discussion à la Conférence internationale du Travail en juin 2008.

2. Assistance internationale

578. Les activités opérationnelles se rapportant aux quatre principes et droit de la Déclaration se sont poursuivies à un rythme soutenu, avec une insistance spéciale sur les réformes législatives pertinentes, la collection et la diffusion de données ainsi que le développement des compétences pour les gouvernements, et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

579. Depuis janvier 2007, le projet sur les principes et droits au travail de l'OIT dans le contexte de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail de l'Organisation des Etats d'Amérique (OAS) a collaboré étroitement avec cette organisation en vue de la création et de la mise en œuvre d'un fonds de coopération pour un Réseau interaméricain destiné aux administrations du travail (RIAL). Le fonds a pour objectif de favoriser la coopération bilatérale et multilatérale entre les ministères du Travail qui participent au projet. Dans ce cadre, le projet a financé quatre activités au profit de l'**Argentine**, du **Paraguay**, du **Pérou** et de **Trinité-et-Tobago**. En outre, le projet a travaillé étroitement avec le Marché et l'économie uniques des Caraïbes (CSME) afin d'élaborer du matériel de promotion, y compris des brochures sur les droits au travail au sein du Marché (CSME), destinés aux travailleurs et employeurs de la région pour augmenter la visibilité des principes et droits fondamentaux au travail dans la sous-région des Caraïbes.

¹⁸ Pour de plus amples informations, partie II. D. 2 suivante du présent document.

¹⁹ BIT: *Compte rendu provisoire* n° 7, *Compte rendu des travaux*, vol. 1, CIT, 96^e session, Genève, 2007. Voir aussi www.ilo.org/public

²⁰ Voir BIT: *Egalité au travail: relever les défis*, rapport global au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007. Voir également www.ilo.org/declaration

²¹ Voir BIT: rapport de la Commission sur la coopération technique, document GB.300/17. Voir également www.ilo.org

-
- 580.** Ainsi qu'il a été relevé dans l'Introduction de l'examen annuel de 2007²², la deuxième phase du Programme d'action pour la mise en œuvre de la Déclaration (BIT/PAMODEC), lancé en novembre 2006, est entrée en application dans 17 pays africains – **Bénin, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, République du Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad et Togo**. L'accent est mis sur la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Des nouveaux projets sont en développement au **Cameroun, République centrafricaine, Côte d'Ivoire, Guinée, Guinée-Bissau, Madagascar, Mauritanie et Tchad**.
- 581.** Les projets du département américain du Travail (USDOL) au **Maroc** et en **Afrique du sud** se poursuivront en 2008. Un certain nombre de projets de coopération technique qui devaient prendre fin en décembre 2006, par exemple en **Jordanie**, en **Ukraine** et au **Viet Nam**, ont été prolongés grâce au financement d'autres donateurs (**Espagne, Allemagne et Norvège**). Des nouveaux projets ont débuté à **Bahreïn**, au **Maroc** et à **Oman**. Il est prévu de développer un projet en **Egypte**. Le projet sur le renforcement des relations professionnelles au **Maroc** a exécuté, entre mars et août 2007, un programme de formation pour les jeunes leaders syndicaux montants. Cette initiative a fait une forte impression sur les partenaires syndicaux du projet. Depuis, la Confédération démocratique du travail (CDT) a créé un comité des jeunes travailleurs, soulignant ainsi à quel point il est important d'organiser les jeunes travailleurs, particulièrement dans le secteur privé.
- 582.** Le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (BIT/SAP-FL) a poursuivi des projets opérationnels dans plusieurs pays. Des initiatives pilotes sont en cours dans un certain nombre de pays dont la **Géorgie**, la **Moldavie**, le **Niger** et la **Zambie**; il s'agit d'établir des statistiques nationales sur le travail forcé et la traite d'êtres humains. Des progrès significatifs sont à noter dans les **pays asiatiques**, spécialement en **Chine** et au **Viet Nam**, notamment dans l'organisation d'ateliers et de campagnes de sensibilisation pour soutenir la ratification et l'application des conventions de l'OIT sur le travail forcé. Plusieurs conférences ont été tenues, notamment: i) promotion de l'Alliance mondiale des travailleurs contre le travail forcé et la traite d'êtres humains (dans le cadre de l'Alliance mondiale contre le travail forcé), y compris une conférence interrégionale sur l'action et les stratégies syndicales contre le travail forcé et la traite d'êtres humains, en **Malaisie** en septembre 2007; et ii) promotion d'une Alliance des affaires contre le travail forcé, y compris la participation à un Sommet des affaires contre le travail forcé et la traite d'êtres humains à Hong Kong en avril 2007; ce sommet a dressé un ensemble de principes d'action contre le travail forcé à l'intention des leaders dans les affaires. Depuis mars 2007, le projet de lutte contre le travail forcé au **Brésil** a collaboré avec l'Institut *Carvão Cidadão* (ICC) pour renforcer le programme de réinsertion en identifiant les anciens travailleurs réduits à l'esclavage, en procurant les formations nécessaires, et enfin en leur offrant un travail en bonne et due forme au sein d'un groupe d'entreprises dans l'acier; en fin mai 2007, trente travailleurs avaient été engagés dans de nouveaux postes. En novembre 2006, le projet a assuré officiellement une formation aux coordinateurs de l'Unité mobile d'inspection du ministère du Travail sur les bases de données en matière de travail forcé. Par ailleurs, de nouveaux projets sur le travail forcé ou la servitude et la traite d'êtres humains ont débuté en **Arménie**, en **Azerbaïdjan**, en **Chine**, en **Géorgie**, en **Moldavie**, au **Pakistan**, au **Tadjikistan** et en **Ukraine**. D'autres projets sont en cours au **Brésil**, en **Bolivie**, en **Indonésie**, au **Niger**, au **Paraguay** et au **Pérou**. En utilisant l'essentiel de ses fonds, le BIT/SAP-FL a été en mesure de soutenir des activités dans un large éventail de pays supplémentaires, y compris l'**Inde**, le **Kazakhstan**, **Oman**, le **Viet Nam** et la **Zambie**.

²² Voir BIT, document GB.298/3, paragr. 439. Voir également www.ilo.org

-
- 583.** Les actions pour l'abolition effective du travail des enfants se sont amplifiées dans plusieurs des pays ayant fait rapport, au travers de grands programmes assortis de délais («*Time-bound programmes*» – «TBP») du BIT/IPEC, tels que ceux mis en œuvre au **Bangladesh** et au **Ghana**. Deux pays, le **Cambodge** et le **Pakistan**, ont fait rapport l'an dernier comme bénéficiaires de ces programmes, et, avec le soutien du Bureau, ils ont ratifié les conventions n^{os} 138 et 182 respectivement. Les programmes en question sont fondés sur un engagement politique de haut niveau; ils visent à prévenir et à éliminer d'un pays les pires formes de travail des enfants dans un cadre temporel clairement fixé. L'expérience montre que l'approche de ces programmes, qui commencent par cibler les pires formes de travail des enfants, est un moyen efficace de mobiliser la société afin de prendre en compte le problème du travail des enfants en général. L'aide du BIT/IPEC à l'**Inde** s'est poursuivie avec des projets sur les travaux dangereux concernant plusieurs Etats – par exemple le projet s'étendant sur l'Etat de l'Andhra Pradesh et un autre dans l'industrie de sériciculture dans l'Etat du Karnataka.
- 584.** L'**Ouzbékistan**, avec l'aide de BIT/IPEC a adopté le Programme national pour l'amélioration du bien-être des enfants pour 2007-2011 avec des actions concentrées sur: i) le travail des enfants et la ratification des conventions n^{os} 138 et 182; ii) les systèmes de surveillance du travail des enfants, le développement des compétences en ce qui concerne l'application de la législation sur la prévention du travail des enfants; iii) constitution d'un centre de ressources auprès du ministère pour l'Enseignement et la Formation dans le domaine supérieur, secondaire, spécialisé et professionnel; iv) cours d'apprentissage pour des enfants en danger; v) examen de la légalité des pratiques pendant les campagnes de récolte du coton; et vi) retrait des enfants des pires formes de travail et réhabilitation, par les partenaires sociaux, les ONG et les agences gouvernementales.
- 585.** En 2007, le travail mené en matière de discrimination dans le cadre du Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT s'est concentré sur deux thèmes prioritaires: l'écart des salaires selon le genre et les dimensions de genre de l'égalité raciale et ethnique. En ce qui concerne l'écart des salaires selon le genre, les activités du programme ont porté sur les éléments suivants: i) développer des connaissances sur les coûts et bénéfices de la promotion de l'équité en matière de salaires, sur les tendances observées dans l'écart des salaires selon le genre et les causes sous-jacentes; ii) établir des réseaux de coopération avec les fédérations syndicales mondiales; et iii) fournir une assistance technique à l'échelon des pays. Des fiches par pays (*country fact sheets*) dont été établies pour l'**Afrique**, l'**Amérique du Sud** et l'**Europe** sur les aspects suivants: i) tendances de l'écart des salaires selon le genre, par secteur et par activité; ii) cadres institutionnels de régulation existant au plan national; et iii) commentaires de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations. Dans le cadre d'un projet de coopération technique, une étude sur l'évaluation des coûts et bénéfices de la promotion de l'équité en matière de salaires ainsi qu'un guide sur la manière de mener des évaluations du travail, en évitant les considérations de genre, ont été élaborés. Des ateliers de formation sur l'évaluation du travail évitant les considérations de genre ont eu lieu avec la collaboration du Centre de formation de l'OIT à Turin. En coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs des secteurs concernés, un projet de coopération technique s'est déroulé en outre au **Portugal**. Il s'est concentré sur la sous-évaluation des métiers de la restauration et des boissons; des méthodes d'évaluation du travail ont été développées qui évitent les considérations de genre.
- 586.** Pour ce qui est de l'égalité raciale et ethnique et les dimensions de genre, le BIT a fourni une assistance technique aux gouvernements sur le développement de l'emploi et les politiques sociales visant l'égalité sociale et l'intégration. Le Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT, grâce à des financements extrabudgétaires du gouvernement de **Suède**, a mené, en **Bolivie**, au **Paraguay** et au **Pérou**, des activités consacrées aux questions de discrimination sur le marché du travail en ce qui concerne les populations indigènes. Au début de l'année 2007, dans le cadre d'un autre projet de

coopération technique, le programme a entamé une étroite collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI) sur le racisme et la xénophobie. Un questionnaire a été envoyé à plus de 300 organisations syndicales dans le monde, dont les résultats et recommandations ont été portés à la connaissance des syndicalistes lors d'une réunion organisée sous l'égide du projet, en collaboration avec ACTRAV, en décembre 2007. Cette réunion a porté sur le développement d'une stratégie syndicale dans la lutte contre la discrimination raciale et la xénophobie. Elle a réuni 30 participants qui ont identifié la discrimination raciale et la xénophobie comme problèmes à traiter au sein de leurs organisations syndicales et sur les lieux de travail et qui ont demandé une assistance pour mettre sur pied un plan d'action. Le projet prépare aussi un matériel de formation complet avec des éléments concernant la sensibilisation à usage des syndicats sur les lieux de travail. Les aspects principaux sont: i) la prise en compte de la race et du caractère ethnique dans leurs politiques internes en la matière; ii) la promotion de politiques spéciales à l'échelon national et de politiques à l'échelon des entreprises; et iii) l'intégration de ces éléments dans les négociations collectives avec les employeurs. Ces outils de formation ont été testés lors de la réunion.

587. Au mois de mai 2007, le BIT a diffusé le deuxième Rapport global sur la discrimination en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux. Ce rapport est intitulé *Egalité au travail: relever les défis*²³. Le rapport examine les questions qui se dégagent des modèles de discrimination et d'inégalités sur les lieux de travail et les réactions récentes dans les politiques. Il décrit les grandes lignes des expériences et des résultats du BIT à ce jour et les difficultés rencontrées. Plus particulièrement, il souligne le fait que, malgré des développements encourageants dans la lutte contre les formes traditionnelles de discriminations sur les lieux de travail, certains problèmes persistent. Pour aggraver la question, d'autres formes de discrimination sont devenues criantes, des discriminations fondées sur des facteurs tels que l'âge, le handicap, la xénophobie, le HIV/sida, les prédispositions génétiques et les modes de vie considérées malsaines. Faisant effort pour une plus grande efficacité dans la lutte contre toutes les formes de discrimination sur les lieux de travail, le rapport préconise, entre autres, une meilleure application de la loi, des initiatives non formelles venant des gouvernements et des entreprises et le renforcement des compétences des partenaires sociaux.

588. En réponse aux préoccupations exprimées par la plupart des délégués lors des discussions du rapport global à la Conférence internationale du Travail de 2007, le Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT a préparé un programme de travail pour les quatre ans à venir, pour donner la priorité à une meilleure application de la loi et de la rémunération égale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Le programme prévoit aussi des activités en rapport avec le renforcement des compétences des partenaires sociaux, en matière de discriminations raciale et de xénophobie.

3. Besoins ou demandes en matière de coopération technique

589. Un nombre important de demandes de coopération technique pour promouvoir et réaliser les principes et droits de la Déclaration sont en suspens. Le tableau 4 indique les pays qui ont exprimé ces besoins.

²³ Voir BIT: *Egalité au travail: relever les défis*, rapport global au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007). Voir www.ilo.org/declaration

590. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont fait parvenir des observations ont exprimé leur besoin de coopération technique pour le renforcement de leurs compétences afin de garantir le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits dans leur pays.

Tableau 4. Examen annuel de 2008: Besoins ou demandes en matière de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principes et droits ²⁴

Type de coopération technique	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Evaluation en collaboration avec le BIT des difficultés constatées et de leur incidence sur la mise en œuvre du principe et droit	Afghanistan (gouvernement)	Afghanistan (gouvernement)	Afghanistan (gouvernement)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)
	Bahreïn (GFBTU)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)	Bahreïn (GFBTU)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)
	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)	République démocratique populaire lao (gouvernement)
	République de Corée (gouvernement)	République démocratique populaire lao	Cap-Vert (gouvernement et ACS)	Libéria (gouvernement et USPOGUL-LFLU)
	Guinée-Bissau (gouvernement, CACI CCIA, CGSI/BB et UNTG)	Népal (NDCONT, DECONT et ANFTU)	Ghana (GTUC)	Samoa (gouvernement)
	Iles Salomon (gouvernement et SICCI)	Samoa (gouvernement)	Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)	Somalie (gouvernement)
	Inde (BMS)	Timor-Leste (gouvernement)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)	Suriname (gouvernement)
	République islamique d'Iran (gouvernement)	Viet Nam (VGCL)	Inde (BMS)	Timor-Leste (gouvernement)
	Kenya (gouvernement)		République islamique d'Iran (ICILC)	
	République démocratique populaire lao (gouvernement et LNCCI)		Kiribati (gouvernement, KCC et KTUC)	
	Népal (FNCCI, NDCONT, ANFTU et DECONT)		Libéria (USPOGUL-LFLU)	
	Samoa (gouvernement)		Sainte-Lucie (gouvernement)	
	Somalie (gouvernement)		Samoa (gouvernement)	
	Timor-Leste (gouvernement)		Sierra Leone (gouvernement et SLLC)	
	Viet Nam (VGCL)		Somalie (gouvernement)	

²⁴ Pour de plus amples informations sur les besoins ou demandes de coopération technique, se référer à chaque tableau de base de référence par pays au titre de l'examen annuel de la Déclaration de l'OIT de 1998 (2000-2008). Voir également www.ilo.org/declaration

Type de coopération technique	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
			Suriname (gouvernement)	
			Timor-Leste (gouvernement)	
Sensibilisation, initiation juridique et mobilisation	<p>Arabie saoudite (gouvernement, SCCI et STWC)</p> <p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (gouvernement et CEC)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>République islamique d'Iran (ICEA et ICILC)</p> <p>Jordanie (gouvernement)</p> <p>Kenya (gouvernement, FKE et COTU-KENYA)</p> <p>Oman (gouvernement)</p> <p>Qatar (QWC)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Thaïlande (NCTL)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Viet Nam (VGCL)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (CEC)</p> <p>République de Corée (gouvernement et FSL)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI et SICTU)</p> <p>Japon (JTUC-RENGO)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement);</p> <p>Viet Nam (gouvernement et VGCL)</p>	<p>Arabie saoudite (gouvernement et SCCI)</p> <p>Bangladesh (gouvernement et BWF)</p> <p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Cap-Vert (gouvernement, ACS, CCICV, CCSL et UNTC/CS)</p> <p>Erythrée (EFE et NCEW)</p> <p>Gabon (CPG et COSYGA)</p> <p>Guinée-Bissau (gouvernement, CACI, CCIA, CGSI/GB et UNTG)</p> <p>Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)</p> <p>Iles Salomon, (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Mexique (gouvernement)</p> <p>Ouzbékistan (CCIU)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Sierra Leone (gouvernement et SLLC)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement);</p> <p>Vanuatu (gouvernement et VNWU)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>République démocratique populaire lao (gouvernement et LFTU)</p> <p>Libéria (gouvernement et UPSOGUL-LFLU)</p> <p>Namibie (NEF et NUNW)</p> <p>Oman (gouvernement et GFOTU)</p> <p>Qatar (QPWC)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Suriname (CLO)</p> <p>Thaïlande (NCTL)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p>

Type de coopération technique	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Renforcement des capacités, par exemple inspection et administration du travail	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (gouvernement et CEC)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Iraq (gouvernement)</p> <p>Jordanie (gouvernement)</p> <p>Kenya (gouvernement)</p> <p>Maroc (UGTM)</p> <p>Oman (gouvernement)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Soudan (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Viet Nam (gouvernement)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (gouvernement)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Viet Nam (gouvernement)</p>	<p>Arabie saoudite (gouvernement et SCCI);</p> <p>Bangladesh</p> <p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Cap-Vert (gouvernement)</p> <p>Ghana (gouvernement)</p> <p>Guinée-Bissau (gouvernement)</p> <p>Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>République islamique d'Iran (gouvernement)</p> <p>Kiribati (gouvernement)</p> <p>Libéria (gouvernement)</p> <p>Ouzbékistan (CCIU)</p> <p>Sainte-Lucie (gouvernement)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Sierra Leone (gouvernement)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Vanuatu (gouvernement)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Libéria (gouvernement et USPOGOL-LFLU)</p> <p>Oman (gouvernement, OCCI et GFOTU)</p> <p>Qatar (QPWC)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p>
Collecte et analyse de données	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p>

Type de coopération technique	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
	Liban (gouvernement) Oman (GFOTU)		République islamique d'Iran (gouvernement et ICILC) Somalie (gouvernement)	Somalie (gouvernement) Timor-Leste (gouvernement)
Réforme des instruments juridiques	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU) Chine (gouvernement) Guinée-Bissau (gouvernement, CACI, CCIA, CGSI/GB, et UNTG) Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW) République islamique d'Iran (ICILC) Timor-Leste (gouvernement) Viet Nam (gouvernement)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU) Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW) Japon (JTUC-RENGO) Timor-Leste (gouvernement)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU) Guinée-Bissau Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE) Iles Salomon (gouvernement) République islamique d'Iran (gouvernement et ICILC) Nouvelle-Zélande (NZCTU) Sierra Leone (gouvernement) Somalie (gouvernement) Timor-Leste (gouvernement) Vanuatu (gouvernement)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU) Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW) Kiribati (gouvernement et KCC) Libéria (gouvernement) Timor-Leste (gouvernement)
Renforcement du dialogue social tripartite	Bahreïn (GFBTU) Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU) Iles Salomon (gouvernement et SICCI) Jordanie (gouvernement) Kenya (gouvernement, FKE et COTU-KENYA) Népal (gouvernement, FNCCI, NDCONT, ANFTU et DECONT) Soudan (SBEF et SWTUF)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI et SICTU)	Guinée-Bissau (CACI, CCIA, CGSI/GB et UNTG) Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE) Libéria (USPOGUL-LFLU) Vanuatu (VNWU)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW) Koweït (KGCTU) Namibie (NUNW) Oman (gouvernement)

Type de coopération technique	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs	<p>Arabie saoudite (STWC)</p> <p>Bahreïn (GFBTU)</p> <p>Chine (CEC)</p> <p>Guinée-Bissau (gouvernement, CACI, CCIA, CGSI/GB et UNTG)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement et SICCI)</p> <p>Iraq (gouvernement)</p> <p>République islamique d'Iran (ICEA)</p> <p>Jordanie (gouvernement et GFJTU)</p> <p>Kenya (gouvernement, FKE et COTU-KENYA)</p> <p>République démocratique populaire lao (gouvernement, LNCCI et LFTU)</p> <p>Liban (gouvernement et GCW)</p> <p>Myanmar (UMFCCI)</p> <p>Népal (FNCCI, NDCONT, ANFTU et DECONT)</p> <p>Oman (gouvernement et GFOTU)</p> <p>Ouzbékistan (CCIU)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Soudan (SBEF et SWTUF)</p> <p>Thaïlande (ECONTHAI et NCTL)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Viet Nam (gouvernement et VGCL)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (CEC)</p> <p>Erythrée (EFE et NCEW)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Japon (JTUC-RENGO)</p> <p>Népal (FNCCI)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Viet Nam (gouvernement et VGCL)</p>	<p>Arabie saoudite (gouvernement et SCCI)</p> <p>Bangladesh (BWF)</p> <p>Erythrée (EFE et NCEW)</p> <p>Gabon (CPG et COSYGA)</p> <p>Ghana (GTUC)</p> <p>Guinée-Bissau (gouvernement, CACI, CCIA, CGSI/GB et UNTG)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Inde (AITUC)</p> <p>République islamique d'Iran (gouvernement)</p> <p>Kiribati (KCC et KTUC)</p> <p>Libéria (gouvernement et USPOGUL-LFLU)</p> <p>Ouzbékistan (CCIU)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Sierra Leone (gouvernement, SLEF et SLLC)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Vanuatu (gouvernement et VNWU)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Kiribati (gouvernement, KCC et KTUC)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>République démocratique populaire lao (LNCCI)</p> <p>Libéria (gouvernement; USPOGOL-LFLU)</p> <p>Namibie (NEF et NUNW)</p> <p>Oman (gouvernement, OCCI et GFOTU)</p> <p>Samoa gouvernement)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Thaïlande (NCTL)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p>

Type de coopération technique	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Formation d'autres fonctionnaires (police, pouvoir judiciaire, travailleurs sociaux, enseignants)	Kenya (gouvernement) Maroc (UGTM)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)	Iles Salomon (gouvernement) République islamique d'Iran (gouvernement et ICILC) Sierra Leone (gouvernement) Somalie (gouvernement)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW) Libéria (gouvernement) Somalie (gouvernement)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par le pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

4. Suite donnée aux besoins ou demandes en matière de coopération technique

- 591.** Un certain nombre de services supplémentaires sont fournis par le Programme de l'OIT pour la Déclaration ainsi que par d'autres services œuvrant sur le terrain et au siège, en particulier dans le cadre des programmes nationaux pour un travail décent, en vue de répondre aux besoins ou demandes en matière de coopération technique exprimés dans le cadre de l'examen annuel de la Déclaration.
- 592.** En particulier, à la suite du lancement du Programme BIT/PAMODEC en **Guinée-Bissau** en juillet 2007, une étude nationale de terrain et un atelier tripartite sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail a eu lieu en novembre 2007. Par ailleurs un atelier tripartite régional du BIT et du Conseil de coopération du Golfe a été organisé à **Oman** en mai 2007.
- 593.** Divers types d'assistance technique ont été fournis par le BIT/IPEC, entre autres, aux pays suivants qui ont présenté des rapports: **Bangladesh, Ghana, Inde et Ouzbékistan**. Le Programme BIT/IPEC prévoit, en outre, de fournir une assistance technique à des pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 138 et/ou 182. Il prévoit également de promouvoir la composante «travail des enfants» des programmes sur le travail décent.

E. Suite donnée aux précédentes recommandations

1. Etudes de terrain et ateliers, assistance dans la soumission des rapports, et dialogue promotionnel sur les principes et droits fondamentaux au travail

- 594. Etudes de terrain et ateliers sur les principes et droits fondamentaux au travail.** En **Guinée-Bissau**, une étude de terrain a été menée sur la réalisation nationale des principes et droits fondamentaux au travail, concentrée sur la liberté d'association et la discrimination. L'étude, se basant sur le cadre législatif et sur la situation réelle, a évalué le niveau de mise en œuvre de ces principes et droits dans le pays; elle a été menée en collaboration avec le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les conclusions et recommandations de l'étude ont été discutées lors d'un atelier national qui réunissait les partenaires tripartites. L'atelier a adopté des recommandations concrètes sur les moyens d'atteindre les objectifs, notamment au travers d'activités promotionnelles, de renforcement des compétences, du dialogue social, de la réforme du droit du travail et de son application, de la ratification etc. Le suivi de ces recommandations sera situé dans le cadre du programme BIT/PAMODEC II. Le gouvernement a l'intention de ratifier sous peu les conventions fondamentales non encore ratifiées (conventions n^{os} 87, 138 et 182) et il bénéficie du plein soutien des organisations d'employeurs et de travailleurs.

- 595. Assistance dans la soumission de rapports.** Tout comme par le passé, le Bureau a continué à donner assistance à plusieurs pays pour soumettre des rapports à base tripartite pendant la Conférence internationale du Travail en juin 2007. Il a aussi fourni une assistance particulière à **Brunéi Darussalam**, au **Cap-Vert**, à la **Guinée-Bissau** et à l'**Ouzbékistan** en ce qui concerne l'obligation de soumettre des rapports.
- 596. Dialogue promotionnel.** Le cinquième Séminaire régional OIT/Conseil de coopération du Golfe (GCC) sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail dans les pays du GCC a été organisé en mai 2007 à Mascate, **Oman**. Cet atelier portait sur des questions concernant l'OIT et le travail décent, les conventions fondamentales de l'OIT et le suivi de la Déclaration, en mettant l'accent sur la liberté d'association et la négociation collective ainsi que sur le travail des enfants dans les **Etats du Golfe**.
- 597.** En outre, un atelier sur le suivi de la Déclaration, l'examen de la législation du travail et la liberté d'association dans les pays du **Pacifique** a été organisé en novembre 2007 à Nadi, **Fidji**. L'atelier a réuni 18 participants de **Fidji**, des **Iles Salomon**, de **Kiribati**, de **Papouasie-Nouvelle-Guinée**, du **Samoa** et de **Vanuatu**, ainsi que deux observateurs des **Iles Cook** et de **Tonga**. Il aura permis aux participants d'évaluer comment des progrès peuvent être accomplis dans le cadre du suivi de la Déclaration, d'analyser la compatibilité des divers projets de loi en cours avec les principes et avec les conventions sur la liberté syndicale et de renforcer la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le processus de réforme de la législation du travail.
- 598.** Par ailleurs, un atelier tripartite national sur l'amélioration des compétences en matière de soumission de rapports s'est déroulé à Tachkent, en **Ouzbékistan**, en octobre-novembre 2007, en coopération avec le Bureau et le Programme BIT-IPEC de lutte contre le travail des enfants et la traite d'êtres humains dans les républiques d'Asie centrale (BIT/IPEC-PROACT-CAR). A cette occasion, les participants ont été sensibilisés aux normes internationales du travail, ainsi qu'à la Déclaration et son suivi dans le pays. Les bases de référence par pays dans le cadre de l'examen annuel ont également été discutées sur une base tripartite et mises à jour.
- 599.** Beaucoup d'Etats ayant soumis un rapport en **Afrique**, en **Asie**, en **Europe** et en **Amérique du Sud** ont demandé l'assistance du BIT pour la préparation d'études de terrain et de débats nationaux sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
- 600.** Dans les mois à venir, le Bureau prévoit de poursuivre le dialogue avec les Etats soumettant des rapports, spécialement par les moyens suivants: i) sensibilisation et mobilisation sur les principes et droits de la Déclaration; ii) promotion d'études de terrain et de dialogue tripartite national sur le suivi de la Déclaration; et iii) ratification des conventions fondamentales de l'OIT.

2. Sensibilisation et recherche

- 601.** Le Projet sur la sensibilisation du public et sur le soutien à l'appui à la mise en œuvre de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail, a pris fin en avril 2007. Deux exemples des effets du projet peuvent être cités concernant sa mise en œuvre en **Ouganda** et en **Indonésie** ²⁵.
- 602.** En **Ouganda**, une campagne de sensibilisation a été menée pour assurer la diffusion des principales dispositions de la législation du travail au public. Cela a inclus des ateliers tripartites de sensibilisation, le développement de matériels promotionnels ainsi que le partenariat avec les médias. Au début de la campagne, seules les personnes ayant pris part à la révision de la législation du travail avaient une certaine connaissance de la loi.
- 603.** Suite à cette campagne, une étude d'évaluation a relevé qu'environ un tiers de la main-d'œuvre étaient au courant de l'établissement de la nouvelle législation du travail; ils étaient informés des dispositions principales de celle-ci et savaient où s'adresser pour ces dispositions.
- 604.** A la fin du projet de sensibilisation de la Déclaration en **Indonésie**, qui avait comporté un grand nombre d'activités, une étude sur les connaissances et les perceptions pour en mesurer les effets a été réalisée.
- 605.** L'étude d'opinion publique adopta une approche axée sur les problèmes, avec une concentration sur la connaissance des gens sur chaque thème. Globalement, les résultats de l'étude indonésienne démontrent un niveau plus élevé de connaissance et de soutien aux questions pertinentes à la Déclaration.
- 606.** Concernant la question de la liberté syndicale, 53 pour cent des sondés étaient au courant de ce terme alors que 55 pour cent l'étaient pour la négociation collective. Questionnés sur la protection des droits des travailleurs, 92 pour cent étaient favorables à une action pour assurer leur protection. Seuls 52 pour cent des sondés avaient une opinion favorable sur l'efficacité des syndicats et seuls 12 pour cent d'entre eux étaient membres d'un syndicat.
- 607.** Questionnés sur le travail forcé et le servage, 67 pour cent étaient au courant de ce problème. Concernant les différentes formes de travail forcé, 90 pour cent des sondés étaient au courant de la traite d'êtres humains, et 94 pour cent de ce groupe croyaient en l'existence de la traite dans le pays. Dans l'ensemble, 98 pour cent des personnes qui ont été sondées par l'étude soutenaient l'élimination de toute forme de travail forcé.
- 608.** S'agissant de la question du travail des enfants, 68 pour cent étaient au courant des problèmes du travail des enfants et étaient en mesure de définir le terme. En outre, 87 pour cent dans les sous-groupes soutenaient l'abolition du travail des enfants et croyaient que le BIT avait un rôle positif à jouer en la matière (89 pour cent de ce groupe).
- 609.** En ce qui concerne la discrimination, 70 pour cent des sondés comprenaient le terme et étaient en mesure d'identifier au moins deux formes de discrimination. Toutefois, la connaissance des diverses formes de discrimination variait sensiblement, de 90 pour cent ayant connaissance de la discrimination fondée sur le VIH/sida à 43 pour cent pour l'égalité de genre. Questionnés sur l'existence de la discrimination au travail dans le pays, 82 pour cent n'étaient pas au courant. Cependant, 86 pour cent des sondés ont estimé que la discrimination constitue un problème sérieux devant être combattu.

²⁵ Voir www.ilo.org/declaration pour de plus amples informations.

- 610.** Les principaux enseignements à tirer de ce projet peuvent être résumés comme suit: i) la communication, aussi bien interne qu'externe, doit être une composante à part entière des activités de coopération technique dès le départ, de manière à permettre une emprise locale tout en assurant la transparence vis-à-vis du public. Le BIT se doit de nouer des alliances ainsi qu'un partenariat avec un certain nombre de groupes clés, au-delà des groupes tripartites traditionnels; et les médias sont essentiels pour assurer une vulgarisation efficace; ii) il est essentiel d'œuvrer étroitement avec les médias locaux et d'établir des liens entre les médias et les bénéficiaires de la coopération technique du Bureau; iii) le BIT a besoin de développer un jeu d'outils fondamentaux pour aider son personnel ainsi que celui des projets à optimiser les activités de communication. Les groupes clés (c'est-à-dire, les partenaires tripartites et les médias) ainsi que le personnel du BIT ont besoin d'une formation de base sur les questions faisant l'objet de promotion, mais également d'une formation sur les techniques d'identification d'histoires exemplaires et leur communication aux médias.

Encadré 4

Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail

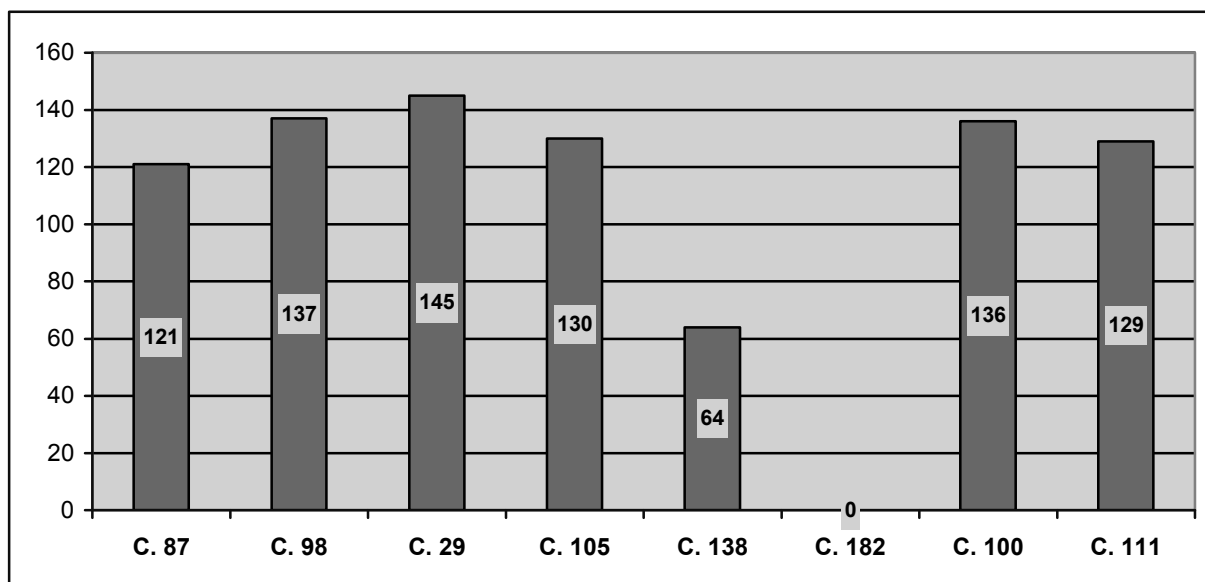
Documents de travail relatifs à la Déclaration, publiés au cours de l'année 2007

- N° 54:** *No discriminación e igualdad: su incidencia en la reforma laboral*, par Luz Vega Ruiz, janv. 2007
- N° 55:** *Exploratory study on trafficking and labour exploitation of West African immigrants in the Netherlands*, par Blanca Garcés-Mascareñas et Jeroen Doornik, oct. 2007
- N° 56:** *Debt-bondage in Rural Labour Markets: A multiple-case study in Latin America*, par Patrick Belser, par Alvaro Bedoya, et Eduardo Bedoya, août 2007
- N° 57:** *Forced labour and trafficking in Europe: how people are trapped in, live through and come out*, par Beate Andrees, sept. 2007
- N° 58:** *Etude relative aux obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au Cameroun*, par Gérard Pougoue et Jean-Marie Tchakoua, oct. 2007

Source: Source: BIT: Programme pour la promotion de la Déclaration.

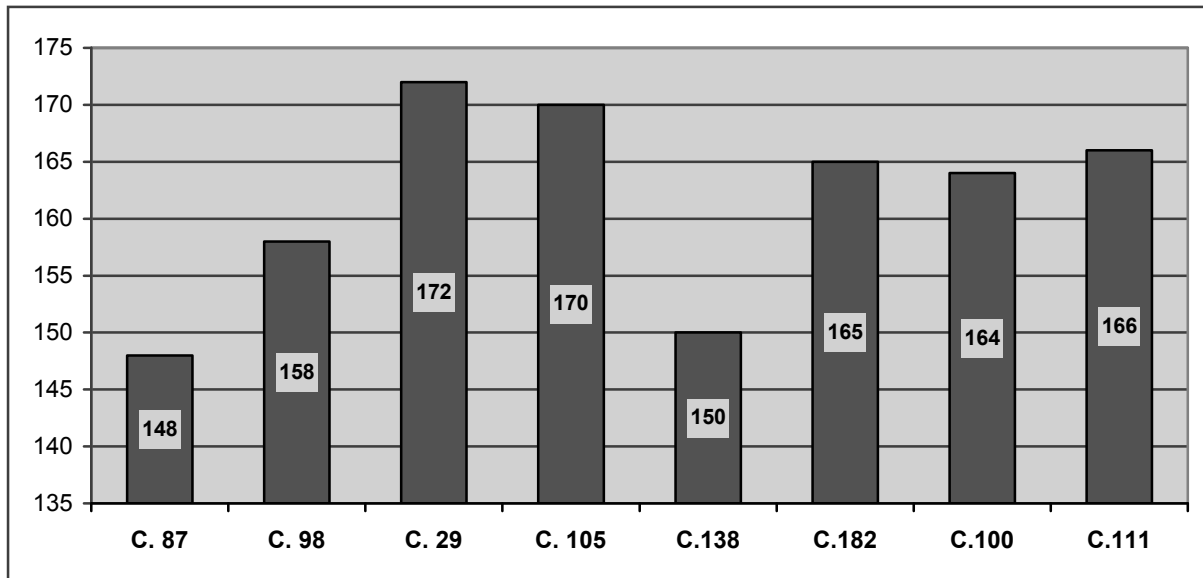
Annexe 1

**Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT
(par convention) avant l'adoption de la Déclaration de l'OIT
relative aux principes et droits fondamentaux au travail**



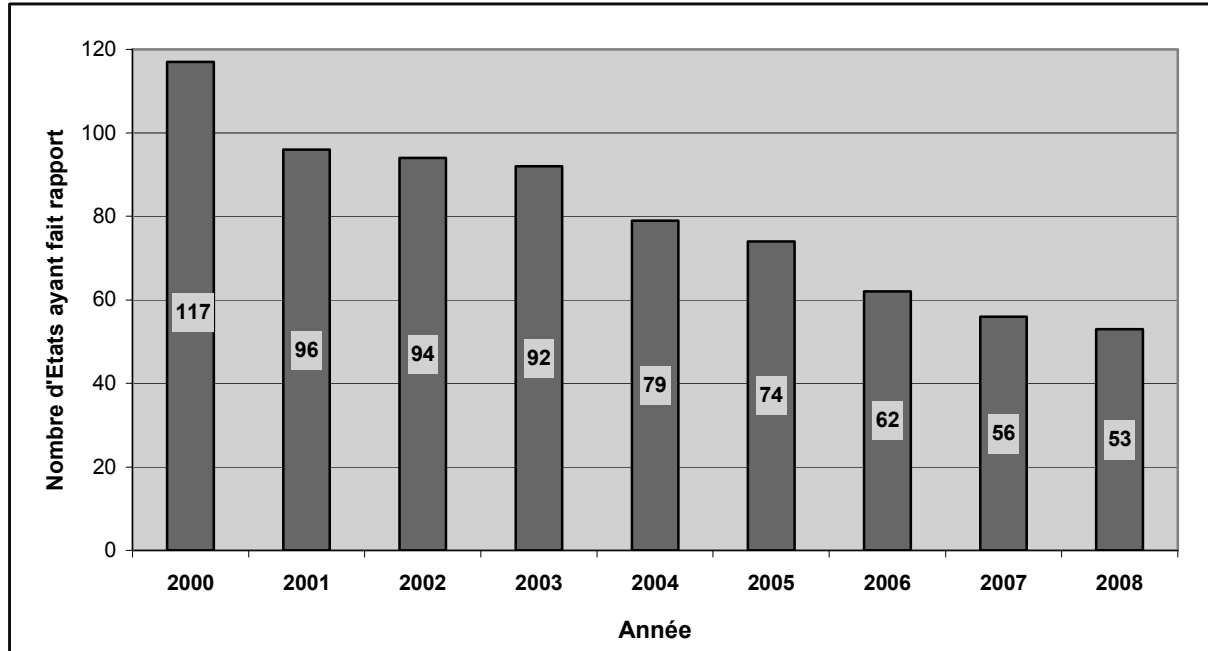
Annexe 2

**Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT
(par convention) après l'adoption de la Déclaration de l'OIT
relative aux principes et droits fondamentaux au travail
(à compter du 31 décembre 2007)**



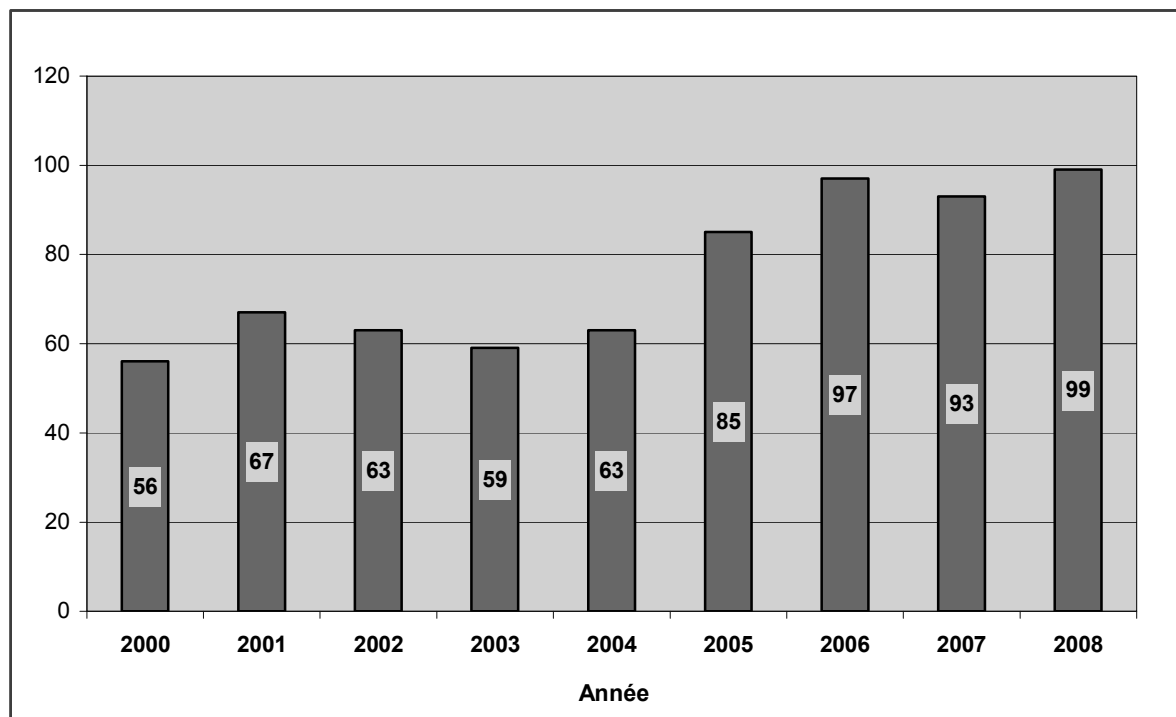
Annexe 3

Nombre d'Etats ayant fait rapport au titre de l'examen annuel de la Déclaration (2000-2008)



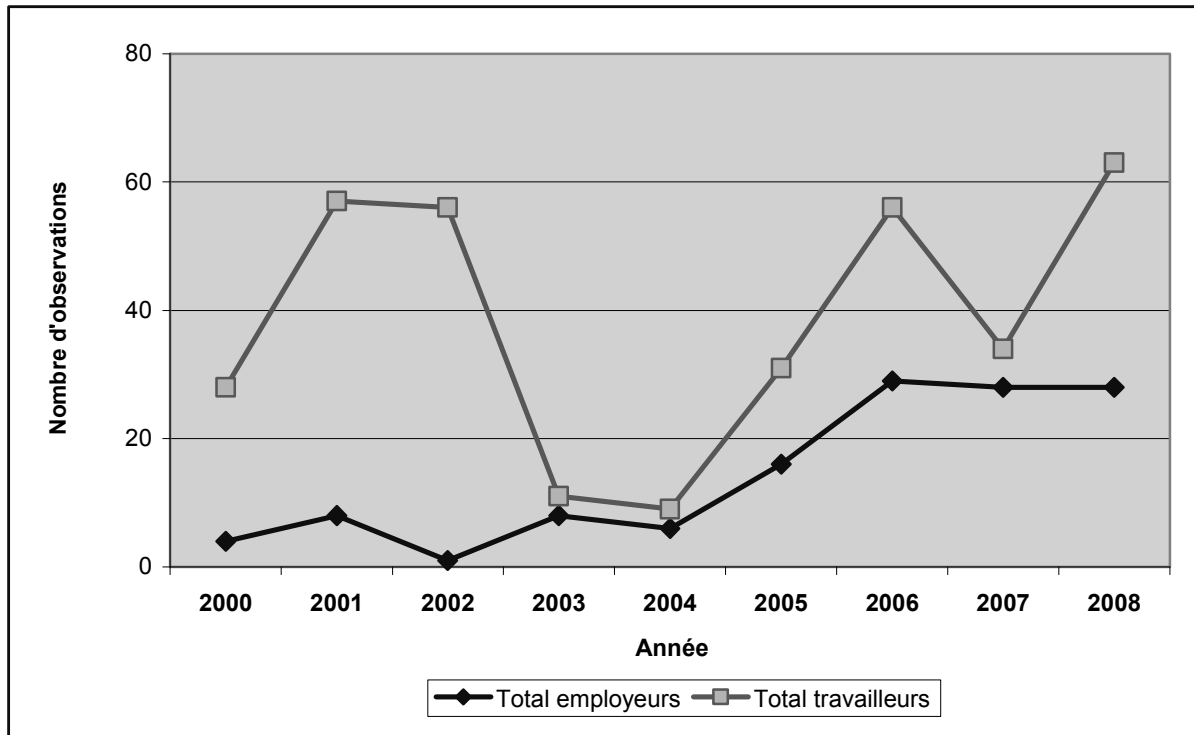
Annexe 4

Taux de rapport 2000-2008 (en pourcentage)



Annexe 5

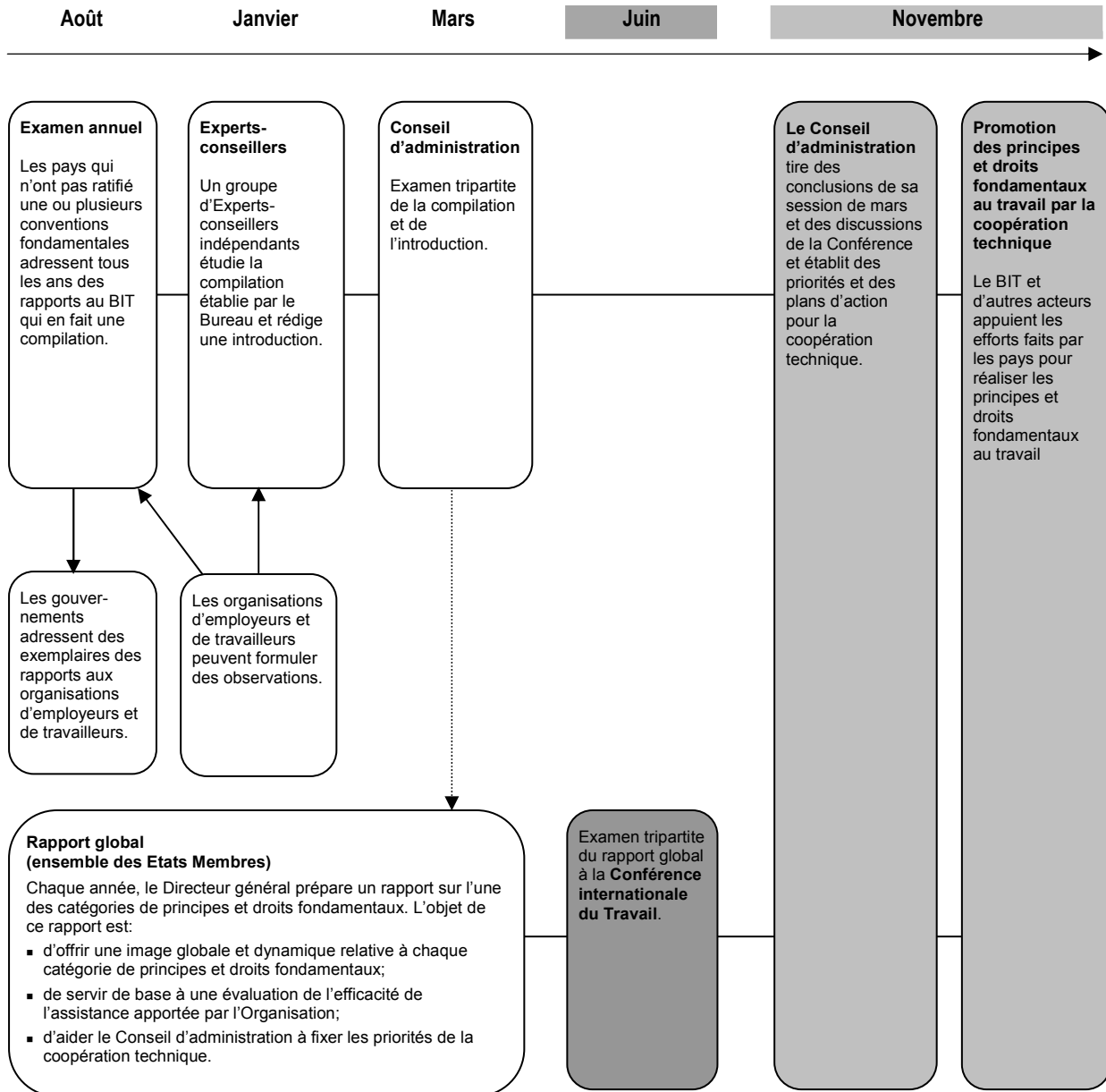
Nombre d'observation présentées par les organisations d'employeurs et de travailleurs



Source: Compilation des rapports annuels et des tableaux de référence par pays.

Annexe 6

Graphique relatif au suivi de la Déclaration



Annexe 7

Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT

M^{me} Maria Cristina Cacciamali (Brésil)

Professeur de sciences économiques (économie du travail), Faculté des sciences économiques, des études commerciales et de comptabilité, et Présidente du Programme d'études universitaires supérieures sur l'intégration de l'Amérique latine, Université de São Paulo (Brésil). Directrice de recherche au Conseil national de développement scientifique et technique du Brésil. Consultante auprès du ministère du Travail, du ministère de la Planification, de l'OIT et de diverses institutions publiques et privées. Ancienne titulaire de la chaire Simon Bolivar à l'Institut des hautes études de l'Amérique latine, Sorbonne Nouvelle à Paris, en France. Professeur invitée dans diverses universités du Brésil, telles que l'Université fédérale de Bahia et l'Université fédérale de Para, et dans d'autres pays, notamment l'Université de New Mexico, aux Etats-Unis, et l'Université de la République, en Uruguay. Rédactrice au *Brazilian Journal of Labour Studies* (2001-2003 et depuis 2006) et *Brazilian Journal of Latin American Studies* (depuis 2003). Présidente de l'Association brésilienne des études sur le travail (2001-2003). Membre du Conseil économique régional (1998-2004) et coordinatrice de plusieurs projets de coopération internationale. Auteur de publications sur les marchés du travail, les politiques publiques, le secteur informel et sur divers thèmes liés aux principes et droits fondamentaux au travail: le travail des enfants, le travail forcé, les droits syndicaux et la discrimination sur le marché du travail. Diplômes: Mastère et doctorat en sciences économiques; *privat-docent* en sciences économiques du travail et du développement, Université de São Paulo, Brésil. Recherche et formation post-doctorat (*VisitingFellow* Fullbright/ Nations Unies) auprès du Centre d'études internationales du Massachusetts Institute of Technology (MIT) aux Etats-Unis.

M^{me} Maria Nieves Roldan Confesor (Philippines)

Professeur à l'Institut asiatique de gestion pour les politiques publiques et sociales, management, résolution des conflits et négociation. Présidente du Groupe de négociation du gouvernement des Philippines avec le Parti communiste des Philippines/Front démocratique national/Armée nouvelle du peuple. Chef du groupe d'experts de la Commission parlementaire chargée de modifier le Code du travail (Philippines). Présidente du Groupe Kybernan (consultants internationaux en réformes institutionnelles et gouvernance) et directrice de *Strategic Options, Inc.*. Représentante gouvernementale de la Banque nationale des Philippines (privatisation), de la MetroBank des Philippines, de la *Philippine National Oil Company*. Ancienne secrétaire au Travail et à l'Emploi et conseillère présidentielle en affaires sociales internationales. A présidé le Conseil d'administration du BIT. A présidé l'Administration philippine de l'emploi des émigrés et la Commission nationale des salaires et de la productivité. Consultante/collaboratrice externe de la Banque mondiale et du BIT. A présidé divers groupes nationaux et la réunion des ministres du Travail de l'ANASE. Diplômes: maîtrise en politique et administration publiques, Université de Harvard; maîtrise en gestion des entreprises (Université Ateneo de Manille); licence ès lettres, Maryknoll College.

M. Ahmed El Borai (Egypte)

Vice-président du Comité des Nations Unies pour la protection des travailleurs migrants et leurs familles. Président du Comité des experts juridiques de l'OAT. Professeur et chef du Département de la législation du travail de la Faculté de droit et directeur du Centre des relations professionnelles de l'Université du Caire. Membre du Comité d'experts de l'Organisation arabe du travail. Ancien représentant de l'Egypte à l'UNESCO et consultant auprès du PNUD, du BIT et de l'OAT. Auteur d'ouvrages et d'articles en arabe et en français sur le droit du travail et l'administration du travail. Diplômes: licence en droit de l'Université du Caire; DES et doctorat d'Etat en droit public de l'Université de Rennes (France).

M. Jean-Jacques Oechslin (France)

A la retraite. Président de l'Association française pour l'OIT. Vice-président de l'Association française de la Conférence internationale du Travail (1998). Ancien Vice-président et Président du Conseil d'administration du BIT. Ancien président de la Commission sociale de l'UNICE (Union des industries de l'Union européenne). Président d'honneur de l'Organisation internationale des employeurs.

M. Robert White (Canada)

A la retraite. Il a commencé à travailler dans une petite usine et a été élu représentant syndical à l'âge de 17 ans. Président émérite du Congrès du travail du Canada et ancien président du Syndicat unifié des travailleurs canadiens de l'automobile. A présidé la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'OCDE, le Conseil syndical du Commonwealth et le Comité des droits humains et syndicaux de la Confédération internationale des syndicats libres. Diplômes: diplômes honoraires de l'Université de York, de l'Université de Windsor, de St-François Xavier, de l'Université de Western Ontario et de l'Université de Toronto.

Annexe 8

Table des matières de la compilation des rapports annuels par le Bureau international du Travail, Genève, mars 2008

Note introductive: *Les informations contenues dans la compilation ¹ reflètent les observations des gouvernements, ainsi que les commentaires des partenaires sociaux, aux formulaires de rapport établis en 2002 par le Conseil d'administration dans le cadre du suivi annuel de la Déclaration de 1998 de l'OIT. Elles n'expriment pas l'opinion du Bureau.*

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

Afghanistan
Arabie saoudite
Bahreïn
Brésil
Brunéi Darussalam
Canada
Chine
Corée, République de
Emirats arabes unis
Etats-Unis
Guinée-Bissau
Iles Salomon
Inde
Iraq
Iran, République islamique d'
Jordanie
Kenya
Lao, République démocratique populaire
Liban
Malaisie
Maroc
Mexique
Myanmar

¹ Voir www.ilo.org/declaration. Les textes de ces rapports sont édités et regroupés sous forme de compilation de bases de référence par pays dans leur version originale en anglais, français et espagnol; les versions originales présentées dans d'autres langues ont été traduites en anglais. Le texte de la Déclaration proprement dite peut être consulté sur le site général de l'OIT (www.ilo.org) ou sur le site Web du Programme de promotion de la Déclaration. Il est également disponible auprès des bureaux de l'OIT.

Népal
Nouvelle-Zélande
Oman
Ouzbékistan
Qatar
Samoa
Singapour
Somalie
Soudan
Thaïlande
Timor-Leste
Viet Nam

***Elimination de toute forme de travail forcé
ou obligatoire***

Afghanistan
Brunéi Darussalam
Canada
Chine
Corée, République de
Etats-Unis
Iles Salomon
Japon
Lao, République démocratique populaire
Malaisie
Myanmar
Samoa
Singapour
Timor-Leste
Viet Nam

Abolition effective du travail des enfants

Afghanistan
Arabie saoudite
Australie
Bahreïn
Bangladesh
Brunéi Darussalam
Canada
Cap-Vert
Cuba

Erythrée
Etats-Unis
Gabon
Ghana
Guinée-Bissau
Haïti
Iles Salomon
Inde
Iran, République islamique d'
Kiribati
Libéria
Mexique
Myanmar
Nouvelle-Zélande
Ouzbékistan
Sainte-Lucie
Samoa
Sierra Leone
Somalie
Suriname
Timor-Leste
Turkménistan:
Vanuatu

La base de référence doit être approuvée
par le gouvernement

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Bahreïn
Brunéi Darussalam
Iles Salomon
Etats-Unis
Japon
Kiribati
Koweït
Lao, République démocratique populaire
Libéria
Malaisie
Myanmar
Namibie
Oman
Qatar

Samoa

Singapour

Somalie

Suriname

Thaïlande

Timor-Leste

Observation générale soumise par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) au titre de l'examen annuel de 2008.

Source: BIT: Programme de promotion de la Déclaration.

**Examen des rapports annuels présentés
dans le cadre du Suivi de la Déclaration
de l'OIT relative aux principes
et droits fondamentaux au travail**

**Introduction à la compilation des rapports
annuels présentée par les Experts-conseillers
sur la Déclaration de l'OIT**

Genève, mars 2008

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations	vii
Partie I. Observations et recommandations des Experts-conseillers	1
A. Résultat de l'examen annuel de la Déclaration de l'OIT: observations et recommandations des Experts-conseillers	1
1. Introduction.....	1
2. Résultats de l'examen annuel à la lumière de développements actuels et futurs de l'OIT	1
3. Utilisation des informations contenues dans les bases de référence par pays	4
4. Elargir les bases afin d'obtenir des informations et d'agir sur les changements.....	4
5. Coopération technique	5
6. Remerciements	6
7. Informations sur la présentation de rapports et sur les ratifications	6
B. Commentaires des Experts-conseillers sur les quatre catégories de principes aux droits fondamentaux au travail.....	10
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	10
2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	13
3. Abolition effective du travail des enfants	15
4. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	17
Partie II. Informations fournies au titre de l'examen annuel.....	20
A. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail	20
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective	20
a) Rapports.....	20
b) Rapports mentionnant des efforts	22
c) Difficultés mentionnées.....	34
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	52
2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	52
a) Rapports.....	52
b) Rapports mentionnant des efforts	53
c) Difficultés mentionnées	59
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	62

3.	Abolition effective du travail des enfants	62
a)	Rapports.....	62
b)	Rapports mentionnant des efforts	64
c)	Difficultés mentionnées.....	74
4.	Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	79
a)	Rapports.....	79
b)	Rapports mentionnant des efforts	80
c)	Difficultés mentionnées.....	85
d)	Rapports faisant état d'une situation inchangée	88
B.	Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs	88
1.	Participation générale.....	88
2.	Organisations d'employeurs	90
3.	Organisations de travailleurs.....	96
4.	Participation à l'élaboration des rapports et dans les activités promotionnelles.....	98
C.	Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres donateurs	98
D.	Coopération technique.....	99
1.	Généralités	99
2.	Assistance internationale	99
3.	Besoins ou demandes en matière de coopération technique	102
4.	Suite donnée aux besoins ou demandes en matière de coopération technique.....	108
E.	Suite donnée aux précédentes recommandations	108
1.	Etudes de terrain et ateliers, assistance dans la soumission des rapports, et dialogue promotionnel sur les principes et droits fondamentaux au travail	108
2.	Sensibilisation et recherche.....	110

Annexes

1.	Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT (par convention) avant l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.....	113
2.	Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT (par convention) après l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.....	114
3.	Nombre d'Etats ayant fait rapport au titre de l'examen annuel de la Déclaration (2000-2008).....	115
4.	Taux de rapport 2000-2008	116

5.	Nombre d'observation présentées par les organisations d'employeurs et de travailleurs	117
6.	Graphique relatif au suivi de la Déclaration.....	118
7.	Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT	119
8.	Table des matières de la compilation des rapports annuels par le Bureau international du Travail.....	121

Encadrés

1.	Gouvernements ayant soumis des rapports au titre de leur obligation dans le cadre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit.....	9
2.	Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit.....	9
3.	Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2007.....	10
4.	Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail	111

Tableaux

1.	Liste des 53 Etats ayant présenté des rapports au titre de l'examen annuel en vertu de la Déclaration, pour 2008	6
2.	Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2008	8
3.	Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs, 2000-2008	89
4.	Examen annuel de 2008: besoins ou demandes en matière de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principes et droits.....	103

Nota Bene: Les informations figurant dans les sections 1, 2, 3 et 4 de la Partie II. A sont un résumé des déclarations figurant dans les rapports des gouvernements, dans les bases de référence fournies par les pays ainsi que dans les commentaires adressés au Bureau par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs dans le cadre de l'examen annuel de 2008. Dans la Partie I de la présente Introduction, les Experts-conseillers ont formulé des commentaires sur les sujets examinés au titre de chaque catégorie de principe et droit au travail. Ni les Experts-conseillers ni le Bureau n'ont vérifié l'exactitude des informations reçues et reproduites dans la compilation.

Abréviations

ACT/EMP	–	(BIT) Bureau chargé des activités pour les employeurs
ACTRAV	–	(BIT) Bureau chargé des activités pour les travailleurs
BIT	–	Bureau international du Travail
CCG	–	Conseil de coopération du Golfe
CIAMT	–	Conférence interaméricaine des ministres du travail
CISL	–	Confédération internationale des syndicats libres
CIT	–	Conférence internationale du Travail
CMT	–	Confédération mondiale du travail
CSI	–	Confédération syndicale internationale
INTERPOL	–	Organisation internationale de la police criminelle
IPEC	–	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
OAT	–	Organisation arabe du travail
OCDE	–	Organisation de coopération et de développement économiques
OEA	–	Organisation des Etats américains
OIE	–	Organisation internationale des employeurs
OIT	–	Organisation internationale du Travail
ONG	–	Organisations non gouvernementales
ONU	–	Organisation des Nations Unies
PAMODEC	–	(BIT) Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration
PDFT	–	Principes et droits fondamentaux au travail
PNUD	–	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	–	(BIT) Programme par pays de promotion du travail décent
SAP/FL	–	(BIT) Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé
UNESCO	–	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	–	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNODC	–	Office des Nations Unies sur la drogue et le crime
ZFE	–	Zones franches d'exportation

Partie I. Observations et recommandations des Experts-conseillers

A. Résultat de l'examen annuel de la Déclaration de l'OIT: observations et recommandations des Experts-conseillers

1. Introduction

1. Juin 2008 marquera le dixième anniversaire de l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, par la Conférence internationale du Travail. Le texte concernant le suivi énonce que «la Conférence devra, le moment venu, revoir, à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général» de la Déclaration. La Conférence discutera, pour la deuxième fois en juin 2008, du renforcement des capacités de l'OIT. Dans ce contexte, des propositions ont été formulées concernant un prochain suivi. Elles pourraient avoir un effet sur la manière dont l'Organisation traite la question des principes et droits fondamentaux au travail.
2. Nous rappelons que la Déclaration de 1998 a été conçue pour promouvoir les progrès en vue de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans tous les Etats Membres; qu'ils aient ratifié ou non les normes internationales du travail fondamentales. Nous soulignons également que la crédibilité de la Déclaration de 1998 dépend de l'efficacité du suivi.
3. Pour la neuvième fois, les Experts-conseillers se sont réunis à Genève pour préparer l'introduction à l'examen annuel des situations concernant les conventions fondamentales non ratifiées. A cette occasion, nous souhaitons présenter quelques commentaires généraux sur le processus tel que nous l'avons vécu. Ces commentaires généraux sont formulés dans l'idée que les débats qui auront lieu à la Conférence de 2008 pourraient aussi introduire en pratique un examen du suivi de la Déclaration, dont les examens annuels font partie intégrante.
4. Le mandat de l'OIT est fondé sur les droits au travail – et les normes internationales du travail fondamentales jouent un rôle fondamental dans leur réalisation. Il est temps de prendre en considération les résultats de l'examen annuel comme élément déterminant du suivi de la Déclaration de l'OIT et d'envisager ce qui devrait être fait à l'avenir pour promouvoir cette démarche fondée sur les droits dans le domaine du travail.

2. Résultats de l'examen annuel à la lumière de développements actuels et futurs de l'OIT

5. Le processus d'examen annuel a contribué de manière significative à la ratification des conventions fondamentales de l'OIT. L'ensemble des ratifications a atteint actuellement le chiffre de 1 293 ¹ sur 1 448 ratifications potentielles. Le taux de ratification des huit

¹ En date du 18 janvier 2008.

conventions fondamentales approche ainsi les 90 pour cent ². Ce résultat de l'examen annuel a été acquis parallèlement à la campagne de ratification du BIT concernant les conventions fondamentales qui avait démarré au lendemain du Sommet mondial pour le développement social de Copenhague de 1995.

6. Cette décennie de coopération entre les mandants de l'OIT et le Bureau a permis de développer un système d'informations qui est devenu un instrument de connaissances important, connu actuellement sous le nom de «Bases de référence». Les informations, présentées sous forme de tableaux, sont fondées sur les rapports des gouvernements ainsi que les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs. Elles ne contiennent pas de conclusions et de recommandations à l'image du système de contrôle régulier. Mais, combinées avec les informations rendues disponibles dans le cadre du système de contrôle des conventions ratifiées, il existe maintenant des connaissances concernant tous les Etats Membres de l'OIT. L'OIT est ainsi en mesure, à l'heure actuelle, d'offrir une vue d'ensemble de la situation relative aux principes et droits fondamentaux au travail dans tous les Etats Membres. C'était là un des buts spécifiques et une innovation de la Déclaration.
7. La participation des gouvernements au système des rapports annuels est passée de 56 pour cent au début de l'exercice de l'examen annuel en 2000 à 99 pour cent au cours du cycle de 2008 ³, dans lequel un seul pays (le Turkménistan) n'a pas fourni de rapport sur un (seul) principe et droit. Depuis l'examen annuel de 2005, il n'y a plus eu de gouvernement qui n'ait jamais présenté de rapport au titre du suivi annuel de la Déclaration.
8. Le taux des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les rapports gouvernementaux est passé de 24 pour cent à 145 pour cent ⁴ entre le premier examen annuel (2000) et celui de 2007. Ce taux de participation exceptionnellement élevé des gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs a permis une meilleure évaluation de la situation réelle et un dialogue fructueux, de caractère promotionnel, en vue de la réalisation des principes et droits de la Déclaration dans les pays faisant rapport.
9. En matière d'évaluation et de suivi des rapports gouvernementaux sur la mise en œuvre des principes et droits de la Déclaration, nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de l'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des observations fournies par celles-ci. Il a fallu du temps pour que ces organisations participent au processus. Suite aux préoccupations que nous avons exprimées en 2003 et 2004, selon lesquelles ces observations étaient essentielles pour nous permettre de comprendre la situation réelle, il y a eu une forte augmentation dans les réponses, en 2005,

² Pour de plus amples informations sur l'évolution des ratifications avant et après l'adoption de la Déclaration de l'OIT de 1998, se référer aux annexes 1 et 2, pp. 113 et 114 du présent document. Voir également: www.ilo.org/ilolex

³ Voir annexes 3 et 4 sur le nombre d'Etats soumis à l'obligation de rapport et les taux de rapports gouvernementaux au titre des examens annuels de la Déclaration (2000-2008), pp. 115 et 116 du présent document.

⁴ Le taux des observations dépasse 100 pour cent du fait que, dans certains pays, des commentaires sur le rapport du gouvernement ont été présentés par plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs. Voir également paragr. 562 du présent document.

ainsi que l'illustrent le tableau 2⁵ et l'annexe 4⁶ du présent document. Cette amélioration dans le taux des réponses par les organisations résulte de la combinaison de diverses méthodes, comprenant le ferme soutien de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) tant sur le plan international qu'au niveau national.

10. Les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs constituent parfois le seul moyen d'avoir un nouveau point de vue sur une situation donnée, en particulier lorsque des doutes peuvent se manifester quant à certaines assertions faites par les gouvernements. Ces points de vue indépendants, exprimés librement et sans ingérence, sont essentiels, et la multiplicité des avis est nécessaire pour avoir une image plus complète et plus juste. Il est ainsi primordial que le BIT continue à obtenir cet engagement des organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'enrichir et de diversifier la base des informations sur la suite donnée de la Déclaration.
11. La vue d'ensemble dont nous avons parlé ci-dessus, et c'est l'élément le plus important, est basée sur l'examen attentif de la situation particulière de chaque pays, sur ses capacités de progrès et ce qui est nécessaire à cette fin pour assurer le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits de la Déclaration. Comme nous l'avons signalé plus haut, le nombre et la qualité des informations fournies par les organisations d'employeurs et de travailleurs ont augmenté tout au long du processus de l'examen et méritent d'être relevés.
12. L'examen annuel a permis de mettre en relief et de suivre la situation de pays qui demandent une attention plus grande. Certains pays ont accompli des efforts importants au cours de ce processus, par exemple les **Etats du Golfe**, la **Chine** ainsi que de nouveaux Etats Membres, en particulier dans le **Pacifique Sud**. Néanmoins, davantage reste à faire.
13. Dans certains pays qui demeurent dans le champ d'application de l'examen annuel, la perspective de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 semble présenter des difficultés particulières. Bien que l'évolution, depuis l'adoption de la Déclaration, ait été favorable pour toutes les catégories de principes et droits fondamentaux au travail, il existe des limites évidentes aux capacités des mandants et du Bureau. Dans la plupart des pays, l'OIT s'engage de diverses manières dans l'Agenda pour le travail décent. Les informations disponibles, actuellement, dans les bases de référence permettent de nouvelles initiatives dans le domaine des principes et droits fondamentaux.
14. Une préoccupation constante a été que si les informations réunies lors de l'examen annuel ont été significatives, elles n'en restent pas moins insuffisantes pour établir un progrès réel. Les changements dans la législation et la pratique sont nécessaires à une approche fondée sur les droits en vue du développement tant national qu'international. Cependant, davantage d'informations de nature socio-économique sont nécessaires, en particulier sur la manière dont les principes et droits acquièrent une plus grande portée, en pratique, dans d'autres domaines essentiels du travail de l'OIT, notamment l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Cela pourrait coïncider avec le processus de renforcement de l'OIT et de ses mandants (couramment désigné sous le sigle «SILC») dans lequel la Conférence va s'engager à nouveau en juin 2008.

⁵ Voir paragr. 562 du présent document.

⁶ Voir annexe 5, p. 117 du présent document.

3. Utilisation des informations contenues dans les bases de référence par pays

15. A la lumière de ces considérations, nous formulons les recommandations suivantes concernant l'examen annuel:

- les principaux résultats du processus de l'examen annuel doivent être pleinement utilisés. La meilleure manière pour une telle utilisation devrait être étudiée dans l'optique du nombre grandissant de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) (*Decent Work Country Programmes*), du processus de renforcement de l'OIT et de ses mandants (SILC) et de la recherche d'une plus grande cohérence dans le cadre multilatéral plus vaste;
- les informations contenues dans les bases de référence par pays doivent être mises à jour régulièrement, de sorte que cet outil soit disponible pour l'OIT et tous ceux qui pourraient s'y intéresser et être à l'origine de changements positifs. Les informations pour les bases de référence pourraient être recherchées sous une forme simplifiée. Elles pourraient continuer à être présentées au Conseil d'administration annuellement, se conformant ainsi aux intentions exprimées dans le suivi de la Déclaration;
- cet outil d'information devrait être utilisé, de manière plus générale, pour introduire une perspective prenant en compte les droits au travail dans la programmation et la mise en œuvre de plus vastes programmes par pays de l'OIT. Les informations recueillies par l'examen annuel pourraient ainsi être exploitées pleinement, y compris les demandes de coopération technique formulées par les Etats Membres;
- les informations contenues dans les bases de référence devraient continuer d'être utilisées dans la préparation des rapports globaux en vertu du suivi de la Déclaration, de même que pour les possibles examens cycliques dans le processus de renforcement «SILC». Les détails précis sur ce point dépendraient des décisions de la Conférence en juin 2008 et au-delà.

4. Elargir les bases afin d'obtenir des informations et d'agir sur les changements

16. Nous sommes préoccupés de voir que les informations recueillies dans l'examen annuel résultent du travail d'un nombre limité de fonctionnaires du ministère du Travail de chaque pays, d'un ou deux programmes du BIT et de quelques fonctionnaires du BIT, au siège comme sur le terrain. Un autre aspect est la nécessité d'une véritable reconnaissance et d'un engagement, au plan national, quant aux questions soulevées dans le cadre de l'examen annuel, et il en va de même pour le Bureau tout entier. Les bureaux de l'OIT sur le terrain, avec leurs partenaires nationaux, devraient se voir confier une plus grande responsabilité en matière de mise à jour des informations fournies au titre de l'examen annuel. Puisque ces bureaux ont la responsabilité de préparer et de mettre en œuvre les programmes par pays de promotion du travail décent, il est possible de renforcer l'inclusion potentielle des principes et droits dans ces programmes par pays. Parallèlement, les bases de référence pourraient ainsi être utilisées pour élargir les informations par pays

17. Une telle démarche renforcerait l'approche intégrée visant à améliorer la capacité de l'OIT, basée sur la reconnaissance de l'indivisibilité, de l'interdépendance et du renforcement mutuel des quatre objectifs stratégiques, c'est-à-dire les normes, principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. De plus, fondés fermement sur une base de droits, les programmes par pays de promotion du travail décent augmenteraient les possibilités d'engager les autres partenaires, dans le cadre de la coopération multilatérale, à promouvoir les droits humains et les droits au travail au sein

des programmes nationaux de développement ou d'autres initiatives. Cela pourrait encourager davantage les pays soumis à l'examen annuel à progresser dans le sens de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail ainsi qu'en vue d'une éventuelle ratification. Le moment semble particulièrement propice, non seulement en raison du processus «SILC» et des discussions sur la réforme des Nations Unies, mais aussi parce que l'OIT réexamine ses structures sur le terrain.

18. Dans cette perspective élargie, les informations disponibles pour l'OIT dans les bases de référence ainsi que celles du système normal de contrôle de l'application des conventions ratifiées devraient être compatibles en ce qui concerne les huit conventions fondamentales. Cela permettrait de développer encore davantage un outil efficace et cohérent pour tous les Etats Membres, à l'usage du BIT ainsi que des autres partenaires dans le cadre multilatéral. Il est nécessaire que toutes les informations sur les normes et les principes et droits fondamentaux au travail soient présentées de manière compatible et qu'elles soient disponibles dans une base de données informatisée et facile à consulter.

5. Coopération technique

19. Le rôle de la coopération technique dans le suivi de la Déclaration a été fondamental. Dès le départ en 2000, cette activité a permis pour la première fois au BIT de s'engager dans certains pays sur la base de la promotion des droits. Tous les quatre principes et droits ont été couverts, et nous félicitons tous les pays qui ont coopéré – aussi bien pays donateurs que bénéficiaires – pour leurs efforts en la matière.
20. Il est essentiel que cette coopération se poursuive et s'élargisse. Cependant, quelques questions devraient être prises en considération:
- rien ne peut remplacer la volonté politique des pays concernés, qui s'inscrit dans leurs efforts propres, sans tenir compte du financement externe de la coopération technique;
 - la volonté politique de progrès quant à ces principes et droits devrait être soutenue par la communauté internationale, au moyen de la coopération technique;
 - la coopération technique devrait être menée à bien en étroite collaboration avec tous les programmes intéressés du BIT, ainsi qu'entre le siège et les structures du terrain et dans le cadre des programmes par pays de promotion du le travail décent; cela devrait contribuer à élargir la prise en compte des principes et droits fondamentaux au travail;
 - les résultats pratiques et les succès de la coopération technique devraient être évalués, analysés et ensuite largement diffusés. Cela permettrait de distinguer ceux qui ont des réalisations à montrer, comme exemples pour ceux qui devraient faire des progrès en matière de volonté politique. Cela aidera également à transmettre le message à l'opinion publique des pays donateurs car cette dernière peut, le cas échéant, ignorer les acquis du développement dans les pays bénéficiaires. Les campagnes de sensibilisation et l'étude sur l'opinion publique signalées ci-après sous le titre de «Sensibilisation et recherche»⁷ constituent de bons exemples en la matière. Cette démarche est particulièrement importante en ce qui concerne le financement multilatéral qui dépend essentiellement de financement public volontaire.

* * *

⁷ Voir paragr. 601 à 609 du présent document.

21. Les Experts-conseillers de la Déclaration de l'OIT seront intéressés de voir comment pourrait s'articuler une démarche stimulante concernant les principes et droits, aussi bien dans le cadre des programmes du BIT que dans les programmes nationaux. Nous restons à disposition pour offrir toute assistance qui pourrait être nécessaire le temps venu, d'une manière correspondant à nos compétences et notre expérience, pour aider l'OIT et ses mandants à avancer dans cette direction.

6. Remerciements

22. Les Experts-conseillers tiennent à féliciter à nouveau le Bureau en général, et le Programme chargé de la promotion de la Déclaration en particulier, à la fois pour la grande qualité et pour le volume des informations que nous avons reçues pendant notre réunion (du 14 au 18 janvier 2008). Nous souhaiterions remercier également les membres du personnel du BIT à qui a incombé la tâche délicate et toujours plus difficile de se procurer, de regrouper et d'analyser les informations dont nous avons besoin pour exécuter de façon responsable les travaux qui nous ont été confiés.

7. Informations sur la présentation de rapports et sur les ratifications

Tableau 1. Liste des 53 Etats ayant présenté des rapports au titre de l'examen annuel en vertu de la Déclaration, pour 2008.

	Pays	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination
1.	Afghanistan	C.87 & 98	C.29	C.138 & 182	
2.	Arabie saoudite	C.87 & 98		C.138	
3.	Australie			C.138	
4.	Bahreïn	C.87 & 98		C.138	C. 100
5.	Bangladesh			C.138	
6.	Brésil	C.87			
7.	Brunéi Darussalam	C.87 & 98	C.29 & 105	C.138 & 182	C.100 & 111
8.	Canada	C.98	C.29	C.138	
9.	Cap-Vert			C.138	
10.	Chine	C.87 & 98	C.29 & 105		
11.	République de Corée	C.87 & 98	C.29 & 105		
12.	Cuba			C. 182	
13.	Emirats arabes unis	C.87 & 98			
14.	Erythrée			C. 182	
15.	Etats-Unis	C.87 & 98	C.29	C.138	C.100 & 111
16.	Gabon			C.138	
17.	Ghana			C.138	
18.	Guinée-Bissau	C.87		C.138 & 182	
19.	Haïti			C.138	
20.	Iles Salomon	C.87 & 98	C. 105	C.138 & 182	C.100 & 111

	Pays	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé	Travail des enfants	Discrimination
21.	Inde	C.87 & 98		C.138 &182	
22.	République islamique d'Iran	C.87 & 98		C.138	
23.	Iraq	C.87			
24.	Japon		C. 105		C. 111
25.	Jordanie	C.87			
26.	Kenya	C.87			
27.	Kiribati			C.138 &182	C.100 & 111
28.	Koweït				C. 100
29.	République démocratique populaire lao	C.87 & 98	C. 105		C.100 & 111
30.	Liban	C.87			
31.	Libéria			C.138	C. 100
32.	Malaisie	C.98	C. 105		C. 111
33.	Maroc	C.87			
34.	Mexique	C.98		C.138	
35.	Myanmar	C.98	C. 105	C.138 &182	C.100 & 111
36.	Namibie				C. 100
37.	Népal	C.87			
38.	Nouvelle-Zélande	C.87		C.138	
39.	Oman	C.87 & 98			C. 100
40.	Ouzbékistan	C.87		C.138 &182	
41.	Qatar	C.87 & 98			C.100 & 111
42.	Sainte-Lucie			C.138	
43.	Samoa	C.87 & 98	C.29 & 105	C.138 &182	C.100 & 111
44.	Sierra Leone			C.138 &182	
45.	Singapour	C.87	C. 105		C. 111
46.	Somalie	C.87 & 98		C.138 &182	C. 100
47.	Soudan	C.87			
48.	Suriname			C.138	C.100 & 111
49.	Thaïlande	C.87 & 98			C. 111
50.	Timor-Leste	C.87 & 98	C.29 & 105	C.138 &182	C.100 & 111
51.	Turkménistan			C.138 &182	
52.	Vanuatu			C.138	
53.	Viet Nam	C.87 & 98	C. 105		

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

Tableau 2. Rapports dus et reçus par catégorie de principes et droits fondamentaux, 2000-2008

Catégories	Nombre et pourcentage de rapports reçus										Différence en pourcentage															
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008		2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004	2004 2005	2005 2006	2006 2007	2007 2008								
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%						
Liberté d'association/ négociation collective	52	67	47	70	42	83	38	71	37	73	39	87	38	97	35	97	35	100	+3	+13	-12	+2	+14	+10	+3	+6
Travail forcé	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	19	100	17	94	15	100	+2	+8	-9	+13	+18	+17	+2	+12
Travail des enfants	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	86	41	93	33	94	32	97	+17	-12	0	-2	+32	+7	+17	+12
Discrimination	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	21	100	19	95	20	100	+18	-6	-10	+10	+15	+17	+18	+11
Total	228	56	193	67	203	63	163	59	138	63	135	85	119	97	104	93	102	99	+11	-4	-4	+4	+22	+12	+11	+11

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

Encadré 1

Gouvernements ayant soumis des rapports au titre de leur obligation dans le cadre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit

Liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective (35 pays): **Afghanistan, Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Soudan, Thaïlande, Timor-Leste, et Viet Nam.**

Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (15 pays): **Afghanistan, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Iles Salomon, Japon, République démocratique populaire lao, Malaisie, Myanmar, Samoa, Singapour, Timor-Leste et Viet Nam.**

Abolition effective du travail des enfants (31 pays): **Afghanistan, Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Bangladesh, Brunéi Darussalam, Canada, Cap-Vert, Cuba, Erythrée, Etats-Unis, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Kiribati, Libéria, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Sainte-Lucie, Samoa, Sierra Leone, Somalie, Suriname, Timor-Leste et Vanuatu.**

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (20 pays): **Bahreïn, Brunéi Darussalam, Etats-Unis, Iles Salomon, Japon, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Libéria, Malaisie, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste.**

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

Encadré 2

Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration, par catégorie de principe et droit

*Gouvernement n'ayant pas soumis de rapport au cours du cycle actuel
(un seul pays pour un seul principe et droit)*

Turkménistan, dans le cadre du principe de l'abolition effective du travail des enfants.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

Encadré 3

Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2007

Convention n° 29:	Monténégro et Viet Nam (ce qui porte le nombre total de ratifications à 172 au 31 décembre 2007).
Convention n° 87:	Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 148 au 31 décembre 2007).
Convention n° 98:	Koweït et Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 158 au 31 décembre 2007).
Convention n° 100:	Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 164 au 31 décembre 2007).
Convention n° 105:	Madagascar , Monténégro , Népal et Qatar (ce qui porte le nombre total de ratifications à 170 au 31 décembre 2007).
Convention n° 111:	Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 166 au 31 décembre 2007).
Convention n° 138:	République tchèque , Estonie et Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 150 au 31 décembre 2007).
Convention n° 182:	Haïti et Monténégro (ce qui porte le nombre total de ratifications à 165 au 31 décembre 2007).

Source: BIT: Département des normes internationales du travail.

B. Commentaires des Experts-conseillers sur les quatre catégories de principes aux droits fondamentaux au travail

1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

23. Les Experts-conseillers notent que la plupart des gouvernements ont collaboré activement et étroitement avec le BIT pour réaliser progressivement le principe de liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Leur participation active a atteint cette année un taux de rapports de 100 pour cent. Nous notons avec un intérêt particulier le fait que **Brunéi Darussalam**, nouvel Etat Membre de l'OIT, a présenté un rapport. Nous sommes encouragés de pouvoir noter que certains pays qui rencontrent des difficultés structurelles, tels que la **Guinée-Bissau**, les **Iles Salomon**, l'**Ouzbékistan** et la **Somalie** ont été en mesure de fournir un rapport avec l'assistance du BIT. Nous notons également un haut niveau de participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, ce qui a permis une meilleure évaluation des pays ayant présenté un rapport. A cet égard, nous encourageons les gouvernements à fournir des informations détaillées et précises en rapport avec les principes et droits, afin de permettre une bonne base d'appréciation de la situation nationale.

24. Nous regrettons qu'une seule ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (**Monténégro**) et deux ratifications de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (**Koweït** et **Monténégro**) aient été enregistrées en 2007. A cet égard, nous exprimons à nouveau notre préoccupation: la liberté d'association et le droit de négociation collective – conditions préalables pour l'exercice des autres principes et droits énoncés dans la Déclaration et étapes essentielles pour le travail décent – a recueilli le plus petit nombre de ratifications, plus particulièrement la convention n° 87 (148 ratifications sur 181 Etats Membres). Nous

prions donc instamment tous les gouvernements concernés à s'engager, dans la ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98, ou à les mener à terme, en coopération avec le BIT.

25. Nous sommes préoccupés que deux gouvernements (**Brésil** et **Singapour**) aient indiqué qu'ils n'ont pas l'intention de ratifier la convention n^o 87. Au **Brésil**, après une première étape où le gouvernement cherchait à modifier sa Constitution pour permettre une plus grande liberté d'association, le gouvernement indique depuis 2006 qu'il n'est pas possible de ratifier cette convention parce qu'elle est contraire aux dispositions de sa Constitution. L'Organisation centrale unique des travailleurs (CUT) soutient le maintien d'un système de syndicat unique et n'est donc pas favorable à la ratification de la convention n^o 87. A cet égard, nous sommes préoccupés par le fait que le gouvernement n'ait pas fait suffisamment d'efforts pour respecter son engagement afin d'écarter les obstacles juridiques. Nous invitons donc instamment le gouvernement à avancer en la matière.
26. A **Singapour**, le gouvernement indique que la ratification exigerait des modifications profondes de la législation, ce qui mettrait en cause l'harmonie des relations professionnelles et les solides relations tripartites développées dans le pays. Nous rappelons que, au titre de la Déclaration de l'OIT de 1998, chaque Etat Membre, même lorsqu'il n'a pas ratifié les conventions fondamentales, a l'obligation, du seul fait de son appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions. La liberté d'association est l'essence même de l'OIT, et il est évident que son absence prive les employeurs et les travailleurs de leur droit de participer à l'économie nationale et d'en retirer les avantages, et de contribuer au respect des droits humains et de la démocratie. Nous prions donc instamment les gouvernements du **Brésil** et de **Singapour** à s'employer, en collaboration avec le BIT, à donner effet à ce principe et droit.
27. Nous sommes aussi préoccupés que certains gouvernements aient indiqué l'impossibilité actuelle de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 sans autre justification (**Arabie saoudite, Etats-Unis, Inde** et **Nouvelle-Zélande**).
28. En ce qui concerne les ratifications, nous notons que la **Chine** et la **Malaisie** n'ont pas encore exprimé leurs intentions en ce qui concerne la ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98.
29. Un petit nombre de pays, tels que la **République de Corée**, les **Emirats arabes unis** et la **République démocratique populaire lao**, ont exprimé depuis quelques années leur intention de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 sans donner suite. Nous les encourageons donc à prendre les mesures nécessaires à la ratification.
30. De nombreux pays indiquent toujours que la législation nationale n'est pas en conformité avec les normes internationales du travail et que c'est l'un des principaux obstacles à la ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98. Nous encourageons donc les gouvernements de **Guinée-Bissau**, de la **République islamique d'Iran**, d'**Iraq**, de **Jordanie**, du **Kenya**, du **Liban**, du **Soudan** et du **Viet Nam** à mener à bien leur processus d'examen, et les gouvernements d'**Afghanistan**, du **Brésil**, du **Canada**, des **Iles Salomon**, d'**Inde**, d'**Oman**, du **Qatar**, de **Samoa**, de **Somalie** et du **Timor-Leste** à entreprendre les réformes législatives nécessaires. En particulier, nous encourageons le gouvernement de **Guinée-Bissau** à adopter une législation nationale sur le principe et droit, en coopération avec le Bureau et, en particulier, le Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration (BIT/PAMODEC).
31. S'agissant des **Etats du Golfe**, nous saluons les réformes juridiques entreprises dans plusieurs pays tels que **Bahreïn** et **Oman**. Cependant, nous notons que le droit des

travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective doit encore être respecté, notamment en ce qui concerne les travailleurs migrants.

32. La plupart des Etats qui ont fourni des rapports reconnaissent expressément le principe et droit dans la Constitution, la politique, la législation et/ou la réglementation nationales. A cet égard, nous saluons l'inclusion du principe et droit dans la Constitution intérimaire du **Népal** ainsi que celle de la **Thaïlande**. Nous saluons également les efforts en vue de la mise en œuvre du principe et droit en **Chine** (adoption de la loi sur le contrat de travail contenant des dispositions sur la négociation collective), en **République démocratique populaire lao** (nouveau Code du travail), à **Oman** (nouvelle réglementation sur la négociation collective et le droit de grève). S'agissant de la **Chine**, nous invitons le gouvernement à fournir davantage d'informations sur la nouvelle législation et ses conséquences. De plus, nous notons la décision, adoptée par le Tribunal suprême du **Canada**, qui inclut le droit de négociation collective dans la Charte canadienne.
33. Nous reconnaissons le nombre remarquable d'activités promotionnelles (formations, aides financières, discussions bipartites ou tripartites, ateliers régionaux) et les initiatives spéciales prises par certains gouvernements et/ou des organisations d'employeurs et de travailleurs (**Afghanistan, Canada, Etats du Golfe, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Mexique, Somalie, Soudan, Thaïlande** et **Viet Nam**). Le Bureau devrait maintenir ses efforts pour appuyer ces activités.
34. Dans certains pays où un seul syndicat officiel est reconnu (**Bahreïn, Chine, République démocratique populaire lao, et Oman**), nous attirons l'attention sur cette pratique. Dans le même ordre d'idées, nous notons que certains syndicats font l'objet d'ingérence ou d'influence de la part du gouvernement (**Chine, Iraq, République démocratique populaire lao, Liban, Singapour** et **Soudan**). A cet égard, nous rappelons que le droit à la reconnaissance officielle est un aspect essentiel du droit d'organisation car il permet aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'être en mesure de remplir efficacement leur rôle. En outre, toute intervention du gouvernement dans les affaires des organisations d'employeurs et de travailleurs (droit de constituer librement des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans distinction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, droit d'élaborer leurs statuts et règlements en toute liberté, droit d'élire librement leurs représentants, etc.) constitue une ingérence dans le fonctionnement de ces organisation, ce qui correspond à un déni du principe et droit.
35. Nous confirmons que les organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes ne peuvent se développer que lorsque les droits humains fondamentaux sont respectés. Toutes les mesures appropriées devraient en conséquence être prises pour garantir que leurs droits peuvent être exercés dans des conditions normales, dans un climat dénué de toute forme de violence, pression, crainte ou menace. En vue de donner pleinement effet au principe et droit, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient partout être indépendantes et en mesure d'exercer leurs droits en toute liberté.
36. Des restrictions au droit d'organisation de certaines catégories de travailleurs – tels que les travailleurs migrants (**République de Corée, République islamique d'Iran, Jordanie, Liban, Malaisie, Qatar, Singapour, Thaïlande** et **Timor-Leste**), les travailleurs domestiques (**Bahreïn, Emirats arabes unis, Jordanie, Liban, Népal** et **Qatar**), les travailleurs dans les zones franches d'exportation (**Brésil, Emirats arabes unis, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya** et **Maroc**), les travailleurs des services publics (**Bahreïn, Brésil, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, Liban, Malaisie, Mexique, Maroc** et **Thaïlande**), les travailleurs agricoles (**Emirats arabes unis, Etats-Unis, Jordanie, Qatar** et **Thaïlande**) ou les travailleurs de l'économie informelle (**Afghanistan, Bahreïn,**

Emirats arabes unis, Inde, République islamique d'Iran, Malaisie et Qatar) – ne sont pas compatibles avec la réalisation du principe et droit.

37. La mondialisation, en particulier a entraîné une augmentation considérable des migrations. Selon des estimations récentes du BIT, il y a environ 96 millions de travailleurs migrants, immigrants et leurs familles, dans le monde. Les migrations internationales ont participé à la croissance et à la prospérité à la fois dans les pays hôtes et dans les pays de provenance; et les migrants constituent une source importante de travail hautement qualifié, semi-qualifié, et sans qualifications pour beaucoup de pays industrialisés. L'adhésion aux principes et droits fondamentaux au travail décourage les conditions d'exploitation qui rendent intéressantes l'utilisation de travailleurs étrangers en situation irrégulière et font qu'un tel emploi n'est plus compétitif par rapport aux travailleurs nationaux. En conséquence, nous prions instamment tous les pays d'établir, de moderniser, d'améliorer leurs politiques, législations et pratiques, afin de garantir aux travailleurs migrants le plein bénéfice de ce principe et droit, sur la base des conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants et de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990.

2. **Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire**

38. Les Experts-conseillers notent l'augmentation du taux de présentation des rapports gouvernementaux qui a atteint cette année 100 pour cent. Nous saluons également la participation importante des organisations d'employeurs et de travailleurs au débat. Leur contribution fournit des informations essentielles qui permettent d'avoir une meilleure image de la réalisation du principe et droit dans les Etats qui font rapport. Néanmoins, la plupart des rapports gouvernementaux ne contiennent que des informations très limitées concernant les données sur le travail forcé dans leur pays. Il est très difficile de lutter contre la croissance constante du travail forcé ainsi que les pratiques y afférentes, sans disposer d'informations précises et détaillées provenant des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Nous espérons donc que les rapports gouvernementaux futurs et les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs fourniront une image complète de la situation réelle en ce qui concerne ce principe et droit.
39. S'agissant des ratifications, nous apprécions la ratification par le **Monténégro** et le **Viet Nam** de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ainsi que celle de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, par **Madagascar**, le **Monténégro**, le **Népal** et **Qatar** de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. En outre, plusieurs Etats ont exprimé leur intention de ratifier ces conventions ou de conclure le processus de ratification en cours (**Afghanistan, Brunéi Darussalam, République de Corée, Iles Salomon, République démocratique populaire lao, Samoa, Timor-Leste et Viet Nam**). Nous les encourageons à accélérer les démarches nécessaires afin qu'une étape déterminante vers la ratification universelle soit franchie.
40. Nous exprimons cependant notre préoccupation en ce qui concerne les gouvernements de **Malaisie** et de **Singapour**, qui ont précédemment dénoncé la convention n° 105 et n'ont pas encore renoué le dialogue avec le Bureau et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs de leur pays dans l'optique du réexamen de leur décision. De même, nous sommes préoccupés par les **Etats-Unis** où la ratification de la convention n° 29 n'est pas examinée de manière active. Nous invitons instamment ces pays à prendre des mesures à cet égard. Nous notons aussi que les gouvernements de **Chine** et du **Myanmar** n'ont pas encore exprimé d'intention quant à la ratification des conventions n°s 29 et/ou 105.

-
41. La plupart des Etats reconnaissent expressément le principe et droit dans leur Constitution, politique nationale, législation ou réglementation. A cet égard, nous saluons l'adoption de nouvelles législations sur le travail forcé ou obligatoire en **Chine** et en **République démocratique populaire lao**. Nous encourageons les gouvernements d'**Afghanistan**, de la **République de Corée**, des **Iles Salomon**, de **Samoa** et du **Timor-Leste** à entreprendre le processus de révision de la législation du travail ou de le mener à bien. La réforme et le renforcement du cadre législatif, en conformité avec les normes internationales du travail, permettront à ces pays une meilleure mise en œuvre du principe et droit.
42. Nous comprenons que, en **Chine**, les dispositions de la loi sur le contrat de travail et de la loi pénale couvrent aussi l'Etat en tant qu'employeur. Nous rappelons à tous les gouvernements qu'il relève, avant tout, de leur responsabilité de garantir qu'il n'existe pas de travail forcé dans leur pays, pour quelque raison que ce soit.
43. S'agissant de l'interprétation et de l'application des exceptions prévues par la convention n° 105 en ce qui concerne certaines formes de travail forcé, nous invitons le gouvernement du **Viet Nam** à demander l'assistance du BIT pour les questions de conformité.
44. La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) rapporte qu'une consultation tripartite a eu lieu, en avril 2007, et qu'elle a conduit à la conclusion que certaines normes nationales du travail n'étaient pas compatibles avec les dispositions de la convention n° 105. Cependant, étant donné que le gouvernement du **Japon** a envoyé un rapport ne faisant état d'aucun changement au titre de l'examen annuel de 2008, nous lui demandons de fournir des informations mises à jour au sujet des observations de la JTUC-RENGO.
45. Ainsi qu'il a été signalé dans le rapport global sur le travail forcé⁸, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire constitue une difficulté pour pratiquement tous les pays du monde. En marge des formes traditionnelles de travail forcé ou obligatoire, diverses formes modernes apparaissent, en particulier l'exploitation des enfants, des travailleurs migrants, les pratiques de servitudes pour dettes sur des nouveaux lieux de travail ainsi que l'augmentation de la traite d'êtres humains dans le monde. Une attention particulière doit être accordée à la migration afin qu'elle ne conduise pas à du travail forcé ou à la traite d'êtres humains.
46. Beaucoup de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs indiquent qu'ils ne sont pas suffisamment au clair sur la signification exacte du travail forcé ainsi que les dérogations admises par les conventions. Cette absence de compréhension provient souvent d'une insuffisance dans le renforcement des capacités. Des programmes spécifiques devraient donc se concentrer sur le renforcement de la sensibilisation du public et la promotion du principe et droit dans les langues locales et à l'intention de groupes cibles choisies.
47. De ce point de vue, certains Etats ayant fait rapport, ont mis sur pied des programmes et des mécanismes pour lutter contre le travail forcé dans leur pays, que ce soit sous la forme d'esclavage classique, de servitude pour dettes, de traite d'êtres humains, de travail forcé des enfants, de servage ou autres. A cet égard, le **Canada** et les **Etats-Unis** ont pris certaines mesures positives, et nous les encourageons à entreprendre le processus de ratification de la convention n° 29.

⁸ Voir BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005. Voir également: www.ilo.org/declaration

-
48. La lutte contre le travail forcé et d'autres formes de traite d'êtres humains exige, en fait, la coopération transfrontalière et la synergie entre les pays pour lutter efficacement contre le commerce de traite d'êtres humains. Elle nécessite aussi une démarche intégrée, concertée et durable, engageant totalement les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties constituantes de la société.
49. Nous notons qu'un certain nombre de gouvernements, d'organisations d'employeurs ou de travailleurs sont prêts à faire face aux difficultés et qu'ils ont demandé la coopération technique en vue de réaliser une évaluation par pays et d'organiser des ateliers, avec le soutien du BIT (**Afghanistan, Brunéi Darussalam, République de Corée, Iles Salomon, République démocratique populaire lao, Samoa, Timor-Leste et Viet Nam**).
50. Dans le même ordre d'idées, nous sommes convaincus que la coopération étroite du BIT avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), en particulier dans le contexte du budget régulier et du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (BIT/SAP-FL), prendra un nouvel élan dans le cadre de l'alliance mondiale contre le travail forcé, de la nouvelle alliance mondiale du commerce contre le travail forcé et la traite d'êtres humains, des programmes par pays de promotion du travail décent ainsi que des objectifs du Millénaire pour le développement visant à diminuer de moitié l'extrême pauvreté et la faim en 2015. Ce genre d'action permettra de réaliser l'élimination effective du travail forcé dans les différentes parties du monde.

3. Abolition effective du travail des enfants

51. Les Experts-conseillers notent que le taux de présentation des rapports gouvernementaux sur ce principe et droit reste élevé (97 pour cent). Le **Turkménistan** est le seul gouvernement qui a manqué à soumettre un rapport. Nous reconnaissons que le Bureau a concentré ses efforts et son assistance et a aidé certains pays à remplir leur obligation de soumettre des rapports (**Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Guinée-Bissau, Ouzbékistan, Sainte-Lucie et Sierra Leone**). Nous nous réjouissons également de noter le nombre élevé d'observations présentées par les organisations d'employeurs et de travailleurs qui confirment ainsi leur engagement indispensable pour réussir à abolir le travail des enfants.
52. Nous notons un manque d'informations pratiques dans plusieurs rapports; ce qui complique notre tâche consistant à évaluer la mesure dans laquelle le principe et droit est réalisé dans les pays concernés. Nous encourageons les pays à fournir des informations plus détaillées sur les données existantes se rapportant au travail des enfants ainsi que sur les mesures législatives et politiques à la base de la réduction du travail des enfants, y compris dans les domaines de l'éducation scolaire et de la réduction de la pauvreté. Nous attirons l'attention des gouvernements sur la possibilité de demander l'assistance technique du Bureau pour permettre l'élaboration de rapports plus complets.
53. Le rythme de ratification des conventions de l'OIT sur le travail des enfants a légèrement ralenti en 2007. On compte trois nouvelles ratifications pour la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, (**Estonie, Monténégro et République tchèque**) et deux pour la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (**Haïti et Monténégro**). Nous sommes cependant encouragés par le nombre considérable de pays qui ont fait état de leur intention de ratifier ces conventions ou qui ont indiqué que le processus de ratification était déjà en cours. Nous espérons qu'ils concluront ce processus sous peu.
54. La ratification universelle des conventions sur le travail des enfants n'est pas un rêve lointain mais un objectif réalisable, compte tenu du nombre des Etats qui ont exprimé leur intention de ratifier les conventions n^{os} 138 et/ou 182. (**Arabie saoudite, Bahreïn,**

Bangladesh, Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Cuba, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, Iles Salomon, République islamique d'Iran, Kiribati, Libéria, Myanmar, Ouzbékistan, Sainte-Lucie, Samoa, Sierra Leone, Somalie, Suriname, Timor-Leste et Vanuatu).

55. A cet égard, nous sommes préoccupés de constater que quelques gouvernements (**Australie, Etats-Unis, Inde et Nouvelle-Zélande**) ont indiqué leur absence d'efforts en vue de la ratification des conventions n^{os} 138 et/ou 182. Nous rappelons que, dans notre introduction de l'année dernière, nous avons noté les remarques de certains mandants (les gouvernements d'**Australie** et de **Nouvelle-Zélande** et *Business New Zealand* (BNZ)) sur l'effet potentiellement négatif que la ratification de la convention n^o 138 pourrait avoir sur la possibilité pour les jeunes d'accéder au marché du travail. Nous avons signalé que ces questions peuvent être traitées par diverses possibilités inhérentes au principe, par exemple, les travaux légers ou la formation professionnelle et l'apprentissage. La discussion de ces questions dans le cadre d'une consultation tripartite est décisive pour chaque pays. Nous notons que les deux partenaires sociaux de Nouvelle-Zélande formulent des commentaires à ce sujet: alors que *Business New Zealand* est opposé à la ratification de la convention n^o 138, la Confédération des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) recommande de recourir à l'assistance du BIT pour chercher les mesures législatives envisageables afin de permettre les travaux légers à partir de 13 ans et de fixer l'âge minimum général d'accès à l'emploi à 16 ans, en accord avec la convention n^o 138. Nous espérons que le Bureau et, en particulier, le Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) maintiendront leurs efforts en la matière.
56. Nous en appelons au gouvernement du **Mexique** – le seul dans le cadre de l'examen annuel qui n'a pas encore fait connaître sa position en la matière – à exprimer son intention concernant la ratification de la convention n^o 138. Nous prions instamment les autres gouvernements de préciser, dans la mesure du possible, les perspectives et les obstacles éventuels concernant la ratification des conventions n^{os} 138 et/ou 182. Ces détails permettront au Bureau de fournir une assistance mieux ciblée, répondant à la situation nationale particulière du pays en cause. Cela donnerait aussi au Bureau une base pour la recherche de ressources ou de donateurs potentiels pour financer la coopération technique en lien direct avec ce principe et droit.
57. Nous apprécions les informations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) sur le matériel destiné aux employeurs pour traiter le travail des enfants, développé conjointement par l'OIE et le BIT et publié en 2007. Il est de la plus haute importance que les partenaires sociaux comprennent le principe de l'abolition effective du travail des enfants et qu'ils utilisent cet outil pratique de même que celui qui existe déjà pour les syndicats sur le travail des enfants. Nous relevons également les demandes d'assistance provenant d'un certain nombre de mandants, dans des domaines tels que la mobilisation et le renforcement des capacités. En fait, le soutien aux réactions nationales devant le travail des enfants constitue une priorité pour le BIT, comme cela a été souligné dans les conclusions du rapport global de 2006 sur le travail des enfants⁹ et le Plan d'action mondial. Nous n'insisterons jamais assez sur l'importance de la véritable reconnaissance et de l'engagement, au plan national, dans les actions contre le travail des enfants, et sur le rôle central des mandants tripartites.

⁹ Voir. BIT: *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006. Voir également: www.ilo.org/declaration

-
58. Le problème du travail des enfants dans l'économie informelle constitue un défi majeur. La solution pourrait se trouver dans la généralisation des questions de travail des enfants en les intégrant dans un ensemble plus vaste de priorités de l'OIT, telles que les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). L'abolition du travail des enfants consiste à assurer aux enfants le droit d'être protégés de l'exploitation économique. Nous devons néanmoins signaler que ce principe et droit ne peut être réalisé isolément, sans traiter les questions économiques et sociales plus larges se posant à la société, telles que l'éducation scolaire, le travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, y compris les jeunes ayant atteint l'âge minimum d'accès à l'emploi.
59. L'expansion de la traite d'êtres humains et l'augmentation des migrations rendent les enfants particulièrement exposés. Dans un contexte de servitude pour dettes des enfants dans le secteur agricole et dans les industries de fabrication dans de nombreux pays, de recrutement d'enfants soldats et d'enfants engagés dans le trafic de drogues, dans la prostitution et la pornographie, nous ne pouvons pas assez insister sur la nécessité impérieuse pour les gouvernements de mettre en œuvre, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des stratégies destinées à lutter contre le travail forcé ainsi que le travail des enfants et ses pires formes.
60. Une action globale est nécessaire pour traiter le travail des enfants et ses causes profondes. Le travail des enfants constitue un obstacle à l'éducation scolaire. De plus, nous devons signaler qu'il ne sera pas possible d'atteindre l'objectif du Millénaire pour le développement, visant l'éducation universelle en 2015, si des progrès parallèles ne sont pas réalisés dans le cadre de l'abolition effective du travail des enfants. Nous espérons que la coopération de l'OIT avec la Banque mondiale, l'UNICEF et l'UNESCO dans le cadre de l'éducation pour tous – en particulier par l'intermédiaire du Groupe de travail mondial sur le travail des enfants et l'éducation scolaire – sera poursuivie et renforcée. A cet égard, nous souhaitons souligner le lien étroit entre la promotion de l'éducation scolaire et la lutte contre le travail des enfants. Nous recommandons, comme moyen, parmi d'autres, de lutte contre ce fléau, que les horaires scolaires soient augmentés et que l'offre et la qualité de l'enseignement soient améliorées.
61. La promotion de «l'éducation pour tous», du travail décent ainsi que la réalisation de l'objectif du Millénaire pour le développement de diminuer de moitié, pour 2015, l'extrême pauvreté et la faim permettront de combattre le fléau du travail des enfants. Dans le contexte de cette stratégie mondiale, nous insistons fermement sur l'importance de programmes de développement visant à soulager la pauvreté par l'emploi et la génération de revenus, ainsi que sur la nécessité de traiter de toute urgence et en priorité l'élimination immédiate des pires formes de travail des enfants. Le rôle du Programme pour l'élimination du travail des enfants (OIT/IPEC) est essentiel en la matière, et nous lançons un appel à la communauté des donateurs pour qu'elle fournisse un soutien matériel supplémentaire pour la réalisation des objectifs et des initiatives de ce programme.

4. **Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession**

62. Les Experts-conseillers notent l'augmentation du taux de présentation des rapports gouvernementaux qui atteint 100 pour cent, y compris le premier rapport de **Brunéi Darussalam** et un nouveau rapport fourni par les **Iles Salomon**, en coopération avec le BIT. Il y a cependant une légère diminution du taux de participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Nous les encourageons à maintenir un taux de participation élevé, car la discrimination et l'égalité sur les lieux de travail sont des phénomènes subtils se manifestant essentiellement dans la pratique quotidienne; les voix et actions de ces organisations sont nécessaires pour identifier les situations de discrimination et les combattre efficacement.

-
63. Les informations fournies dans les rapports et les observations sont souvent trop limitées et ne couvrent pas toute une série de questions relevant de la discrimination. Le caractère limité des informations empêche d'avoir une image nette de la situation dans les pays faisant rapport. En conséquence, compte tenu de la nature complexe et subtile de la discrimination et de ses effets négatifs sur le travail, la société et le développement, nous lançons un appel aux gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour qu'ils fassent de plus amples efforts pour réunir et fournir davantage d'informations et de données sur ce principe et droit.
64. S'agissant des ratifications, nous notons que le **Monténégro** a ratifié récemment à la fois la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Nous notons les intentions de ratification ou d'études en vue de la ratification de ces conventions, exprimées par la plupart des gouvernements (**Bahreïn, Brunéi Darussalam, Japon, Iles Salomon, Kiribati, Koweït, République démocratique lao, Libéria, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste**). Nous les encourageons à accélérer les procédures afin de franchir une étape déterminante vers la ratification universelle.
65. Etant donné qu'un grand nombre de ces pays ont demandé la coopération technique du BIT pour le processus de ratification (sur le contenu des conventions n°s 100 et 111, l'examen de la législation du travail, le processus de ratification, etc.), nous demandons au Bureau de renforcer l'assistance à cet égard, et nous encourageons le gouvernement de **Namibie** à demander les conseils techniques du BIT relativement à la ratification de la convention n° 100. Les **Etats-Unis** sont les seuls à déclarer qu'ils n'étudient pas activement la ratification de la convention n° 100, et la **Malaisie** et **Singapour** n'ont pas encore exprimé leur intention concernant la ratification de la convention n° 111.
66. La discrimination prend constamment de nouvelles formes. Le rapport global de 2007¹⁰ a identifié à juste titre les nouvelles formes reconnues de discrimination au travail comme étant, entre autres, la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, les personnes atteintes de VIH/sida ainsi que d'autres formes émergentes. Tout ceci vient s'ajouter à la liste déjà longue des formes reconnues depuis longtemps telles que celles qui sont fondées sur la race, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine sociale ou nationale, etc.
67. De nombreux gouvernements ayant fait rapport ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs ont demandé le soutien du BIT pour faire face au fléau de la discrimination sur les lieux de travail, par l'intermédiaire d'évaluations par pays et d'ateliers sur la réalisation du principe et droit. L'action de l'OIT pour promouvoir l'égalité et lutter contre toutes les formes de discrimination au travail devrait être renforcée à cet égard, en particulier par l'intermédiaire des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), du Programme de la Déclaration du BIT et avec la participation des autres programmes et des bureaux du BIT.
68. A cet égard, nous saluons la contribution intéressante du Programme de la Déclaration du BIT en matière de recherche et de publication sur les salaires selon le genre, ainsi que l'égalité raciale ou ethnique et la dimension de genre. Nous apprécions également l'étroite collaboration entre le programme et la Confédération syndicale internationale (CSI) pour le développement d'une stratégie syndicale de lutte contre le racisme et la xénophobie, particulièrement au moyen de programmes de sensibilisation et par la préparation d'un

¹⁰ Voir BIT: *L'égalité au travail: relever les défis*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007. Voir également: www.ilo.org/declaration

matériel de formation complet destiné à l'usage des syndicats sur les lieux de travail respectifs. Nous encouragerions un même type de coopération avec les organisations d'employeurs.

- 69.** Ce type d'actions concrètes devrait, en fait, être encouragé et multiplié et nous en appelons à un soutien accru de la part des donateurs en la matière, afin de contribuer à lutter, partout et dans le quotidien, contre la discrimination au travail. L'élimination de la discrimination au travail constitue une étape essentielle dans la fondation d'une société juste, paisible, durable et prospère.

Partie II. Informations fournies au titre de l'examen annuel

A. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail

1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

a) *Rapports*

70. Tous les 35 Etats concernés ont soumis leur rapport sur le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (ce qui correspond à un taux de présentation des rapports de 100 pour cent), soit une hausse de 3 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2007 concernant ce principe et droit ¹.
71. A l'échelle nationale, 22 organisations d'employeurs et 31 organisations de travailleurs de 27 Etats ont formulé des observations sur la base de référence mise à jour ou sur le premier rapport de leur gouvernement.
72. A l'échelle internationale, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ² faisant référence en général à la réalisation du principe et droit, tandis que la Confédération syndicale internationale (CSI) a envoyé 28 observations pour l'examen annuel 2008 et deux observations tardives pour l'examen de 2007 sur la réalisation du principe et droit à **Bahreïn**, au **Japon** et **Qatar**.
73. On trouvera dans le tableau, ci-dessous, les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs ayant envoyé des observations, ainsi que les pays concernés.

¹ Voir encadré 1, p. 9 du présent document.

² Voir paragr. 562 du présent document.

Examen annuel de 2008: Observations des organisations d'employeurs et de travailleurs relatives au principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective *

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Afghanistan		Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)	
Arabie saoudite	Conseil des chambres de commerce et d'industrie saoudiennes (SCCI)	Commission saoudienne des travailleurs des télécommunications (STWC)	X
Bahreïn	Chambre du commerce et de l'industrie de Bahreïn (BCCI)	Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)	X
Brésil	Confédération nationale du Commerce (CNC)	Centrale syndicale unique (CUT)	X
Brunéi Darussalam	Chambre nationale de commerce et de l'industrie (NCCI)	Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU)	X
Canada			X
Chine	Confédération des entreprises de Chine (CEC)	Fédération des syndicats de Chine (ACFTU)	X
République de Corée			X
Emirats arabes unis	Fédération des chambres de commerce et d'industrie des Emirats arabes unis (UAEFCCI)	Commission de coordination des associations professionnelles des Emirats arabes unis (UAECPPA)	X
Etats- Unis		Fédération américaine du travail et Congrès des organisations de travailleurs de l'industrie (AFL-CIO)	X
Guinée-Bissau	Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)	Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG), Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB)	X
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SCCI)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU), Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)	
Inde	Conseil des employeurs indiens (CIE)	Congrès panindien des syndicats (AITUC), <i>Bharatiya Mazdoor Sangh</i> (BMS)	X
République islamique d'Iran	Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA)	Confédération de la Conférence islamique du travail d'Iran (ICILC)	X
Iraq			X
Jordanie		Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU)	X
Kenya	Fédération des employeurs du Kenya (FKE)	Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA)	X
République démocratique populaire lao	Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)	Fédération lao des syndicats (LFTU)	X

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Liban			X
Malaisie		Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC)	X
Maroc	Fédération des chambres marocaines de commerce, d'industrie et de services (FCMCIS)	Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM)	X
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)		X
Népal	Conseil des Fédérations des Chambres du commerce et de l'industrie du Népal (FNCCI)	Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT), Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU), fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)	X
Nouvelle-Zélande	Business New Zealand (BNZ)		
Oman		Commission des travailleurs d'Oman (OWC)	X
Ouzbékistan	Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU)	Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU).	
Qatar		Commission des travailleurs du pétrole de Qatar (QPWC)	X
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)		X
Soudan	Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF)	Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF)	X
Thaïlande	Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI)	Congrès national des travailleurs de Thaïlande (NCTL)	X
Timor-Leste			X
Vanuatu		Syndicat national des travailleurs du Vanuatu (VNWU)	
Viet Nam	Chambre de l'industrie et du commerce du Viet Nam (VCCI)	Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL)	X

* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni une observation générale au titre de principe et droit, reproduite au paragraphe 562 du présent document.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

b) *Rapports mentionnant des efforts*

74. Ratifications et intentions de ratification. Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré une ratification portant sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (**Monténégro**) et deux ratifications portant sur la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (**Koweït** et **Monténégro**). Les pays qui ont récemment ratifié les deux conventions fondamentales

se rapportant au même principe et droit n'ont plus d'obligation de présenter des rapports au titre de l'examen annuel de la Déclaration. Une période de deux ans sans présentation de rapports s'ouvre aussi pour eux (soit douze mois pour la mise en vigueur après ratification et douze mois après l'entrée en vigueur) pour leur permettre de mettre leur législation et leur pratique en conformité avec les dispositions des conventions ratifiées avant de présenter un rapport sur l'application de ces instruments nouvellement ratifiés (en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

75. Le tableau ci-dessous indique les pays qui ont exprimé en 2006-07 leur intention de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98.

Etat des intentions de ratification concernant les conventions n^{os} 87 et 98 dans le cadre de l'examen annuel de 2008

Conventions	Ratifications en 2006-07	Intentions de ratification en 2008
Convention n ^o 87	Monténégro (3/06/2006)	Afghanistan, Bahreïn, Emirats arabes unis, Guinée-Bissau, IraQ, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban Népal, Oman, Samoa, Somalie, Soudan, Thaïlande, Timor-Leste
Convention n ^o 98	Koweït (9/08/2007), Monténégro (3/06/2006)	Afghanistan, Bahreïn, Emirats arabes unis, République démocratique populaire Lao, Oman, Samoa, Somalie, Thaïlande, Timor-Leste

Source: BIT: Rapports et bases de référence au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

76. Le **Monténégro** a ratifié 68 conventions de l'OIT par succession à l'ancienne Communauté des Etats de Serbie et Monténégro en juin 2006. Les huit conventions fondamentales sont toutes au nombre de ces instruments. Il n'y a donc pas eu de présentation de rapport pour aucun des principes et droits fondamentaux au travail.
77. Concernant les intentions de ratification, le gouvernement de l'**Afghanistan** indique que la ratification des conventions n^{os} 87 et 98 est en cours d'évaluation par le Conseil des ministres et, après approbation du Conseil, sera soumise au parlement. En **Iraq**, le gouvernement indique dans son rapport que la ratification de la convention n^o 87 est déjà devant le parlement pour approbation.
78. Le gouvernement du **Népal** indique qu'il est entré dans la phase finale de la ratification de la convention n^o 87, et qu'elle sera présentée au Cabinet pour approbation.
79. Le gouvernement de **Bahreïn** observe qu'une commission tripartite sera constituée sous peu, et qu'elle va s'engager dans le processus de ratification des conventions fondamentales de l'OIT restantes.
80. En **Guinée-Bissau**, la ratification de la convention n^o 87 a été approuvée par ordonnance (loi n^o 10/91 du 3 octobre 1991) mais n'a pas été encore promulguée par le Président. En conséquence, le processus devra être repris depuis le début.
81. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** confirme son intention de ratifier les deux conventions n^{os} 87 et 98, la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) et la Fédération lao des syndicats (LFTU) ont proposé qu'une consultation tripartite soit tenue afin d'accélérer le processus de ratification.
82. Plusieurs pays envisagent de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 mais dans une étape au préalable, ils veulent s'assurer que leur politique, loi ou pratique sont en pleine conformité

avec les dispositions des conventions (**Brésil, Canada, Guinée-Bissau, Inde, Jordanie, Kenya, Liban, Oman, Samoa, Somalie, Soudan, Thaïlande** et **Timor-Leste**). Cependant, seuls les gouvernements de **Jordanie**, du **Kenya**, du **Liban** et du **Soudan** ont déclaré qu'ils avaient entamé un processus de révision de la législation du travail.

- 83.** Au **Liban**, le gouvernement indique qu'un projet de modification est en cours portant sur la réglementation du personnel et sur le Code du travail. Le projet comporte la promotion de la liberté d'association dans les secteurs publics et privés. La ratification de la convention n° 87 dépend directement de ces projets législatifs.
- 84.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** déclare qu'il envisage la ratification éventuelle des conventions n°s 87 et 98, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 85.** A la suite du soutien apporté à la ratification de la convention n° 87 par la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) et la Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU), le gouvernement d'Ouzbékistan a déclaré qu'il envisagerait la ratification de cet instrument.
- 86.** Les bases de référence par pays indiquent que presque toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent leur gouvernement dans le processus de ratification des conventions n°s 87 et /ou 98.
- 87. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Comme indiqué précédemment, la plupart des pays reconnaissent le principe et droit dans leur Constitution nationale (**Afghanistan, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Irak, Jordanie, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Népal, Qatar, Samoa, Thaïlande, Timor-Leste** et **Viet Nam**). Cependant, à **Brunéi Darussalam**, la liberté d'association et de négociation collective n'est pas reconnue dans la Constitution nationale.
- 88.** Par exemple, au **Kenya**, l'Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA) fait observer que le projet de Constitution a été rejeté par votation. Cependant, l'article 80 de la Constitution en vigueur respecte les dispositions de la convention n° 87.
- 89.** Le gouvernement du **Népal** a déclaré que le droit à la liberté d'association et de négociation collective a été consacré comme droits fondamentaux dans la nouvelle Constitution intérimaire de janvier 2007.
- 90.** Le gouvernement de **Thaïlande** déclare qu'une nouvelle Constitution a été promulguée le 24 août 2007 qui prévoit la liberté d'association pour toutes les personnes, y compris les fonctionnaires du gouvernement et de l'Etat.
- 91.** En **Ouzbékistan**, la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) indique que le droit des citoyens de s'affilier à des syndicats, des partis politiques ou d'autres organisations publiques volontaires est prévu par l'article 34 de la Constitution.
- 92. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** Selon la Confédération syndicale internationale (CSI), une nouvelle loi consacrant le principe de négociation collective devrait être adoptée pour la première fois à **Bahreïn**.
- 93.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** indique que la liberté d'association est reconnue dans la loi sur les syndicats, chapitre 128, qui se réfère également au droit de négociation collective.

-
94. Au **Canada**, la Cour suprême a statué en juin 2007 que le droit d'association du travailleur en vue d'atteindre les buts en rapport avec le travail par la négociation collective est protégé par l'article 2(d) de la Charte canadienne des droits et libertés. Le gouvernement indique que, du fait qu'il s'agit d'un revirement de la jurisprudence constante de la cour, cette décision pourrait entraîner des conséquences significatives pour les relations du travail dans le pays.
95. Le gouvernement de la **Chine** note que la loi sur le contrat de travail, adoptée par le Congrès national du peuple, le 29 juin 2007, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Cette loi comporte des dispositions spécifiques sur les contrats collectifs (chap. 5.1, art. 51-56).
96. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** indique qu'un nouveau Code du travail a été adopté et qu'il comprend des dispositions spécifiques sur la liberté d'association pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.
97. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** se réfère à plusieurs décisions judiciaires, telles que: i) *Christchurch City Council v. Southern Local Government Officers Union Inc*; et ii) *Greenlea Premier Meats Limited v. New Zealand Meat & Related Trade Union Inc* (16 juin 2006, Tribunal de l'emploi).
98. A **Oman**, le gouvernement déclare que des nouvelles réglementations, portant sur la négociation collective, la grève non violente et la fermeture d'une entreprise, ont été adoptées.
99. Le gouvernement de **Somalie** déclare que le principe et droit est reconnu dans le Code du travail.
100. **Exercice du principe et droit.** Au **Brunéi Darussalam** l'autorisation ou l'approbation du gouvernement est requise pour créer une organisation d'employeurs ou de travailleurs mais pas pour conclure des accords collectifs. L'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective est reconnu aux niveaux de l'entreprise, du secteur, de l'industrie, ainsi qu'aux niveaux national et international, pour toutes les catégories d'employeurs et de travailleurs, sauf pour l'armée, la police, et les services pénitentiaires. Cependant, une association de sécurité sociale qui peut aussi défendre les intérêts professionnels a été constituée par le personnel des prisons. L'affiliation à des organisations internationales d'employeurs ou de travailleurs est subordonnée à l'approbation gouvernementale, conformément à l'article 109 de la loi sur le travail, chapitre 93. Selon le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU), le droit de négociation collective s'exerce par le moyen de la libre négociation de conventions collectives entre le syndicat BOWU et la compagnie *Brunei Shell Petroleum*. A cet égard, une convention collective est conclue tous les trois ans (avec une possibilité de prolongation) et dûment enregistrée auprès du département du travail.
101. En **Guinée-Bissau**, le gouvernement note qu'aucune autorisation n'est requise pour créer une organisation d'employeurs ou de travailleurs.
102. En **Chine**, la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) observe que le principe et droit sont protégés dans les lois et réglementations nationales et que les travailleurs jouissent du plein droit d'organisation.
103. A la suite de l'accord de paix au **Soudan**, la Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF) a indiqué qu'un accord a été signé, en mai 2007, avec le gouvernement du Soudan sud pour renforcer les syndicats existants et en créer de nouveaux.

-
- 104.** En **Ouzbékistan**, la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) indique que la liberté d'association s'applique aux travailleurs de tous les secteurs de l'économie (à l'exception des forces armées et des forces de sécurité intérieure).
- 105. Introduction de changements législatifs.** En **République de Corée**, le gouvernement fait valoir que, se fondant sur l'accord tripartite de septembre 2006, l'Assemblée nationale a adopté, en décembre 2006, la loi sur les syndicats (TURLAA). Les éléments principaux du texte révisé sont les suivants: i) l'exigence de notification pour l'aide par une tierce partie a été supprimée le 1^{er} juillet 2007; ii) l'arbitrage obligatoire dans les services publics essentiels doit être supprimé le 1^{er} janvier 2008; en lieu et place, un système de service minimum sera introduit et le recours à une main-d'œuvre de remplacement pendant les grèves sera autorisé.
- 106.** En **République démocratique populaire lao**, un nouveau Code du travail a été adopté en 2006, qui comprend des dispositions sur la liberté d'association pour les employeurs et les travailleurs.
- 107.** A **Oman**, un décret royal a été promulgué en juillet 2006 en même temps qu'une décision ministérielle sur la formation, le travail et le système d'enregistrement des syndicats et associations de travailleurs. En outre, une décision ministérielle n° 24/2007 a été publiée concernant la création de syndicats et la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU).
- 108.** Au **Soudan**, le parlement, faisant suite à des consultations tripartites, a révisé en mai 2007 la loi sur le service public de 1995.
- 109.** Quelques gouvernements indiquent que la révision de la législation du travail est en cours (**République islamique d'Iran** et **Iraq**), et d'autres déclarent qu'ils se trouvent dans la dernière phase d'introduction de changements législatifs (**Jordanie**, **Kenya Liban** et **Viet Nam**).
- 110.** Le gouvernement de **Jordanie** signale qu'un comité mixte composé des partenaires sociaux a envisagé, pendant plus de deux ans, la possibilité de modifier le Code du travail, spécialement en ce qui concerne les relations professionnelles collectives et le droit d'organisation aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs. Les propositions de modification ont été soumises au Conseil des ministres pour approbation. Ce processus illustre les efforts pour rapprocher les lois nationales sur le travail des exigences de la convention n° 87 et préparer ainsi la ratification de cet instrument.
- 111.** Au **Kenya**, le COTU-KENYA observe que le projet de loi sur les relations professionnelles, qui comprend la loi sur les conflits professionnels et la loi sur les syndicats, est en discussion devant le parlement.
- 112.** Le gouvernement du **Liban** indique que le projet de modification du Code du travail a été soumis au Conseil des ministres conformément à la procédure. Le ministère du Travail a repris par la suite le projet pour le réexaminer et pour y inclure quelques modifications afin de rendre ses dispositions compatibles avec les normes internationales. D'autre part, le Conseil de la fonction publique prépare un projet de règlement du personnel qui sera ensuite soumis au Premier ministre, comme le veut la procédure.
- 113.** En **Thaïlande**, le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) déclare qu'il a pris part aux travaux préparatoires pour la nouvelle loi du travail qui garantira les droits des travailleurs dans le secteur privé aussi bien que public. Le gouvernement soumet ce projet de loi à l'Assemblée nationale.

-
114. Le gouvernement du **Viet Nam** signale que la loi sur les associations sera promulguée bientôt par le prochain corps législatif.
115. **Mécanismes de contrôle, mise en œuvre et sanction.** L'examen des rapports des gouvernements montre qu'une grande majorité de pays prévoient des mécanismes de mise en œuvre et/ou de sanction pour assurer l'application des lois nationales.
116. Des commissions tripartites comprenant des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs ont été constituées, dans différents pays pour renforcer le partenariat ainsi que la cohérence, la qualité et l'efficacité des politiques nationales et des lois. En **Jordanie**, la Fédération générale jordanienne des syndicats (GFJTU) note qu'un nouveau comité tripartite a été créé en juin 2007.
117. En **Guinée-Bissau**, le gouvernement signale qu'un organe tripartite pour le dialogue social a été récemment institué.
118. Le gouvernement de **Bahreïn** indique qu'une commission tripartite qui devrait entamer les travaux en vue de la ratification des conventions fondamentales restantes de l'OIT serait constituée sous peu.
119. Le gouvernement du **Mexique** déclare qu'il a institué des commissions du travail au sein du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, avec les représentants des employeurs et des travailleurs, en vue de réviser les accords cadres en vigueur et de renforcer les relations professionnelles dans les industries du sucre et du caoutchouc. Ces commissions traiteront de diverses questions se rapportant notamment aux conditions de travail et à la modernisation au niveau des entreprises.
120. Au **Maroc**, le gouvernement note que les institutions tripartites nationales existantes ont été renforcées, notamment le Conseil supérieur de la mutualité et le Conseil supérieur de la négociation collective.
121. En **Somalie**, le gouvernement souligne qu'une nouvelle commission indépendante du service public (CSC) a été instituée et qu'elle traitera des conditions de travail des fonctionnaires.
122. Dans les cas où le principe et droit n'est pas respecté, la question est généralement renvoyée aux tribunaux administratifs ou aux tribunaux du travail ou encore à l'inspection du travail, pour prononcer les sanctions voulues s'échelonnant de l'amende à des peines de prison. Des sanctions civiles ou administratives peuvent aussi s'appliquer. (**Afghanistan, Brésil, Brunéi Darussalam, Canada, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, Iraq, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Somalie, Soudan, Thaïlande et Timor-Leste**).
123. Des mécanismes institutionnels spéciaux ont aussi été créés dans divers pays. En cas de non-respect du principe et droit dans le secteur public, des discussions ou des négociations ont lieu au sein d'institutions spéciales, comme cela a été prévu au **Canada**, en **Inde**, en **République de Corée**, au **Liban**, au **Mexique**, en **Malaisie**, au **Myanmar** et en **Somalie**.
124. Par exemple, au **Canada**, chaque juridiction crée une commission quasi-judiciaire pour les relations professionnelles, comprenant des représentants des travailleurs et des employeurs, pour gérer les lois sur la négociation collective. Des commissions du travail, dans chaque juridiction, ont la capacité de prendre par voie d'ordonnance toute une série de décisions de dédommagements qui peuvent être portées devant le tribunal compétent et prendre force de droit.

-
125. Le gouvernement du **Myanmar** indique que, entre janvier et juillet 2007, plusieurs cas ont abouti à des accords par négociation et conciliation.
126. **Attention spéciale accordée à des situations particulières.** Certains pays ont accordé une attention spéciale à des situations particulières en vue de réaliser le principe et droit. Cela concerne en particulier: i) les femmes (**Afghanistan, Guinée-Bissau, République démocratique populaire lao, Liban et Oman**); ii) des catégories particulières de personnes, tels que les enfants, les travailleurs migrants, les travailleurs infirmes et/ou des personnes dans des industries ou des secteurs particuliers (**Brésil, République de Corée et République islamique d'Iran**); ou iii) des minorités religieuses (**République islamique d'Iran et Kenya**).
127. Selon le gouvernement du **Liban**, une commission de gestion nationale a été créée en mai 2007 pour s'occuper de la situation des travailleuses migrantes domestiques. Elle a pour tâche de préparer et de mettre en œuvre des projets visant à protéger ces travailleuses en coordination avec les organisations internationales compétentes et avec les comités de la société civile. Les projets suivants ont été élaborés: i) un manuel sur les droits et obligations; ii) un contrat de travail formel; et iii) une loi spéciale sur les travailleuses migrantes domestiques.
128. A **Oman**, la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) indique qu'elle a encouragé la participation des femmes dans les syndicats ainsi que la constitution d'un syndicat pour les travailleuses, en coopération avec des ONG.
129. **Activités de promotion.** Divers types d'activités ont été menées par les gouvernements et/ou les organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir le principe et droit. A l'échelon régional, le cinquième Séminaire régional OIT/Conseil de coopération du Golfe (CCG) sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail dans les pays du CCG a été organisé en mai 2007, avec la participation tripartite de l'**Arabie saoudite**, de **Bahreïn**, des **Emirats arabes unis**, du **Koweït**, d'**Oman** et de **Qatar**.
130. A **Oman**, la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) déclare qu'elle a pris part à diverses activités tripartites organisées par l'Organisation arabe du travail (OAT).
131. Le gouvernement de **Qatar** rapporte que le Département du travail a pris part, en février 2007, à une conférence sur les libertés et les droits syndicaux dans le monde arabe, organisée conjointement à Tunis par l'Organisation arabe du travail (OAT) et l'OIT.
132. Sur le plan national, des études de cas et/ou des ateliers ont eu lieu en collaboration avec le BIT, en vue d'évaluer la situation réelle et de préparer des recommandations et des plans d'action pour la réalisation du principe et droit (**Afghanistan, Guinée-Bissau et Kenya** en 2007)
133. A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement rapporte que des fonctionnaires du Département du travail du ministère de l'Intérieur et du bureau du Procureur général ainsi que des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été sensibilisés sur les principes et droits fondamentaux au travail et sur les conventions fondamentales, au cours d'une assistance fournie par le BIT en matière d'élaboration des rapports, en novembre 2007. La Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) indique qu'elle encourage les relations entre ces principes et droits, le travail décent et les entreprises durables au moyen de discussions parmi ses membres et avec le gouvernement. Le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU) indique qu'il organise des réunions mensuelles afin de développer les connaissances de ses membres sur l'OIT et les principes et droits fondamentaux au travail.

-
- 134.** En **Inde**, le Conseil des employeurs de l'Inde (CEI) relève qu'il a organisé des consultations tripartites régionales sur le suivi de la Déclaration depuis 2003.
- 135.** En **Jordanie**, la Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU) note que des campagnes médiatiques ont été menées dans le cadre du projet de dialogue social, pour expliquer les dispositions de la convention n° 87.
- 136.** En **République démocratique populaire lao**, la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) signale que des réunions bipartites sont organisées régulièrement avec les travailleurs et des consultations ont lieu en cas de différends. En outre, elle a organisé plusieurs séminaires tripartites sur la révision de la législation du travail en collaboration avec le BIT.
- 137.** Au **Mexique**, le gouvernement déclare que plusieurs commissions paritaires ont été instituées pour considérer les questions d'intérêt commun au gouvernement fédéral ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 138.** Au **Népal**, la Fédération des chambres du commerce et de l'industrie du Népal (FNCCI) se réfère à des activités bipartites de sensibilisation organisées au plan régional.
- 139.** En **Nouvelle-Zélande**, l'organisation d'employeurs *Business New Zealand* (BNZ) répète que ses structures régionales poursuivent leur participation quant à l'éducation, aux conseils et aux informations sur les dispositions relatives aux relations professionnelles, à destination des membres, tant par des services de conseils en ligne, que par une assistance dans les négociations individuelles ou collectives, etc.
- 140.** Des séminaires et des cours de formation ont eu lieu aux plans national et international afin de renforcer les compétences des partenaires tripartites. Par exemple, au **Kenya**, deux juges des tribunaux du travail ont pris part, en septembre 2007, à un cours sur les normes internationales du travail destiné à des juges, des avocats et des éducateurs en matière juridique, patronné par le BIT et le Centre de Turin. Dans le même ordre d'idées, trois fonctionnaires gouvernementaux du **Samoa**, de la **Somalie** et du **Timor-Leste** ont reçu une formation donnée par le BIT et le Centre de Turin, sur les normes internationales du travail et le suivi de la Déclaration, en mai et juin 2007, à Turin et Genève.
- 141.** Selon le gouvernement du **Canada**, le Service fédéral de médiation et de conciliation (FMCS) joue un rôle important pour la promotion du principe et droit. En septembre 2007, ce service a tenu sa conférence bisannuelle au cours de laquelle les représentants des syndicats, des employeurs et des gouvernements venus du pays entier ont examiné les meilleures pratiques professionnelles, la négociation collective et les moyens d'améliorer les relations entre travailleurs et directions. Par ailleurs, le Programme de médiation préventive (PMP) du FMCS offre formation et assistance pour le développement de relations de coopération professionnelle dans le pays et également, au sein de commissions mixtes comprenant travailleurs et management, pour l'efficacité, la négociation tenant compte des intérêts respectifs, la médiation en cas de conflit, le développement des relations et l'encouragement de la négociation collective. Au cours de l'année 2007, 23 projets ont vu le jour dans le cadre du Programme de partenariat travailleurs-management (LMPP) qui a apporté une contribution financière pour appuyer et promouvoir le développement de bonnes relations de coopération entre travailleurs dans le pays.
- 142.** En **Chine**, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) déclare qu'elle va sous peu organiser des activités sur la négociation collective, à destination des employeurs.

-
- 143.** En **Jordanie**, le gouvernement indique qu'il entreprend de nombreuses activités de formation pour les organisations d'employeurs et de travailleurs afin de les familiariser avec les dispositions de la convention n° 87.
- 144.** Au **Kenya**, la Fédération des employeurs du Kenya (FKE) mentionne qu'il a organisé des programmes de formation dans le cadre du Groupe consultatif du management (MCG).
- 145.** Au **Liban**, le gouvernement déclare que l'Institut national d'administration du ministère du Travail prépare un cours de formation sur les normes internationales du travail ratifiées à l'intention du personnel de l'unité de l'inspection du travail de la prévention et de la sécurité. D'autres cours de formation seront également dispensés aux commissaires du gouvernement au sein des conseils d'arbitrage du travail, par l'intermédiaire de l'Institut judiciaire du ministère de la justice.
- 146.** Au **Népal**, les organisations de travailleurs, c'est-à-dire la Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), la Fédération népalaise des syndicats (ANFTU) et la Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT)) déclarent que le ministère du Travail a organisé plusieurs réunions en coopération avec le BIT, sur la liberté d'association et la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 147.** Au **Myanmar**, l'Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI) précise qu'elle organise et assure la promotion de séminaires de formation à l'intention des travailleurs.
- 148.** Le gouvernement d'**Oman** indique que plusieurs programmes de formation pour travailleurs ont été organisés en coopération avec le BIT, notamment un atelier tripartite sur le règlement des conflits. Selon la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU), un projet sur la création de syndicats a été lancé et la fondation de la Fédération (GFOTU) a été menée à bien en coopération avec le BIT.
- 149.** Le gouvernement des **Iles Salomon** déclare qu'il fournit une assistance financière pour la célébration de la journée du travail. Ces activités comprennent des programmes de sensibilisation et des émissions de radio sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 150.** En **Thaïlande**, la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI) déclare avoir organisé des activités de formation et des débats bipartites sur le principe et droit. Selon le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL), des activités sectorielles de formation ont été réalisées à l'intention des syndicats. En collaboration avec les services de sécurité sociale, des séminaires sur la négociation collective ont été organisés sur une base régulière.
- 151.** Au **Viet Nam**, la Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL) indique que des activités de formation sur la négociation collective sont organisées à l'intention des travailleurs afin d'améliorer les relations professionnelles ainsi que le contenu des conventions collectives.
- 152.** Au **Soudan**, plusieurs ateliers ont été organisés en coopération avec le BIT, en 2006 et 2007, pour renforcer le partenariat et le dialogue social. En outre, un atelier tripartite a eu lieu à Khartoum, en juillet 2007, en coopération avec l'Organisation arabe du travail (OAT). La Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF), déclare que des cours de formation tripartites sur la liberté d'association et sur la sécurité et la santé ont été organisés à Khartoum, en coopération avec l'OAT, ainsi que trois ateliers sur la réintégration partielle de l'économie informelle au sein de l'économie formelle.

-
- 153. Collecte et diffusion de données.** Seul un nombre restreint de gouvernements ou d'organisations d'employeurs ou de travailleurs ont fourni des données mises à jour sur le principe et droit (**Brunéi Darussalam, Chine, Mexique, Myanmar et Nouvelle-Zélande**).
- 154.** A **Brunéi Darussalam**, selon le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU), 232 assistants cadres techniques sur 831 travailleurs de la compagnie *Brunei Shell Petroleum* sont affiliés au syndicat. La Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) indique de son côté qu'elle réunit environ 1 500 employeurs et qu'elle comprend trois affiliés importants: la Chambre malay de commerce et d'industrie (MCCI), la Chambre chinoise de commerce et d'industrie et la Chambre internationale du commerce (ICC).
- 155.** Le gouvernement de **Chine** déclare que le nombre de conventions collectives à la fin de 2006 a atteint 521 100, couvrant au total 9,06 millions de travailleurs. En outre, la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) indique que le nombre de membres des syndicats a augmenté de 19,648 millions en 2006, portant le nombre total à près de 170 millions de membres, soit un taux de syndicalisation de 73,6 pour cent.
- 156.** Le gouvernement du **Liban** signale que Beyrouth est le siège de 172 organisations d'employeurs et 396 syndicats répartis comme suit: Mont-Liban (129 organisations d'employeurs et 216 syndicats); le nord (19 organisations d'employeurs et 61 syndicats); le sud (13 organisations d'employeurs et 71 syndicats); et la Beqaa (11 organisations d'employeurs et 48 syndicats). Le pays compte en outre 60 fédérations de syndicats.
- 157.** S'agissant de la **Malaisie**, la Confédération syndicale internationale (CSI) indique un taux de syndicalisation de seulement 8,5 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre.
- 158.** Au **Mexique**, le gouvernement fait valoir que 9 212 motions de grève ont été enregistrées entre le 1^{er} mai 2006 et le 1^{er} juin 2007, mais que 45 cas de grève seulement en résultèrent, ce qui correspond à un taux de grève de 0,5 pour cent. En ce qui concerne la négociation collective, pendant la même période, 2 736 réexamens des salaires ont réalisés, et 1 437 révisions contractuelles, dont ont bénéficié 54 223 travailleurs. Pour ce qui est des conflits collectifs, 2 136 ont été résolus par conciliation, 3 359 ont pris fin par retrait, et 3 646 ont été résolus pour d'autres raisons. Le taux de conciliation est de 60 pour cent.
- 159.** Selon le gouvernement du **Myanmar**, de janvier à juillet 2007, plusieurs cas ont abouti à des accords par la négociation et la conciliation, et un grand nombre de travailleurs ont reçu des compensations pour une somme de 69 376 819 kyat (environ 50 500 dollars des Etats-Unis, valeur d'octobre 2007).
- 160.** Le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** indique que le Département du travail va publier en ligne des informations relatives au résultat des négociations collectives et au nombre de membres des syndicats.
- 161. Discussions tripartites.** La plupart des pays rapportent que des réunions tripartites ont régulièrement lieu, y compris pour la révision de la législation du travail (**Afghanistan, Canada, Bahreïn, Brésil, Brunéi Darussalam, Guinée-Bissau, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Népal, Nouvelle-Zélande, Qatar, Oman, Ouzbékistan, Singapour, Soudan, Thaïlande et Viet Nam**).
- 162.** Au **Canada**, par exemple, en septembre 2007, le Service fédéral de médiation et de conciliation (FMCS) a tenu sa conférence biennale; les représentants des syndicats, des employeurs et des gouvernements venus du pays entier ont examiné les meilleures

pratiques professionnelles, la négociation collective et les moyens d'améliorer les relations entre travailleurs et directions.

- 163.** Dans le prolongement du Programme d'appui pour la mise en œuvre de la Déclaration, BIT/PAMODEC II, une unité tripartite de suivi a été constituée en **Guinée-Bissau** afin de renforcer le dialogue social dans le pays.
- 164.** Au **Kenya**, le gouvernement indique que des discussions tripartites ont lieu au sein du Comité consultatif du travail.
- 165.** Au **Népal**, plusieurs débats tripartites ont été menés pour promouvoir le principe et droit.
- 166.** A **Singapour**, selon la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF), l'étroite collaboration entre partenaires tripartites a facilité la promotion et l'exécution de programmes nationaux tels que: i) l'augmentation de la productivité et de la compétition dans l'économie; ii) l'encouragement de l'employabilité des travailleurs âgés; et iii) une meilleure harmonisation entre le travail et la vie des travailleurs.
- 167.** En **Ouzbékistan**, la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) indique qu'elle a pris des mesures conjointes, en coopération avec le ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, pour des actions communes afin de réguler les processus du marché du travail. Elle ajoute que, ces dernières années, le Conseil de la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan a présenté plus de 300 propositions dans la procédure de préparation de 60 projets de loi: la plupart des propositions ont été adoptées. D'autre part, les syndicats participent à la préparation de projets de loi en vue de renforcer le mécanisme d'amélioration des droits des citoyens et des garanties sociales. Ces lois comprennent: i) la loi sur l'assurance d'Etat contre les accidents et maladies professionnels; ii) la loi sur l'assurance maladie; iii) la loi sur la protection sociale de la population; et iv) une nouvelle version de la loi sur les syndicats.
- 168. Initiatives et progrès particuliers.** Concernant la réalisation du principe et droit, certains gouvernements ou organisations d'employeurs ou de travailleurs, indiquent, au nombre des efforts et des progrès, des initiatives nouvelles entreprises en 2007.
- 169.** A **Bahreïn**, la Confédération syndicale internationale (CSI) signale qu'un décret sur l'emploi dans le secteur privé a été adopté en octobre 2006. Il interdit le licenciement pour activités syndicales et les employeurs se voient obligés de réintégrer les travailleurs licenciés et de payer des dédommagements si preuve est faite qu'il y a eu discrimination en raison des activités syndicales.
- 170.** En **Chine**, le gouvernement fait valoir qu'il a amélioré le système de négociation collective et de contrats collectifs par les mesures suivantes: i) en renforçant la couverture des contrats collectifs et en encourageant la négociation collective englobant tout un secteur ou tout un champ industriel; ii) en insistant sur la signature de contrats collectifs spécifiques portant sur les salaires, les quotas d'heures de travail, etc.; et iii) en développant les activités de formation et de diffusion. En outre, la Confédération syndicale internationale (CSI) signale que le projet de loi sur le contrat de travail est important pour plusieurs raisons: i) le projet de loi a connu un niveau de débat et de consultation sans précédent – selon certains rapports, le projet a fait l'objet de 200.000 commentaires en ligne; ii) il cherche à combler certaines lacunes importantes de la législation actuelle et prévoit des sanctions et des mesures de redressement en cas de non-respect de la loi ou des règlements; iii) il s'efforce de clarifier la nature des relations professionnelles entre travailleurs et employeurs – y compris les nombreux cas où les travailleurs n'ont pas de contrat formel; iv) il comprend des sanctions pour les entreprises qui omettent d'établir des contrats écrits en bonne et due forme et des sanctions pour rupture de conditions contractuelles; v) il vise à légiférer en matière de multiplication rapide des contrats de travail; et vi) il apparaît

comme un soutien pour le rôle des syndicats dans les discussions sur les licenciements économiques ainsi que sur d'autres changements importants.

171. En **Guinée-Bissau**, une nouvelle organisation d'employeurs a été créée, la Chambre de l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI). D'autre part, une unité tripartite de suivi a été constituée dans le cadre du Programme BIT/PAMODEC II. Ce programme a également réalisé une étude nationale ainsi qu'un atelier national tripartite les principes et droits fondamentaux au travail.
172. En **Iraq**, le gouvernement rapporte qu'un grand nombre de syndicats ont vu le jour en 2007 et que les élections syndicales sont encouragées.
173. Pour le **Liban**, la Confédération syndicale internationale (CSI) observe que le ministère du Travail a publié un décret instituant un comité national permanent de haut niveau pour modifier la législation du travail afin de renforcer les droits des travailleurs domestiques. Ce comité préparera un contrat type pour ces travailleurs ainsi qu'un programme d'action sur deux ans.
174. En réponse aux observations de la CSI, le gouvernement du **Liban** indique que la décision de constituer une commission nationale pour s'occuper de la situation des migrantes travailleuses domestiques au Liban a été prise par le Premier ministre. La commission se réunit sur une base régulière. Elle prépare un contrat-type pour ces travailleuses et un manuel sur leurs droits et obligations.
175. Au **Kenya**, l'Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA) signale que des syndicats ont été constitués dans les secteurs de l'enseignement, des transports et de la sécurité.
176. En **Jordanie**, la Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU) déclare que les travailleurs migrants jouissent maintenant du droit d'organisation.
177. Le gouvernement du **Myanmar** indique que des syndicats ont été créés, particulièrement dans la division de Yangon, qui se trouve sous le contrôle de la commission pour les zones industrielles. En conséquence, des organisations de travailleurs ont été fondées dans 11 secteurs des zones industrielles de Yangon. D'autres organisations de travailleurs vont être fondées dans d'autres Etats et divisions. Par la suite, ces premières organisations de travailleurs vont à la longue former une seule fédération.
178. A **Oman**, le gouvernement déclare qu'une décision ministérielle a été publiée, portant sur la constitution de syndicats.
179. Selon le gouvernement du **Qatar**, un service de relations professionnelles a été constitué au sein du Département du travail du ministère de la Fonction publique et du Logement. Ce service devrait contribuer au renforcement du dialogue et de la coopération entre employeurs et travailleurs.
180. En **Somalie**, le gouvernement signale que l'Association des employeurs de Somalie (SEA) a été créée en janvier 2007. Des petits syndicats de travailleurs ont également été fondés, mais le syndicat national qui les chapeauterait doit encore être créé. La formation d'autres organisations d'employeurs et de travailleurs est envisagée
181. Au **Soudan**, la Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF) observe que qu'une série d'ateliers ont été menés pour organiser les travailleurs du secteur informel. Il en est résulté la création d'un grand nombre de syndicats, notamment dans les secteurs des taxis, des boulangeries et de l'artisanat.

-
- 182.** Dans les **Emirats arabes unis**, le gouvernement, la Fédération des chambres du commerce et de l'industrie des Emirats (UAEFCCI) et la Commission de coordination des associations professionnelles des Emirats (UAECCPA) indiquent que les femmes représentaient 22 pour cent des membres du Conseil national fédéral nouvellement élu.
- 183.** En **Ouzbékistan**, selon la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU), quatorze conventions régionales sont en vigueur dans les provinces et dans la ville de Tachkent. Dans les différents secteurs économiques, il existe 77 conventions sectorielles nationales et 605 conventions sectorielles régionales. Des conventions collectives ont été conclues dans plus de 178 000 entreprises regroupant environ 5 350 000 travailleurs.

c) Difficultés mentionnées

- 184. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 87 et 98.** Dans de nombreux pays, la ratification des conventions n^{os} 87 et/ou 98 est encore difficile, principalement à cause de la non-conformité des lois nationales avec les dispositions de ces instruments. C'est le cas pour l'**Afghanistan**, le **Brésil**, le **Canada**, la **Chine**, la **Guinée-Bissau**, l'**Inde**, la **République islamique d'Iran**, l'**Irak**, **Oman**, **Singapour**, la **Somalie** et le **Timor-Leste**.
- 185.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** indique qu'il n'y a ni législation ni politique pour couvrir les questions de liberté d'association et de négociation collective.
- 186. République islamique d'Iran:** la Confédération de la Conférence islamique du travail d'Iran (ICILC) observe que plusieurs rencontres ont eu lieu avec le gouvernement pour modifier le chapitre VI du Code du travail sur la constitution des conseils professionnels et le droit de grève. Les modifications doivent encore se conformer aux dispositions des conventions n^{os} 87 et 98.
- 187.** Le gouvernement de **Somalie** sollicite à nouveau l'assistance technique du BIT afin de renforcer ses compétences techniques pour mener à bonne fin la ratification des conventions fondamentales, (y compris les conventions n^{os} 87 et 98), en consultation avec les partenaires sociaux.
- 188.** Le gouvernement du **Timor-Leste** indique qu'une meilleure compréhension des normes internationales du travail et de la Déclaration ainsi qu'une révision de la législation du travail sont nécessaires avant que le processus de ratification des conventions n^{os} 87 et 98 puisse être entamé dans le pays. A cet égard, il demande la coopération technique du BIT.
- 189.** Un petit nombre de gouvernements et/ou d'organisations d'employeurs et de travailleurs mentionnent l'impossibilité actuelle dans laquelle se trouve leur pays de ratifier les conventions n^{os} 87 et/ou 98 (**Arabie saoudite**, **Nouvelle-Zélande** et **Singapour**).
- 190.** Selon le gouvernement de **Nouvelle-Zélande**, il n'est pas possible pour le moment de ratifier la convention n^o 87. En outre, *Business New Zealand* (BNZ) réitère qu'il ne soutient pas la ratification de cet instrument, étant donné l'interprétation extensive qu'en fait le Comité de la liberté syndicale, laquelle inclut dans le droit de grève les grèves pour des raisons sociales, économique et de sympathie. Le BNZ considère que de telles grèves ne sont dans l'intérêt ni des employeurs ni des travailleurs et ne pourraient que nuire aux efforts du gouvernement actuel (octobre 2007) visant à transformer l'économie de Nouvelle-Zélande.
- 191.** En **Arabie saoudite**, le gouvernement indique qu'il n'a aucune intention, à l'heure actuelle, de ratifier les conventions n^{os} 87 et 98.

192. Le gouvernement de **Singapour** signale que, contrairement à la réglementation nationale qui requiert l'enregistrement formel des syndicats, et des règles prescrites sur les activités et l'administration syndicales, la convention n° 87 exige une approche déréglementée de la gestion des syndicats. En vertu de la convention, les syndicats ne se voient en général imposer aucune restriction dans leurs rôles et leurs activités, ce qui ne correspond pas aux lois nationales en vigueur fondées sur le développement de syndicats responsables et d'employeurs éclairés. La ratification demanderait donc du gouvernement qu'il modifie de manière importante des lois qui ont fonctionné de manière satisfaisante et dans l'intérêt de l'économie, des employeurs et des travailleurs depuis des décennies. La modification de cette législation porterait atteinte à l'harmonie des relations professionnelles et aux relations tripartites fortes que le pays a développées.

193. Difficultés d'ordre contextuel et juridique. Le tableau suivant donne la liste des facteurs contextuels et obstacles juridiques mentionnés dans les rapports des gouvernements et dans les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Examen annuel de 2008: Difficultés d'ordre contextuel et juridique rencontrées par les pays qui ont soumis leur rapport dans la réalisation du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs	Confédération syndicale internationale (CSI)
Manque de prise de conscience et /ou de soutien du public	Brunéi Darussalam, Kenya, Oman, Samoa, Somalie, Timor-Leste	Guinée-Bissau: <i>Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)</i> Kenya: Fédération des employeurs du Kenya (FKE)	Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i> Kenya: Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA)	–
Manque d'informations et de données	Brunéi Darussalam	–	–	–
Valeurs sociales, traditions culturelles	–	–	Oman: <i>Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU)</i>	–
Circonstances économiques et sociales	Oman, Somalie	Inde: <i>Conseil des employeurs de l'Inde (CIE)</i> Iraq: Fédération des industries d'Irak (IFI) Myanmar: <i>Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)</i>	Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i> Inde: <i>Congrès panindien des syndicats (AITUC)</i> Iraq: <i>Fédération des syndicats d'Irak (IFTU)</i>	Inde

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs	Confédération syndicale internationale (CSI)
Situation politique	Iraq, Liban, Somalie	Iraq: <i>Fédération des industries d'Irak (IFI)</i>	Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i> Iraq: <i>Fédération des syndicats d'Irak (IFTU)</i>	Iraq
Dispositions juridiques	Brunéi Darussalam, Guinée-Bissau, Liban; Somalie, Timor-Leste	Chine: <i>Confédération des entreprises de Chine (CEC)</i> République démocratique populaire lao: <i>Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)</i>	Bahreïn: <i>Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)</i> Brésil Emirats arabes unis Etats-Unis Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i> République islamique d'Iran: <i>Confédération de la Conférence islamique du travail d'Iran (ICILC)</i> Jordanie: <i>Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU)</i>	Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Irak, République islamique d'Iran, Jordanie, République démocratique populaire lao, Singapour, Timor-Leste
Pratiques dominantes en matière d'emploi	Guinée-Bissau	Inde: <i>Conseil des employeurs de l'Inde (CIE)</i> République démocratique populaire lao: <i>Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)</i>	Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i> Inde: <i>Congrès panindien des syndicats (AITUC)</i> Jordanie: <i>Fédération générale jordanienne de syndicats (GFJTU)</i>	Chine, République de Corée, Iraq, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Timor-Leste, Viet Nam
Carence des institutions gouvernementales compétentes	Brunéi Darussalam, Kenya, Jordanie, Mexique	Guinée-Bissau: <i>Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI);</i>	Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i>	–

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs	Confédération syndicale internationale (CSI)
		<p><i>Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)</i></p> <p>Kenya: <i>Fédération des employeurs du Kenya (FKE)</i></p>	<p>Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i></p> <p>Kenya: <i>Organisation centrale des syndicats (COTU-Kenya)</i></p> <p>Népal: <i>Confédération nationale démocratique des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU), Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT)</i></p>	
Carence des organisations d'employeurs	Brunéi Darussalam, Kenya, Jordanie, Oman, Samoa, Somalie, Timor-Leste	<p>Brunéi Darussalam: <i>Chambre national du commerce et de l'industrie (NCCI)</i></p> <p>Guinée-Bissau: <i>Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)</i></p> <p>Kenya: <i>Federation of Kenya Employers (FKE)</i></p> <p>République démocratique populaire lao: <i>Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)</i></p>	<p>Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i></p> <p>Brunéi Darussalam: <i>Brunei Oilfield Workers' Union (BOWU)</i></p> <p>Guinée-Bissau: <i>Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i></p>	–
Carence des organisations de travailleurs	Brunéi Darussalam, Kenya, Jordanie, Oman, Samoa, Somalie, Timor-Leste	<p>Kenya: <i>Fédération des employeurs du Kenya (FKE)</i></p> <p>Soudan: <i>Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF)</i></p>	<p>Afghanistan: <i>Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)</i></p> <p>Brunéi Darussalam: <i>Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU)</i></p> <p>Guinée-Bissau:</p>	–

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs	Confédération syndicale internationale (CSI)
			<i>Confédération générale des syndicats indépendants travailleurs de Guinée-Bissau (CGSI/GB), Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)</i> Kenya: <i>Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA)</i> République démocratique populaire lao: <i>Fédération lao des syndicats (LFTU)</i> Oman: <i>Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU)</i> Soudan: <i>Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF)</i>	
Absence de dialogue social sur ce principe et droit	Afghanistan, Brunéi Darussalam, Jordanie	Guinée-Bissau: <i>Chambre de l'Agriculture, du Commerce, et de l'Industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)</i>	Bahreïn: <i>Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU), Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU)</i>	Bahreïn

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

194. Restrictions à la liberté d'association. Le plein exercice du principe et droit peut être affaibli par diverses restrictions. Par exemple, certains pays ont exclu les travailleurs du secteur public de tout exercice du principe et droit (**Bahreïn, République de Corée, Emirats arabes unis, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Qatar et Thaïlande**). D'autres pays excluent certaines catégories de travailleurs (**Etats-Unis, Kenya, Liban, Malaisie, Maroc, Népal et Thaïlande**). Certaines catégories de travailleurs sont soumises à des restrictions dans divers pays: i) les travailleurs migrants (**Bahreïn, Emirats arabes unis, République islamique d'Iran, Liban, Qatar et Singapour**); ii) les travailleurs domestiques (**Bahreïn, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Jordanie, Liban, Népal et Qatar**); et iii) les travailleurs agricoles (**Jordanie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Qatar et Thaïlande**); ou iv) les travailleurs de l'économie informelle (**Afghanistan, Bahreïn, Emirats arabes unis, Inde, République islamique d'Iran, Malaisie et Qatar**).

195. En **Afghanistan**, la Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU) signale que le droit de liberté d'association n'est pas respecté, particulièrement en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats. A cet égard, le gouvernement déclare qu'il ne reconnaît pas l'AAFTU comme syndicat, car l'organisation n'a pas été légalement enregistrée au ministère de la Justice.

-
- 196.** A **Bahreïn**, la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) et la Confédération syndicale internationale (CSI) observent que les travailleurs du secteur public ne sont pas encore autorisés à s'organiser. Selon la Fédération de Bahreïn (GFBTU), le décret n° 3 de mars 2007 prévoit des sanctions disciplinaires si un travailleur du secteur public s'affilie à un syndicat. A cet égard, les demandes répétées concernant l'enregistrement de six syndicats du secteur public se sont heurtées aux réponses négatives du gouvernement. Selon la GFBTU, cela est contraire à la Constitution du Bahreïn et à la Charte nationale.
- 197.** En **Inde**, le Conseil des employeurs de l'Inde (CIE) note que plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre travaille dans l'économie informelle et que ces travailleurs ne sont pas encore organisés ni intégrés dans l'économie formelle.
- 198.** Dans la **République islamique d'Iran**, la Confédération du travail islamique d'Iran (ICIL) signale que le gouvernement joue toujours un rôle actif dans la formation de conseils du travail. Cependant, les discussions en cours sur le chapitre VI du Code du travail permettront certainement une amélioration sur cette question.
- 199.** En **Nouvelle-Zélande**, le *Business New Zealand* (BNZ) relève que les récentes propositions de contrat développées par le gouvernement, en particulier dans le secteur de la santé, l'emportent, dans une certaine mesure, sur l'intégralité du choix individuel en ce qui concerne l'affiliation à un syndicat.
- 200.** En **Thaïlande**, le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) fait observer que les multinationales basées et investissant dans le pays ne se conforment généralement pas aux lois nationales.
- 201.** Dans une réponse tardive aux observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI), au titre de l'examen annuel 2007, le gouvernement de **Bahreïn** indique que: i) plusieurs modifications ont été publiées en 2006 en ce qui concerne la reconnaissance de plusieurs syndicats au niveau fédéral (loi n° 49/2006), la réintégration de travailleurs licenciés pour activités syndicales (loi n° 73/2006) et la modification des critères applicables à l'exercice par les travailleurs du droit de grève (loi n° 49/2006); ii) les dispositions de l'article 10 de la loi sur les syndicats permettent aux travailleurs du secteur public de s'affilier à un syndicat; cette modification a été soumise au parlement et devrait être approuvée lors de la prochaine session; iii) l'article 21 de la loi sur les syndicats a été amendé dans le sens de permettre la grève lorsque la majorité pour la déclarer la grève a été acquise; iv) les «entreprises essentielles» ont été définies et sont identifiées par décision du premier ministre (par exemple, la décision n° 62/2006). Ce dernier peut facilement y apporter des modifications si nécessaire; et v) le projet de modification du décret-loi n° 23/1976 qui comprend un chapitre sur la négociation collective a été soumis au parlement pour approbation lors de la prochaine session.
- 202.** Au **Brésil**, la CSI relève qu'une taxe syndicale obligatoire est imposée aux travailleurs, celle-ci est fondée sur le système syndical unique qui est légalement contraignant.
- 203.** A **Brunéi Darussalam**, la CSI observe que la suspension des droits démocratiques, remontant à 1962 et renouvelée tous les deux ans par le gouvernement, empêche les activités syndicales. La loi interdit aux syndicats et aux fédérations de s'affilier à des organismes syndicaux internationaux sans autorisation écrite préalable à la fois du ministère de l'Intérieur et du département du Travail. A l'exception des fonctionnaires de l'armée, de la police et des prisons, les fonctionnaires peuvent créer et s'affilier à des syndicats, mais aucun ne l'a fait. Leurs droits syndicaux tous comme ceux des forces de sécurité, sont limités de manière importante par l'interdiction stricte qui leur est faite de s'affilier à des partis politiques quels qu'ils soient. En pratique, il n'existe que trois syndicats enregistrés dans le pays, ils sont tous dans le secteur du pétrole et représentent au total environ 1 500 travailleurs. Deux des syndicats représentant les travailleurs de bureau

sont prétendument inactifs, quant à l'autre syndicat, composé de travailleurs manuels des champs pétrolifères, il n'exerce que des activités limitées. Les syndicats ne disposent que de peu d'indépendance à l'égard du gouvernement. Il n'y a eu pour ainsi dire aucune activité syndicale en 2006.

- 204.** En réponse à ces observations, le gouvernement de **Brunéi Darussalam** déclare ce qui suit: la loi sur les syndicats, chapitre 128, et la loi sur les conflits du travail, chapitre 129, réglementent respectivement les syndicats et les conflits du travail, et elles sont toutes les deux en vigueur – depuis 2004, le conseil législatif a été rétabli: il comprend 45 membres, y compris des représentants des quatre districts; les syndicats actuellement enregistrés sous la loi sur les syndicats sont: a) le Syndicat des fonctionnaires subalternes du gouvernement; b) le Syndicat des travailleurs des douanes royales de Brunéi, et c) le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU). En ce qui concerne les membres des forces de la police royale de Brunéi, les forces armées royales et les membres des services pénitentiaires, il ne leur est permis de s'affilier à aucun syndicat. Cependant, ils sont sous la protection de lois spécifiques, notamment la loi sur la police royale de Brunéi (chap. 50), la loi sur les forces armées royales de Brunéi (chap. 149) et la loi sur les prisons (chap. 51). Les fonctionnaires civils n'encourent pas d'interdiction d'affiliation syndicale.
- 205.** En **Chine**, la CSI signale que, aux termes de la loi sur les syndicats, diverses restrictions subsistent, en ce qui concerne les obligations essentielles et les fonctions des syndicats.
- 206.** La CSI souligne que, dans certains pays, il n'existe qu'un seul syndicat officiel ou un centre national syndical reconnu légalement ou tolérés en pratique. A **Bahreïn**, malgré l'adoption de la loi sur les syndicats de travailleurs, en septembre 2002, les travailleurs ne jouissent pas encore de la pleine liberté d'association, du fait que tous les syndicats doivent être affiliés à la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU). En **Chine**, seule la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) est légalement reconnue. En **Iraq**, le seul syndicat officiellement reconnu est le Fédération générale des travailleurs irakiens (GFIW). En **République démocratique populaire lao**, les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'organiser mais, aux termes de la loi sur le travail de 1994, tout syndicat doit être affilié à la Fédération des syndicats lao (LFTU). A **Oman**, un décret promulgué le 8 juillet 2006 garantit le droit des travailleurs de créer des syndicats, mais la référence à la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) implique le monopole d'une seule fédération de syndicats.
- 207.** La CSI considère en outre que certains syndicats font l'objet d'interférence ou d'influence du gouvernement en **Arabie saoudite**, en **Chine**, au **Liban**, en **République démocratique populaire lao**, à **Singapour** et au **Soudan**.
- 208.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Liban** indique que: i) l'autorisation d'établir des syndicats n'a jamais constitué un obstacle à leur création, ce que démontre l'existence de 568 associations d'employeurs et de travailleurs et de 60 syndicats et fédérations de syndicats. Le Code du travail confère aux syndicats la possibilité de définir son champ d'action par son règlement interne adopté par les deux tiers de son organe législatif; ii) le rôle du ministère du Travail dans le contexte des élections syndicales est tout simplement de surveiller les opérations organisées par les syndicats, sans que le ministère n'intervienne ni dans la fixation des dates des élections, ni dans la désignation des candidats; il se borne à prendre acte et la surveillance vise à vérifier que les élections se déroulent conformément au règlement interne du syndicat et en présence d'une commission électorale composée de représentants du syndicat, des candidats ainsi que des délégués du ministère du Travail; le ministère n'a aucun rôle dans l'attribution des postes, ce qui relève du conseil élu par une votation à bulletin secret auquel le ministère n'est pas présent; la ratification de cette répartition est considérée comme une procédure visant à faire connaître les noms des membres et les tâches qu'ils vont exercer selon leurs

attributions; iii) le Code du travail donne au gouvernement le droit de dissoudre le comité exécutif d'un syndicat si ce dernier ne respecte pas ses obligations au titre du règlement intérieur, établi par l'assemblée générale et adopté par les deux tiers des membres, ou si le comité mène une action en dehors de ses compétences, à condition qu'un nouveau comité soit mis en place dans les trois mois suivant la dissolution; en conséquence, le rôle du gouvernement se borne à la dissolution d'un comité exécutif dans les cas particuliers déterminés exclusivement dans le Code du travail (art. 105); le projet de modification du Code du travail confère à l'assemblée générale d'un syndicat le droit de dissoudre le syndicat par décision de la majorité des deux tiers des membres; il prévoit aussi que les tribunaux compétents auront le droit de dissoudre un syndicat s'il ne respecte pas l'ordre public (art. 155); le gouvernement n'aura donc plus aucun rôle dans la dissolution d'un syndicat; et iv) le Code du travail limite les objectifs des syndicats aux questions de protection, promotion et amélioration des occupations professionnelles, tout en défendant leurs intérêts et en encourageant tous les aspects économiques, industriels et commerciaux. Ainsi, les dispositions de la loi qui interdisent aux syndicats de s'engager dans l'action politique ou de participer à des meetings ou des manifestations de caractère politique, visent à protéger les intérêts des membres des syndicats, quelles que soient leurs préférences politiques ou leurs affiliations, et en toute logique, pour préserver l'unité syndicale. Enfin, le projet de modification du Code du travail a pour but de clarifier le fait que les syndicats n'ont aucune compétence politique et de leur interdire toute activité politique qui pourrait compromettre l'unité nationale.

- 209.** La CSI fait observer en outre qu'il existe des interdictions ou des restrictions à la formation de syndicats dans les pays suivants.
- 210.** En **Inde**, des limitations à la constitution de syndicats sont maintenues dans la loi et la pratique.
- 211.** En **République de Corée**, un nombre considérable de fonctionnaires se voient toujours refuser les droits syndicaux, notamment: i) les managers; ii) le personnel des services de ressources humaines; iii) le personnel s'occupant des syndicats ou des relations professionnelles; et iv) des fonctionnaires particuliers tels que les militaires, les policiers, les pompiers, les fonctionnaires nommés par le pouvoir politique et les fonctionnaires de haut niveau.
- 212.** Au **Liban**, il existe toujours des restrictions à la liberté d'association pour les catégories de travailleurs suivantes: i) les fonctionnaires; ii) les travailleurs agricoles; iii) les travailleurs domestiques; iv) les travailleurs journaliers; v) les travailleurs temporaires; vi) les travailleurs migrants; et vii) les travailleurs palestiniens.
- 213.** En **Malaisie**, l'interdiction de trente ans portant sur la formation d'un syndicat indépendant de travailleurs dans l'industrie électronique est toujours en vigueur de même que les restrictions à la formation de syndicats. Le large pouvoir d'appréciation, permettant l'annulation de l'enregistrement des syndicats, existe toujours.
- 214.** A **Singapour**, le droit de fonder des syndicats est reconnu, mais le parlement peut imposer des restrictions à la formation d'un syndicat pour des raisons de sécurité, d'ordre public ou de moralité.
- 215.** En réponse aux observations, le gouvernement du **Liban** fait valoir que: i) il accorde une attention spéciale aux syndicats et à l'exercice de la liberté d'association sans aucun obstacles artificiels pour la formation de syndicats; ii) le droit à la liberté d'association des travailleurs des services publics est à l'étude et le nouveau projet de modification prévoit des dispositions supplémentaires en la matière; à cet égard, des syndicats existent dans les institutions publiques et dans les services privés, y compris des organisations d'enseignants à tous les niveaux de l'enseignement; les diplômés et étudiants de l'Institut national

d'administration et de développement peuvent aussi défendre les intérêts des membres de l'institut; iii) les travailleurs temporaires bénéficient de droit égal en matière de liberté d'association; et iv) les travailleurs étrangers peuvent exercer la liberté d'association selon des conditions spécifiques prévues dans le Code du travail et établies pour éviter toute déviation et dispersion.

- 216.** Le gouvernement de **Singapour** souligne que les commentaires sont similaires à ceux qui avaient été faits lors des examens annuels de 2006 et 2007. En conséquence, il renvoie à ses déclarations antérieures, selon lesquelles les dirigeants syndicaux sont élus démocratiquement dans le pays. Les comités exécutifs des syndicats ont la capacité de négocier et conclure des conventions collectives au nom de leurs membres et ils sont pleinement responsables devant les membres pour leurs décisions. S'ils manquent à leur tâche, ils peuvent être écartés par le vote des membres.
- 217.** En **Iraq**, la Commission nationale supérieure de dé-baathification (SNCD) a envoyé deux notifications à la Fédération des syndicats d'Irak (IFTU): i) une lettre concernant les règles à respecter pour les élections syndicales, basées sur le décret n° 3 du Conseil de gouvernement; et ii) une liste de cinq personnes qui n'étaient «pas autorisées à occuper aucune fonction de leadership dans aucune fédération, entreprise, association ou syndicat en Iraq».
- 218.** En ce qui concerne la **République de Corée**, la CSI a mentionné les difficultés suivantes: i) aux termes de la loi sur les rassemblements et les manifestations, tout regroupement est interdit à moins de cent mètres d'une mission diplomatique étrangère. En conséquence, plusieurs grandes entreprises, ont invité des ambassades à louer des bureaux dans leurs bâtiments; cette tactique empêche efficacement les manifestations de travailleurs devant le siège de l'entreprise; ii) la participation de parties tierces dans la négociation collective et les conflits professionnels est toujours entravée et des sanctions sont prévues en cas d'intervention d'une tierce partie qui n'aurait pas été notifiée préalablement au ministère du Travail; iii) la loi sur les zones économiques spéciales (SEZ) comprend des dispositions préférentielles pour les entreprises étrangères investissant dans ces zones, qui les exemptent d'un grand nombre de réglementations nationales portant sur la protection de l'environnement et les normes du travail – on peut craindre que cela occasionnera d'autres violations des droits des travailleurs, puisque la loi facilite le recrutement de travailleurs «irréguliers» qui ne jouissent que de peu ou pas de protection; et iv) la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers et le système des permis de travail (EPS) permet aux employeurs de violer impunément les droits syndicaux des travailleurs migrants puisque leur séjour dans le pays est limité à trois ans, durant lesquels il leur est strictement interdit de changer d'employeur.
- 219.** En réponse à ces observations, le gouvernement de la **République de Corée** indique que selon la décision d'octobre 2003 du Tribunal constitutionnel, la loi interdisant les regroupements à moins de 100 mètres d'une mission diplomatique étrangère n'est pas une règle excessive. D'autre part, la disposition concernant l'intervention des parties tierces a été abolie en décembre 2006, de même que les dispositions pénales s'y rapportant, afin de renforcer l'autonomie des relations entre les travailleurs et le management. La loi sur les zones économiques spéciales (SEZ) ne prévoit que deux exceptions applicables à ces zones, en ce qui concerne les vacances et les travailleurs engagés par une agence de travail temporaire. De plus, les travailleurs étrangers peuvent bénéficier de tous les droits du travail, y compris la liberté d'association. Aux termes du système des permis d'emploi (EPS), le changement de place de travail est autorisé jusqu'à quatre fois quand la poursuite de l'emploi normal est difficile en raison de la suspension ou de la fermeture d'une entreprise ou d'autres causes imputables à l'employeur. En pratique, 27 353 personnes (soit 24 pour cent de travailleurs sous permis d'emploi EPS) ont déposé des demandes de changement de place de travail et presque toutes les demandes ont été acceptées par les centres d'emploi, entre août 2004 et mars 2007.

-
- 220.** En **Malaisie**, la CSI note qu'il existe: i) un processus de reconnaissance des syndicats lent et pesant en raison des pouvoirs étendus du directeur général responsable des syndicats; ii) des restrictions pour les responsables syndicaux; iii) les syndicats ne peuvent pas organiser les travailleurs dans des postes exécutifs ou qui ont des tâches en rapport avec la sécurité; et iv) les syndicats doivent obtenir la reconnaissance de l'employeur avant de s'organiser.
- 221.** Selon la CSI, au **Maroc**: i) il y a eu des licenciements massifs à cause des actions syndicales, dans l'industrie textile et dans les fermes produisant des fleurs pour l'exportation; ii) on a observé une répression policière violente pendant les marches de protestation, sit-in et piquets de grève; iii) les membres du corps judiciaire se voient interdire de former des syndicats; iv) les travailleurs domestiques et agricoles ne sont pas couverts par la Code du travail; et v) la sous-traitance augmente dans les zones franches d'exportation (ZFE), ce qui rend la syndicalisation plus difficile.
- 222.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Maroc** déclare que les cas de licenciements massifs pour actions syndicales relèvent de l'unité de l'inspection du travail, comme tout autre conflit. En cas de désaccord, la question peut être portée devant une commission d'enquête et de conciliation et les travailleurs peuvent aussi entamer une action judiciaire. Le gouvernement indique que les interventions de la police n'ont lieu que si les manifestations deviennent violentes ou qu'elles menacent l'ordre public. Par ailleurs, les membres du corps judiciaire peuvent s'organiser en associations pour défendre leurs intérêts, conformément à l'article 10 de la convention n° 87. La législation nationale s'applique aux sous-traitants dans les zones d'exportation ainsi qu'aux travailleurs agricoles et domestiques (respectivement art. 1 et 4 du Code du travail). A cet égard, un projet de loi sur le travail domestique a été rédigé en juin 2006, en application de l'article 4 du Code du travail.
- 223.** Au **Népal**, la Confédération CSI indique qu'une approbation préalable doit être obtenue de l'administrateur ou du chef de district pour l'organisation d'ateliers, de réunions ou de conférences.
- 224.** La CSI observe que, en **Arabie saoudite**, la loi sur le travail de 2005 n'autorise pas les travailleurs à s'organiser, car elle prévoit uniquement des commissions de travailleurs. Les syndicats sont interdits et quiconque tente de former un syndicat peut être licencié, emprisonné ou déporté.
- 225.** En réponse à ces observations, le gouvernement d'**Arabie saoudite** indique qu'il prend progressivement des mesures afin que les commissions de travailleurs puissent pleinement remplir leur rôle. Le ministère du Travail a déjà établi un groupe de travail qui se rend dans les grandes villes du Royaume afin de faire connaître ces commissions et de sensibiliser les travailleurs sur l'importance de ces commissions et de leur indépendance totale. Le groupe de travail a tenu de multiples réunions avec de nombreux travailleurs à cette fin. Les procédures pour la constitution d'une commission nationale de travailleurs ont lieu régulièrement afin d'atteindre le but recherché. D'autre part, tout un nombre de groupes et d'organes remplissent le rôle de ces commissions et contribuent au processus, par exemple: i) l'Association saoudite de l'économie; ii) l'Association saoudite des journalistes; iii) la Société saoudite des comptables certifiés; iv) la Commission saoudite des spécialisations de la santé; v) l'Organisation saoudite des ingénieurs. Par ailleurs, nul ne peut être licencié, emprisonné ou déporté sans cause légitime. Les commissions de travailleurs sont juste le premier pas vers la création d'organisations de travailleurs. Enfin, les travailleurs migrants ont le droit d'élire les membres des commissions de travailleurs et de présenter toutes propositions, opinions ou plaintes aux membres des commissions. L'article 11 du règlement sur la création des commissions de travailleurs donne au ministre le droit de dissoudre une commission mais seulement si cette dernière viole gravement les dispositions réglementaires ou porte atteinte à la sécurité publique du pays, à condition

qu'une décision à cet effet soit prise par la haute autorité de résolution des conflits, selon ce que prévoient les réglementations du travail.

- 226.** Enfin, la CSI signale qu'à **Timor-Leste**, la loi sur la liberté de réunion et de manifestation de janvier 2006 impose des restrictions considérables au droit de réunion et de manifestation publics.
- 227. Restrictions au droit de grève.** A **Bahreïn**, la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) et la CSI observent que plusieurs dispositions de la loi sur les syndicats ont été modifiées en juillet 2006 et confirmées par décret n° 62 du 20 novembre 2006 sans consultation préalable des organisations d'employeurs ou de travailleurs. Les modifications limitent le droit des travailleurs de faire grève dans le secteur de la sécurité.
- 228.** En réponse à cette observation, le gouvernement de **Bahreïn** indique que le décret n° 62 de 2006 est, selon lui, conforme aux normes internationales du travail.
- 229.** La CSI note aussi qu'à **Brunéi Darussalam**, la loi ne reconnaît pas expressément le droit de grève.
- 230.** En **République démocratique populaire lao**, la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) signale que le droit de grève n'est toujours pas reconnu dans le pays.
- 231.** Aux **Etats-Unis**, la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations de travailleurs de l'industrie (AFL-CIO) indiquent que la loi nationale sur les relations professionnelles (NLRA) ainsi que certaines décisions judiciaires imposent des limitations à la possibilité pour les travailleurs de s'engager dans des «activités concertées», telles que les grèves intermittentes, les boycotts secondaires et d'autres formes de soutien. Cette loi permet de remplacer les travailleurs grévistes de manière permanente.
- 232.** La CSI fait observer que le droit de grève est limité dans les pays suivants: **Arabie saoudite, Brunéi Darussalam, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Liban, Malaisie, Népal, Oman, Qatar, Soudan, Thaïlande et Timor-Leste.**
- 233.** Par exemple, à **Brunéi Darussalam** la loi ne reconnaît pas expressément le droit de grève.
- 234.** En **République de Corée**, les grèves sont illégales si elles ne se rapportent pas spécifiquement aux conditions de travail telles que les salaires, la durée du travail et la sécurité sociale.
- 235.** Au **Liban**, le droit d'organiser des manifestations est limité par l'obligation d'établir à l'avance le nombre de participants et par l'exigence que 5 pour cent des membres du syndicat soient chargés du maintien de l'ordre.
- 236.** Au **Népal**, le gouvernement a recouru abusivement la loi sur les services essentiels pour interdire des grèves, même si la loi en question a été révisée en avril 2007.
- 237.** A **Oman**, un décret d'octobre 2006 autorise les actions de grève non violente seulement si elles sont soutenues par la majorité absolue de la main-d'œuvre.
- 238.** Au **Soudan**, les grèves ont été rendues illégales depuis l'adoption de la loi sur les syndicats de 1992.

-
- 239.** En **Arabie saoudite**, le Code du travail révisé, entré en vigueur en avril 2006, interdit le droit de faire grève. Les manifestations publiques de nature politique sont également interdites.
- 240.** En **Thaïlande**, les fonctionnaires sont privés du droit de grève et, dans les entreprises d'Etat, les grèves sont soumises à certaines restrictions. En outre, le gouvernement peut limiter les grèves dans le secteur privé si elles sont susceptibles d'«affecter la sécurité nationale ou de causer des répercussions négatives graves pour la population en général».
- 241.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Liban** indique que l'établissement du nombre de participants à une manifestation a pour finalité de préserver leur sécurité dans les manifestations tout autant que la liberté et la sécurité publiques.
- 242.** Dans une réponse tardive aux observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) présentées lors de l'examen annuel 2007, le gouvernement du **Qatar** indique que le Code du travail (art. 120) prévoit le droit de grève pour les travailleurs si un arrangement à l'amiable n'a pas pu être conclu avec l'employeur. Cependant, les actions de grève doivent avoir été approuvées par les trois quarts des membres concernés.
- 243. Violations graves de la liberté d'association.** La CSI relève les incidents suivants en **Chine**: i) quelque 3 000 travailleurs d'une usine de mobilier (appartenant à un propriétaire de Hongkong et sise au Shenzhen) ont organisé une manifestation, le 3 avril 2006, contre les longues heures de travail et les mauvaises conditions de travail; des centaines de policiers antiémeutes ont dispersé la manifestation; trois cadres supérieurs d'une usine d'articles de sport de Shenzhen ont été arrêtés par la police pour avoir prétendument «incité les travailleurs à bloquer les rues»; ii) des travailleurs migrants travaillant pour des sous-traitants sur un chantier de construction du *Huaen Building* à Beijing ont cessé le travail parce qu'ils n'avaient pas reçu des arriérés de salaires; le 19 juillet 2006, plusieurs travailleurs furent attaqués par des hommes engagés à cet effet et deux travailleurs ont dû être hospitalisés; iii) le 22 juillet 2006, les travailleurs de l'entreprise *Merton Company Ltd. (Hengli Factory)* ont protesté contre des salaires trop bas et des mauvaises conditions de travail; le soir même, les agents de la sécurité de l'usine et la police dépêchèrent des véhicules et du personnel antiémeutes mais le lendemain le conflit s'est intensifié; un grand nombre de travailleurs ont été blessés ou arrêtés et ensuite probablement relâchés; iv) le 26 août 2006, des travailleurs migrants d'une entreprise de Nanjing ont protesté en raison de salaires massivement impayés; les travailleurs ont été arrêtés pour entrave à la circulation et deux travailleurs ont été mis en détention administrative pour avoir organisé la protestation; v) le 31 juillet et le 1^{er} août 2006, environ 300 enseignants au chômage, d'une vingtaine de villes dans le Suizhou, province de Hubei, se sont réunis devant des bureaux du gouvernement pour remettre une pétition demandant l'aide du gouvernement pour obtenir une assistance en matière de moyens d'existence et des allocations telles que pensions et assurances médicales; les enseignants firent des tentatives pour obtenir une décision auprès des tribunaux sur leur statut, mais leur représentant légal se désista après avoir subi des menaces; plusieurs enseignants ont été emmenés de force dans un «camp d'étude» à la mi-juillet 2006 et ne furent relâchés que quarante-huit jours plus tard; vi) en septembre 2006, dans la période préparatoire pour les célébrations de la fête nationale, un groupe de travailleurs de la ville de Suining dans la province du Sichuan ont été roués de coups après avoir adressé aux autorités locales une pétition demandant un dédommagement relatif à un conflit du travail avec leur employeur précédent; les travailleurs, qui avaient un emploi formel avec la pension *guesthouse Suining Suizhou*, avaient été licenciés après la faillite de la pension, propriété de l'Etat, et la liquidation à vil prix des biens; les travailleurs dénonçaient de la corruption et réclamaient des allocations de chômage impayées; le groupe de 40 travailleurs fut écarté de force des bureaux du comité local du parti et par suite deux travailleuses durent être hospitalisées; deux autres travailleuses furent arrêtées et d'autres entrèrent en clandestinité par crainte d'autres

arrestations; on ne sait pas si toutes les personnes arrêtées ont été relâchées depuis; vii) le 7 décembre 2006, environ 400 travailleurs du *Shenzhen Safari Park* en Chine méridionale se sont mis en grève à cause de dédommagements insuffisants, de licenciements injustifiés et de salaires impayés pendant le processus de privatisation du zoo (précédemment propriété d'Etat); après le début de la grève, près de 70 policiers entrèrent dans le parc et empêchèrent les travailleurs de placarder des avis de manifestation; viii) des protestataires licenciés par la Banque pour l'industrie et le commerce de Chine ont été arrêtés par des la police de sécurité publique lors d'une marche de protestation le 15 décembre 2006; et ix) à Beijing, une cinquantaine de manifestants furent détenus l'après-midi, puis relâchés et renvoyés dans leur ville natale.

- 244.** En **Irak**, un membre du bureau exécutif de la Fédération générale des travailleurs d'Irak (GFIW), Alaa Issa Khalaf a été tué par balles le 25 janvier 2006 alors qu'il quittait son domicile pour aller au travail, par plusieurs hommes non identifiés. Le 27 avril 2006, Thabet Hussein Ali, dirigeant du Syndicat des travailleurs de la santé, a été enlevé, à sa sortie du bureau, par un groupe de terroristes. Son cadavre criblé de balles et portant des signes de graves tortures, y compris des blessures par perceuse électrique, a été découvert le lendemain. En outre, le 18 août 2006, Tariq Mahdi, dirigeant du Syndicat des employés des services de santé, a été assassiné par un membre d'une milice à Mahmoodya. Le 27 juillet 2006, les gardes de sécurité de la fabrique de ciment à Tasloja (Sulaimaniya) ont violemment réprimé des travailleurs de l'entreprise qui manifestaient en faveur d'une augmentation de salaire. Treize grévistes furent blessés. Les gardes furent par la suite arrêtés par la police.
- 245.** En **République de Corée**, l'hôpital de Sejong a exercé intimidation et violences envers le Syndicat des travailleurs de la médecine et de la santé (KHMWU) qui avaient utilisé leur droit de grève en janvier 2006. En mai 2006, la police antiémeute est intervenue dans une manifestation légale qui se tenait devant l'administration du développement rural. Par suite, plusieurs syndicalistes ont été gravement battus et arbitrairement arrêtés. *Woojin Industry*, entreprise de sous-traitance créée et contrôlée par l'entreprise de ciments *Lafarge Halla Cement*, a lancé une campagne d'intimidation quand elle a découvert que deux tiers des travailleurs s'étaient affiliés à la Fédération des travailleurs de la chimie et du textile de Corée (KCTF). Enfin, une campagne antisyndicale a été entamée contre les travailleurs membres du syndicat *Kiryung Electronics Workers' Union* (licenciements individuels et de masse sans réintégration et emprisonnement du président du syndicat).
- 246.** En réponse à ces observations, le gouvernement de la **République de Corée** indique que les parties concernées par l'incident de l'hôpital de Sejong ont repris les négociations en mars 2007 et sont arrivées à un accord en juillet 2007. En ce qui concerne les heurts qui ont eu lieu devant l'administration du développement rural, plus de 200 membres du Syndicat des employés gouvernementaux de Corée (KGEU) ont occupé par la force le corridor devant les bureaux de l'administrateur. Ils ont tenté de pénétrer par la force dans un commissariat de police voisin et se sont heurtés avec les forces de police. En conséquence, quatre syndicalistes ont été arrêtés et mis en accusation. Leur jugement est en cours. En ce qui concerne l'entreprise *Lafarge Halla Cement*, en première instance, la Commission régionale des relations professionnelles a jugé que l'entreprise devait réintégrer les travailleurs de *Woojin Industry*. Elle a rejeté l'accusation formée par le syndicat concernant des pratiques illicites du travail. Par la suite, la commission a cependant considéré que le cas ne présentait ni pratique illégale ni licenciement abusif parce que: i) les deux entreprises étaient mutuellement en relations contractuelles et que, de ce fait, *Lafarge* ne pouvait pas être considéré comme l'employeur des travailleurs licenciés; et ii) la fermeture de l'entreprise n'a pas été considérée comme ayant été provoquée par les activités syndicales. Depuis lors, les travailleurs n'ont pas fait appel et le jugement a été confirmé. Pour ce qui est de l'entreprise *Kiryung Electronics*, l'entreprise a entamé une action au civil contre le président du syndicat suite à des dommages occasionnés par une grève de sit-in menée en août 2005 par 70 membres syndicaux de

l'entreprise. L'entreprise a connu un autre conflit quand le syndicat avait fait grève en octobre 2005. Des négociations ont menées au niveau de l'entreprise en mai et octobre 2006, mais sans résultat. Entre-temps, l'entreprise a licencié le président du syndicat et des travailleurs pour actions illégales. La plainte contre les licenciements déposée par le syndicat a été rejetée par la commission régionale des relations professionnelles qui a conclu à la légitimité des licenciements. Le gouvernement a mené des discussions avec les représentants des parties de manière continue et a tenté de les orienter vers un accord acceptable et autonome.

- 247.** Au **Maroc**, la répression violente d'une marche de protestation a entraîné à la mort de Moustapha Laaraj, secrétaire général du syndicat municipal de Tiflet, affilié à l'Union marocaine du travail (UMT).
- 248. Restrictions au droit de négociation collective.** Selon la CSI, il n'existe pas de dispositions concernant le droit de négociation collective dans la législation de **Brunéi Darussalam**. Un contrat individuel est exigé entre l'employeur et le travailleur, et les activités syndicales ne doivent pas violer ce contrat de travail.
- 249.** En **Chine**, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) observe que les contrats collectifs ne s'appliquent pas aux entreprises privées ou aux petites entreprises et il n'existe pas encore de législation réglementant les accords de négociation collective. La CSI confirme ce manque de réglementation sur la négociation collective.
- 250.** A **Oman**, la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) mentionne que les compétences pour la négociation collective devraient être renforcées chez les membres des syndicats.
- 251.** Selon la CSI, au **Liban**, 60 pour cent des travailleurs au minimum doivent se mettre d'accord avant qu'un syndicat ne puisse engager des négociations collectives et ces dernières doivent être ratifiées par les deux tiers des membres du syndicat lors d'une assemblée générale.
- 252.** En réponse à cette observation, le gouvernement du **Liban** indique que le projet de modification du Code du travail est à l'examen devant le ministère du Travail; cette modification prévoit un nouveau texte accordant à des membres d'organes professionnels qui n'appartiennent pas à un syndicat ou à une fédération de syndicats le droit de mener des négociations collectives.
- 253.** Aux **Etats-Unis**, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations de travailleurs de l'industrie (AFL-CIO) déclare que plusieurs décisions prises par le Comité national des relations professionnelles (par exemple *Garden Ridge Management, Inc., 347 NLRB N°.13*, mai 2006) ont condamné la conduite de certains employeurs qui avaient bloqué les négociations pour un premier accord et avaient retiré la reconnaissance du statut représentatif des syndicats concernés.
- 254.** Selon la CSI, au **Qatar** la loi permet aux syndicats de mener des négociations collectives mais la loi est fortement restreinte par le contrôle exercé par le gouvernement au moyen de règles et de procédures strictes.
- 255.** En **Arabie saoudite**, le Code du travail révisé, entré en vigueur en avril 2006, ne garantit pas aux travailleurs le droit de négocier collectivement. Les salaires sont fixés par les employeurs, selon la nature du travail et la nationalité du travailleur. En conséquence, les travailleurs occidentaux et les Saoudiens sont payés de 30 à 50 pour cent de plus que les autres travailleurs étrangers.

-
256. En réponse aux observations de la CSI, le gouvernement d'**Arabie saoudite** indique que le Code du travail ne prévoit aucune distinction sur la base du genre, de la religion, de la race ou de la nationalité. Les salaires dans le secteur privé sont établis selon la loi de l'offre et de la demande et selon les compétences, les capacités et l'expérience du travailleur. Le salaire est en outre fixé par accord entre l'employeur et le travailleur étranger, avant la venue de ce dernier dans le Royaume.
257. Dans les **Emirats arabes unis**, la loi ne reconnaît pas le droit de négociation collective.
258. Enfin, aux **Etats-Unis**, la CSI indique environ 40 pour cent de l'ensemble des travailleurs du secteur public au niveau fédéral se voient toujours privés de leurs droits fondamentaux de négociation collective.
259. En réponse aux observations de la CSI, le gouvernement des **Etats-Unis** note que les informations qu'il a régulièrement communiquées au titre du suivi annuel de la Déclaration illustrent qu'il s'est sérieusement engagé envers les principes de base qui ont été réaffirmés dans la Déclaration de l'OIT et que la législation et la pratique du pays reflètent ces principes.
260. Dans une réponse tardive aux observations de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) présentées lors de l'examen annuel de 2007, le gouvernement de **Qatar** indique que le Code du travail prévoit le droit des organisations de travailleurs de négocier collectivement et de conclure des accords conjoints sur les matières en rapport avec le travail. En l'absence d'une commission de travailleurs dans une entreprise, les travailleurs peuvent choisir leurs représentants à une commission mixte au moyen d'élections libres et directes (art. 125).
261. **Lacunes dans la législation ou dans son application.** Selon le gouvernement de **Brunéi Darussalam**, il n'existe pas de loi nationale sur le droit de négociation collective.
262. En **Chine**, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) et la CSI observent qu'il n'existe pas de loi régissant les procédures de négociation collective. La CSI note en outre que la loi sur les syndicats n'inclut pas encore le droit de grève.
263. Le gouvernement de **Guinée-Bissau** indique qu'il n'existe pas de cadre légal pour le principe et droit.
264. La CSI souligne que, dans certains pays, les lois sont obsolètes et/ou qu'elles doivent être mises en conformité avec les normes internationales du travail. En **Iraq**, le projet de Code du travail n'a pas encore été adopté. La législation sur l'emploi datant de l'ère de Saddam Hussein reste donc en vigueur, interdisant notamment le droit d'organisation ou de grève des travailleurs du secteur public. En fait, la loi n° 150 a changé le statut des travailleurs dans les entreprises d'Etat, pour en faire des fonctionnaires, ce qui les prive du droit de s'organiser. A **Singapour**, la législation est obsolète.
265. La CSI observe en outre que la législation de certains pays prive des catégories de travailleurs de l'exercice du principe et droit. En **République islamique d'Iran**, le gouvernement a publié une réglementation provisoire de trois ans qui prive les travailleurs temporaires dans les entreprises employant moins de dix travailleurs (correspondant à près de 90 pour cent de la main-d'œuvre) de la protection de la loi qui comprend le droit d'organisation. Aux **Etats-Unis**, la loi sur les relations professionnelles (NLRA) exclut de nombreuses catégories de travailleurs du secteur privé tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'agriculture, les cadres, les entrepreneurs (*contractors*) indépendants.

-
266. Dans certains pays, le manque de mise en œuvre de la loi a été souligné par les organisations d'employeurs et de travailleurs. En **Afghanistan**, la Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU) observe que l'Etat de droit fait défaut dans le pays. En **République démocratique populaire lao**, la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) fait observer que le règlement des conflits n'est pas toujours constant, les organisations d'employeurs sont petites et faibles en comparaison avec les organisations de travailleurs. En **Thaïlande**, la CSI répète que les tribunaux du travail sont lents à traiter les différends. Au **Viet Nam**, la Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL) signale que l'application et le contrôle de la loi sont encore faibles dans le pays.
267. En réponse aux observations de la CSI, le gouvernement de **Singapour** indique que les lois nationales sont toujours valables pour le pays et qu'elles ont contribué à empêcher et à résoudre des conflits du travail dépourvus de nécessité qui sont au détriment des affaires comme des intérêts des travailleurs. Ces lois ont bien fonctionné et elles se sont montrées bénéfiques pour l'économie du pays ainsi que pour les employeurs et les travailleurs tout au long des dernières décennies, dans un esprit «gagnant-gagnant». Il n'y a donc aucune nécessité de modifier les lois nationales.
268. **Restrictions aux consultations tripartites.** La CSI signale que, en **Arabie saoudite**, le nouveau Code du travail, entré en vigueur en avril 2006, a été élaboré sans la contribution des représentants des travailleurs.
269. En réponse à cette observation, le gouvernement d'**Arabie saoudite** indique que le Code du travail a été examiné par de nombreux départements gouvernementaux et que les trois parties, le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, ont tenu des consultations sur le projet de Code du travail avant son adoption.
270. **Facteurs contextuels.** Les gouvernements d'**Afghanistan**, **Iraq** et de la **Somalie** indiquent que la principale difficulté dans la réalisation du principe et droit est liée à la situation politique et à l'insécurité.
271. **Travailleurs de la fonction publique.** Divers pays ont exclu, en totalité ou en partie, les travailleurs du secteur public de la jouissance du principe et droit. (**Bahreïn, Brunéi Darussalam, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, Malaisie et Thaïlande**).
272. Selon la CSI, au **Kenya**, les travailleurs des forces armées, des services pénitentiaires, du service national de la jeunesse de même que ceux qui dépendent de la commission des enseignants ne peuvent ni négocier collectivement ni faire grève.
273. Au **Liban**, des restrictions au principe et droit continuent de s'appliquer aux fonctionnaires.
274. En réponse à cette observation, le gouvernement du **Liban** indique que cette question est en cours d'examen.
275. En **République démocratique populaire lao**, la CSI indique que les fonctionnaires sont exclus du champ d'application de la loi sur le travail de 1994.
276. En **Thaïlande**, le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) observe que le principe et droit n'est pas appliqué dans la police, les forces armées et le secteur public – notamment en ce qui concerne le droit de grève.

-
277. Dans une réponse tardive aux observations présentées par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) lors de l'examen annuel de 2007, le gouvernement du **Qatar** indique que le Code du travail s'applique aux travailleurs du secteur privé mais pas aux fonctionnaires, puisque les conditions de travail de ces derniers sont régies par la loi n° 1 de 2003 sur les fonctionnaires.
278. **Travailleurs domestiques.** Selon la CSI, les travailleurs domestiques ne sont pas protégés de façon adéquate en **Arabie saoudite**, à **Bahreïn**, aux **Emirats arabes unis**, en **Jordanie**, au **Liban** et au **Népal**.
279. En réponse à ces observations, le gouvernement de **Bahreïn** indique que les lois et règlements prévoient l'égalité entre tous les travailleurs sans aucune forme de discrimination.
280. Le gouvernement d'**Arabie saoudite** déclare que les observations de la CSI sur les conditions de travail des travailleurs domestiques dans le pays manquent de précision car le Code du travail, à l'article 7, prévoit que le ministère, en coordination avec les organes compétents, doit établir les réglementations concernant les travailleurs domestiques et assimilés, pour définir les relations avec les employeurs ainsi que les droits et obligations des deux parties. A cet égard, le projet de règlements sur les travailleurs domestiques a été soumis aux organes compétents pour approbation. Une copie de ces textes sera envoyée au BIT dès leur adoption.
281. **Travailleurs dans les zones franches d'exportation (ZFE).** La CSI a relevé les difficultés suivantes. En **Jordanie**, de nombreux travailleurs des zones franches d'exportation sont des travailleurs migrants et de ce fait ne jouissent pas du droit d'organisation.
282. Au **Kenya**, les travailleurs des zones franches d'exportation peuvent maintenant jouir de la liberté d'association, mais ce droit est très fortement limité.
283. Au **Maroc**, plusieurs cas d'abus ont été rapportés dans les ports de Tanger et de Casablanca, notamment en rapport avec des travailleurs en sous-traitance.
284. En réponse à cette observation, le gouvernement du **Maroc** indique que la législation nationale du travail, et en particulier le droit d'organisation, s'applique aux zones franches d'exportation (ZFE) ainsi qu'aux sous-traitants.
285. En **République islamique d'Iran**, les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE) ne jouissent pas du principe et droit.
286. Dans les **Emirats arabes unis**, chaque zone franche d'exportation (ZFE) a sa propre législation du travail.
287. **Travailleurs migrants.** La CSI a relevé les difficultés qui suivent. A **Bahreïn**, les travailleurs migrant constituent environ 60 pour cent de la main-d'œuvre. Bien qu'ils aient théoriquement le droit de s'affilier à des syndicats et d'être candidats aux responsabilités syndicales, ils préfèrent y renoncer car ils ne sont pas protégés contre le licenciement. En outre, la nouvelle loi proposée ne prévoit aucun droit du travail pour les travailleurs domestiques mais comprend des mesures qui les protégeraient contre les abus des employeurs.
288. En réponse à ces observations, le gouvernement de **Bahreïn** déclare que les lois et règlements nationaux prévoient l'égalité entre tous les travailleurs, sans aucune forme de discrimination.

-
- 289.** A **Brunéi Darussalam**, la plupart des lois ne s'appliquent qu'aux nationaux et ne couvrent donc pas les travailleurs migrants spécialisés ou non, qui constituent de 30 à 40 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre. Les travailleurs migrants sont plus de 100 000 dans le pays, dont plus de 10 000 dans l'industrie de l'habillement, dont aucun n'est syndicalisé. Quelques travailleurs migrants ont, à ce qui a été rapporté, cessé le travail en protestation; de telles actions sont illégales, la législation du travail interdisant les grèves. En septembre 2005, 300 travailleurs migrants employés dans une usine d'habillement ont protesté publiquement, parce qu'ils n'avaient pas été payés depuis six mois. La protestation ne pouvant pas se poursuivre, les fonctionnaires du gouvernement ont, d'après ce qui a été rapporté, travaillé avec le personnel des ambassades étrangères pour trouver un autre emploi pour les travailleurs tout en menant des poursuites contre les représentants de l'entreprise.
- 290.** En réponse à ces observations, le gouvernement de **Brunéi Darussalam** indique que, même si les travailleurs migrants ne se voient pas interdire de s'affilier à des syndicats et qu'ils soient protégés par la législation nationale du travail, ils ne sont membres d'aucun syndicat. Par ailleurs, cette législation ne fait aucune différence entre les travailleurs citoyens ou non. En ce qui concerne l'industrie de l'habillement, il y avait environ 6 250 travailleurs dans ce secteur en 2006. Le gouvernement a ouvert une action contre l'usine d'habillement pour défaut de paiement de salaires aux travailleurs citoyens et non citoyens. L'entreprise doit répondre de 200 plaintes pénales en rapport avec le non-paiement des salaires, en application de l'article 108 de la loi sur le travail (chap. 93) et, si la culpabilité de l'entreprise est établie, elle encourrait des amendes pouvant s'élever jusqu'à 300 000 dollars du Brunéi (soit environ 222 000 dollars des Etats-Unis en date de novembre 2007).
- 291.** En **République de Corée**, la législation sur l'emploi des travailleurs étrangers et le système des permis de travail (EPS) permettent aux employeurs de violer impunément les droits syndicaux des travailleurs migrants puisque leur séjour en République de Corée est limité à trois ans, pendant lesquels il leur est strictement interdit de changer d'employeur.
- 292.** Dans certains pays, les travailleurs migrants ne sont pas autorisés à s'affilier à des syndicats et de faire grève (**Emirats arabes unis, République islamique d'Iran, Liban, Malaisie, Qatar et Singapour**).
- 293.** En réponse à cette observation, le gouvernement du **Liban** déclare que les travailleurs étrangers peuvent exercer la liberté d'association selon des conditions spécifiques prévues dans le Code du travail et établies pour éviter toute déviation et dispersion.
- 294.** Dans une réponse tardive aux observations présentées par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) lors de l'examen annuel de 2007, le gouvernement du **Qatar** indique que, selon l'article 116 du Code du travail, la création de commissions de travailleurs est autorisée dans les entreprises qui emploient plus de 100 citoyens.
- 295. Travailleurs de l'économie informelle.** Le gouvernement du **Soudan** et la Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF) indiquent que la mise en œuvre du droit d'organisation dans l'économie informelle est une gageure importante car ce secteur contribue à plus de 70 pour cent au revenu national et représente plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre.
- 296. Demandes de coopération technique.** En vue de faire face aux difficultés mentionnées ci-dessus, l'**Afghanistan**, l'**Arabie saoudite**, **Bahreïn**, **Brunéi Darussalam**, la **Chine**, la **Guinée-Bissau**, les **Iles Salomon**, l'**Inde**, l'**Irak**, la **République islamique d'Iran**, la **Jordanie**, le **Kenya**, la **République démocratique populaire lao**, **Oman**, le **Qatar**, **Samoa**, la **Somalie**, le **Soudan**, la **Thaïlande**, le **Timor-Leste** et le **Viet Nam** ont

demandé la coopération technique du BIT pour les assister dans la réalisation du principe et droit ³.

297. Par exemple, plusieurs gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs ont exprimé leur intérêt pour une évaluation par pays et un atelier sur le suivi de la Déclaration au niveau national, avec le soutien du BIT: (**Afghanistan** (gouvernement); **Bahreïn** (Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU); **Brunéi Darussalam** (gouvernement, Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) et Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi (BOWU); **Guinée-Bissau** (gouvernement, Chambre de l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI), Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA), Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB) et Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG)); **Inde** (*Bharatiya Mazdoor Sangh* (BMS); **Kenya** (gouvernement); **République démocratique populaire lao** (gouvernement); **Samoa** (gouvernement)) et **Timor-Leste** (gouvernement).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

298. Les gouvernements de **Bahreïn**, du **Brésil** et de **Malaisie** rapportent qu'il n'y a pas eu de changement depuis leurs précédents rapports.

2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

a) Rapports

299. Tous les 15 Etats concernés ont soumis des rapports sur le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (soit un taux de rapports reçus de 100 pour cent) ce qui représente une augmentation de 3 pour cent par rapport aux données de l'examen de 2007 concernant le principe et droit ⁴.

300. Au niveau national, huit organisations d'employeurs et de travailleurs et huit organisations de travailleurs et leurs affiliés de 11 Etats ont formulé des observations dans les bases de référence mises à jour ou dans leur premier rapport.

301. Au niveau international, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ⁵. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) a envoyé une observation tardive au titre de l'examen annuel 2007 sur la réalisation du principe et droit au **Japon**.

302. Le tableau ci-dessous indique les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs qui ont envoyé des observations, ainsi que les pays intéressés.

³ Pour de plus amples informations concernant la coopération technique, voir partie II. D. 3 et 4, paragr. 589 à 593 du présent document.

⁴ Voir encadré 1, p. 9 du présent document.

⁵ Voir paragr. 562 du présent document.

Examen annuel de 2008: Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs au titre du principe d'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire *

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Brunéi Darussalam	Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) et trois affiliés	Organisation des syndicats de travailleurs de Brunéi (BOWU)	—
Chine	Confédération des entreprises de Chine (CEC)	Fédération des syndicats de Chine (ACFTU)	—
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) et Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW) et 10 affiliés	—
Japon	—	Confédération japonaise des syndicats (JTUC- RENGO)	X (observation tardive dans le cadre de l'examen annuel de 2007)
République démocratique populaire lao	Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)	Fédération lao des syndicats (LFTU)	—
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)	—	—
Népal	Conseil des Fédérations des Chambres du commerce et de l'industrie du Népal (FNCCI)	Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU), Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT) et Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)	—
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)	—	—
Viet Nam	Chambre du commerce et de l'industrie du Viet Nam (VCCI)	Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL)	—

* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni une observation générale au titre de ce principe et droit, reproduite au paragraphe 562 du présent document.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

b) Rapports mentionnant des efforts

303. Ratifications et intentions de ratification. Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré deux ratifications concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, (**Monténégro** et **Viet Nam**) et quatre ratifications concernant la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, (**Madagascar**, **Monténégro**, **Népal** et **Qatar**). Les pays qui ont récemment ratifié les deux conventions fondamentales se rapportant aux mêmes principes et droits n'ont plus d'obligation de présenter des rapports au titre de l'examen annuel de la Déclaration. Une période de deux ans sans présentation de rapports s'ouvre aussi pour eux (soit douze mois pour la mise en vigueur après ratification et douze mois après l'entrée en vigueur) pour leur permettre de mettre la loi et la pratique en conformité avec les dispositions des conventions ratifiées avant de présenter un rapport sur l'application de ces instruments nouvellement ratifiés (au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

304. Le tableau ci-dessous indique le nombre de ratifications et les intentions de ratification pour l'année 2008 exprimées par les gouvernements concernant les conventions n^{os} 29 et 105.

Examen annuel 2008: Etat des ratifications et des intentions de ratification des conventions n^{os} 29 et 105

Conventions	Ratifications en 2006-07	Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2008
Convention n ^o 29	Monténégro (3/06/2006) Viet Nam (5/03/2007)	Afghanistan, Brunéi Darussalam
Convention n ^o 105	Madagascar (6/06/2007) Monténégro (3/06/2006) Népal (30/08/2007) Qatar (2/02/2007)	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, République démocratique populaire lao, Viet Nam

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

305. S'agissant des ratifications dans le tableau ci-dessus, il importe de mentionner que le gouvernement du **Monténégro** a décidé de ratifier 68 conventions de l'OIT par succession à l'ancienne Communauté des Etats de Serbie et Monténégro en juin 2006. Les huit conventions fondamentales sont toutes au nombre de ces instruments. Il n'y a donc pas eu de présentation de rapport pour aucun des principes et droits fondamentaux au travail.
306. Pour ce qui est des intentions de ratification, le gouvernement d'**Afghanistan** indique que la ratification de la convention n^o 29 est en cours d'évaluation par le Conseil des ministres, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Après approbation du Conseil, elle sera soumise au parlement.
307. Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** a exprimé son intention de ratifier les deux conventions n^{os} 29 et 105.
308. Selon le gouvernement des **Iles Salomon**, en résultat de l'assistance technique du BIT en 2005 pour la tenue de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, le Cabinet a approuvé, le 17 mai 2007, la ratification de la convention n^o 105 ainsi que les autres conventions fondamentales de l'OIT non encore ratifiées. Le gouvernement a l'intention actuellement de mettre sa législation en conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT, en consultation avec les partenaires sociaux et en coopération avec l'OIT.
309. Le gouvernement du **Timor-Leste** indique que l'assistance technique du BIT est nécessaire afin d'améliorer la connaissance des normes internationales du travail ainsi que de la Déclaration. Il est nécessaire également de revoir la législation du travail avant que le processus national de ratification des conventions n^{os} 29 et 105 puisse être entamé.
310. Le gouvernement du **Viet Nam** indique que des modifications au Code du travail sont en cours afin de le mettre en conformité avec les normes internationales du travail et de mener à bien la ratification de la convention n^o 105.
311. En ce qui concerne la position du **Canada** sur la ratification de la convention n^o 29, le gouvernement indique que la question est en cours d'examen à la lumière des informations

sur le partenariat privé-public dans le système pénitentiaire présentées dans l'étude d'ensemble du BIT sur le travail forcé, 2007⁶.

- 312.** Les bases de référence indiquent que la plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent leur gouvernement pour le processus de ratification des conventions n^{os} 29 et/ou 105.
- 313. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** Le principe et droit est reconnu dans la plupart des pays qui ont présenté un rapport. Cependant, les gouvernements du **Myanmar**, du **Timor-Leste** et du **Viet Nam** ne fournissent pas d'indication montrant que le principe et droit serait reconnu dans leur Constitution. La Constitution de **Brunéi Darussalam** ne contient pas de disposition se rapportant à ce principe et droit.
- 314. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** En **Afghanistan**, le gouvernement indique que l'article 11 du Code du travail de 1987 interdit toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 315.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement se réfère aux lois suivantes: i) le Code pénal (chap. 22); ii) la loi sur la protection des femmes et jeunes filles (chap. 120); iii) l'ordonnance sur les enfants de 2000; iv) l'ordonnance sur la traite et la fraude sur les êtres humains de 2004; et v) l'ordonnance sur les agences d'emploi de 2004 et l'ordonnance sur les enfants et les jeunes de 2006.
- 316.** Selon le gouvernement du **Canada**, le projet de loi C-57 du 16 mai 2007 propose des modifications à la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés pour permettre aux fonctionnaires de l'immigration de refuser l'autorisation de travailler dans le pays aux étrangers qui risqueraient d'être exploités. Le projet de loi a été introduit pour empêcher des situations dans lesquelles des travailleurs temporaires, notamment des danseurs ou danseuses exotiques, pourraient être exploités ou devenir victimes de la traite d'êtres humains. Des instructions ministérielles viseront à protéger les étrangers qui risqueraient d'être soumis à des traitements humiliants ou dégradants, y compris l'exploitation sexuelle.
- 317.** En **Chine**, le gouvernement indique que la loi sur le contrat de travail a été adoptée le 29 juin 2007 pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Cette loi comprend des dispositions spécifiques et des sanctions (notamment les articles 38 et 88) pour les cas où l'employeur userait de violence, de menaces ou de restrictions illégales de la liberté personnelle pour obliger un employé à travailler.
- 318.** Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** déclare qu'un nouveau Code du travail a été adopté en 2006 et qu'il contient des dispositions spécifiques sur l'interdiction du travail forcé.
- 319.** Aux **Etats-Unis**, le gouvernement fait savoir qu'en date du 1^{er} novembre 2006, 27 Etats avaient pris des lois contre la traite d'êtres humains et que dans 15 autres Etats une telle législation était à l'étude.

⁶ Voir: *Eradiquer le travail forcé* – Etude d'ensemble concernant la convention (n^o 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n^o 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, rapport de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations, (art. 19, 22 et 35 de la Constitution, Conférence internationale du Travail, 96^e session, 2007, rapport III (1 B)). Voir également www.ilo.org

-
- 320. Définition du travail forcé ou obligatoire.** A **Brunéi Darussalam**, l'article 374 du Code pénal définit le travail obligatoire illégal comme une situation où une personne est illégalement obligée à travailler contre sa volonté. De plus, l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004 donne les définitions suivantes: i) l'exploitation inclut toutes les formes d'exploitation sexuelle, y compris la servitude et l'exploitation de la prostitution d'autrui, le travail ou les services forcés, l'esclavage et les pratiques similaires, la servitude et le prélèvement d'organes; ii) la traite d'êtres humains est toute action pour arranger ou aider à l'entrée illégale d'une personne dans tout pays dont la personne n'est ni citoyenne ni résidente permanente, sachant ou ayant des raisons de suspecter que l'entrée est illégale et vise à obtenir un bénéfice financier ou un autre bénéfice matériel; et iii) la traite d'êtres humains est le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou la réception d'un être humain à des fins d'exploitation, comme formulé dans les articles 4 et 5 de l'ordonnance (c'est-à-dire, par le moyen de menaces, par l'usage de la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la tromperie, l'abus de pouvoir, le fait de donner ou de recevoir un paiement ou un avantage pour obtenir le consentement de la personne qui exerce une autorité sur une autre).
- 321.** Au **Canada**, le projet de loi C-49 prévoit que l'«exploitation d'une personne», en vertu des modifications proposées signifierait amener quelqu'un à procurer, ou à offrir de procurer, du travail ou des services en recourant à un comportement conduisant la victime à craindre, pour des motifs raisonnables, pour sa sécurité ou celle de quelqu'un de sa connaissance si elle n'obéit pas.
- 322.** En **Chine**, la définition du travail forcé se trouve dans l'article 244 de la loi pénale qui dispose qu'un employeur violerait la loi et les règlements sur l'administration du travail s'il oblige ses employés à travailler en restreignant leur liberté personnelle.
- 323.** A **Samoa**, le principe et droit n'est défini dans aucune loi nationale pertinente. Cependant, le gouvernement affirme que toutes les formes de travail forcé ou obligatoire sont interdites dans le pays.
- 324.** Au **Timor-Leste**, l'article 2 du Code du travail (règlement n° 2002/5) définit le travail forcé ou obligatoire de la manière suivante: «le travail forcé est tout travail ou service obtenu de toute personne par des menaces ou une pénalité et qui n'a pas été offert volontairement».
- 325.** Il n'existe pas de définition du travail forcé ou obligatoire dans la législation des **Iles Salomon**. Le gouvernement cependant affirme que le projet de loi sur les relations professionnelles a été élaboré en consultation avec les partenaires sociaux et le BIT, et qu'un atelier tripartite national doit se tenir dans peu de temps.
- 326. Mécanismes de prévention, de mise en œuvre et sanctions.** A **Brunéi Darussalam**, selon le gouvernement, les cas de travail forcé ou obligatoire, y compris la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains peut être identifié par le ministère de l'Intérieur (y compris le Département du travail et le Département de l'immigration), par la police, ou par toute institution ou individu. De tels cas peuvent être rapportés à la police et ensuite envoyés au bureau du Procureur général pour des poursuites judiciaires. En cas de travail forcé ou obligatoire, des sanctions, y compris les amendes et l'emprisonnement, sont prévues dans le Code pénal (chap. 22), l'ordonnance sur l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004, l'ordonnance sur les agences d'emploi de 2004, etc.
- 327.** Le gouvernement de **Chine** déclare qu'un plan d'action spécial sur la sanction de l'emploi illégal et la lutte contre les infractions et les actions criminelles a été élaboré par divers ministères et la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) en vue de protéger adéquatement les droits et les avantages des travailleurs tant dans les zones rurales qu'urbaines ainsi que les jeunes employés.

-
- 328.** Le gouvernement des **Iles Salomon** note qu'aucune autorité gouvernementale spécifique n'est responsable d'identifier, de libérer et/ou de réhabiliter les personnes qui seraient soumises à du travail forcé. Dans les cas où le gouvernement estime que le principe et droit n'est pas respecté, les articles 17 et 18 de la Constitution disposent que toute personne dont les droits et libertés fondamentaux ont été violés peut s'adresser au tribunal suprême pour obtenir réparation et elle aura droit à dédommagement. A cet égard, des sanctions pénales ont été exécutées aux **Iles Salomon**. D'autre part, des mécanismes d'inspection et de contrôle et des sanctions civiles et administratives sont prévus.
- 329.** Aux **Etats-Unis**, le gouvernement fait savoir que le département américain de la Justice a constitué, en mars 2007, une unité pour la poursuite en matière de traite d'êtres humains au sein de la Division des droits civiques. Cette unité va développer les compétences d'enquête et de plainte pour les trafics importants ainsi que dans les cas d'esclavage. Plusieurs Etats ont en outre pris des lois pour constituer des commissions pour la recherche et des groupes de travail et pour rendre obligatoires des formations sur l'application des mesures et pour organiser des services d'aide pour les victimes.
- 330. Attention spéciale accordée à des groupes particuliers, à l'esclavage, à la traite d'êtres humains.** Plusieurs des Etats qui ont fourni des rapports accordent une attention spéciale aux femmes, aux filles et aux jeunes soumis au travail forcé, à la traite d'être humains, à l'esclavage ou à des pratiques similaires. (**Afghanistan, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, Etats-Unis, République démocratique populaire lao, Népal et Viet Nam**).
- 331.** Par exemple, à **Brunéi Darussalam**, les femmes, les filles et les jeunes jouissent d'une protection spéciale contre la traite et l'exploitation frauduleuse en vertu du Code pénal (chap. 22), de la loi sur la protection des femmes et des jeunes filles (chap. 120), de l'ordonnance sur les enfants de 2000, de l'ordonnance sur les enfants et les jeunes de 2006 et de l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004.
- 332.** Au **Canada**, les migrants, les minorités raciales ou ethniques et les communautés autochtones font également l'objet d'une attention spéciale en ce qui concerne le principe et droit.
- 333. Activités de promotion.** En **Afghanistan**, un atelier tripartite national sur les normes internationales du travail, le suivi de la Déclaration et le dialogue social a été organisé en 2006, en collaboration avec le BIT.
- 334.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement signale que les fonctionnaires du Département du travail, du ministère de l'Intérieur et du bureau du Procureur général ainsi que les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été sensibilisés sur les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales de l'OIT, lors de l'assistance apportée par le BIT sur l'établissement des rapports, en novembre 2007. La Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) indique qu'elle développe les liens entre ces principes et droits, le travail décent et les entreprises durables, au moyen de discussions entre ses membres ainsi qu'avec le gouvernement. Le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU) déclare qu'il organise des rencontres mensuelles pour améliorer les connaissances, parmi ses membres, sur l'OIT et les principes et droits fondamentaux au travail.
- 335.** Le gouvernement du **Canada** indique que la bibliothèque du parlement a publié un rapport intitulé *Trafficking in Persons* qui analyse la situation actuelle du pays. Par ailleurs, le Centre de coordination national sur la traite d'êtres humains de la police montée royale (RCMP) s'est vu octroyer en 2006 une augmentation dans les ressources financières et humaines. En novembre 2006, la police montée (RCMP) a organisé des formations pour contrer la traite au Canada de l'Est pour le personnel chargé de l'application de la loi ou dans les services pour les victimes, ainsi que des ONG.

-
- 336.** Le gouvernement de **Chine** fait savoir que plusieurs séminaires et activités de sensibilisation ont été tenus dans les provinces de Zhejiang, Fujian et Jilin. Un important projet de coopération technique *CP-TING* sur la prévention de la traite des jeunes filles et des femmes est en cours. En outre, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) indique qu'elle a l'intention de publier, en collaboration avec le BIT, un guide sur le travail forcé à l'intention des employeurs. Une session sur le travail forcé a également été organisée lors du quatrième Forum chinois des employeurs tenu en octobre 2006.
- 337.** La Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) de la **République démocratique populaire lao** déclare qu'elle collabore avec le gouvernement et les syndicats sur le principe et droit et participe régulièrement aux ateliers sur ce sujet organisés par le gouvernement.
- 338.** Au **Myanmar**, le gouvernement a traduit l'ordonnance n° 1/99 et l'ordonnance complémentaire interdisant la réquisition pour travail forcé dans de nombreuses langues du pays. Ces textes ont par la suite été transmis aux Etats concernés et aux diverses divisions du pays.
- 339.** Deux fonctionnaires des gouvernements du **Samoa** et du **Timor-Leste** ont reçu une formation sur les normes internationales du travail et le suivi de la Déclaration en mai et juin 2007 au BIT à Turin et à Genève.
- 340.** Aux **Iles Salomon**, le gouvernement indique qu'il a fourni une assistance financière pour la célébration nationale de la Journée du travail. Ces activités comprennent des programmes de sensibilisation et une émission de radio hebdomadaire sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 341.** Aux **Etats-Unis**, le gouvernement fait savoir que le département américain de Justice a convoqué une Conférence nationale sur la traite d'êtres humains en 2006. Cette conférence réunissait des fonctionnaires chargés de l'application de la loi et des poursuites, aux niveaux local, étatique et fédéral, des défenseurs des victimes, des membres du milieu académique et des ONG de services aux victimes. Les discussions ont porté sur des questions de traite d'êtres humains, et sur le développement de stratégies pour lutter plus efficacement contre l'esclavage. L'unité pour la poursuite en cas de traite d'êtres humains sera aussi une ressource pour la formation, la communication et le développement de politiques en la matière.
- 342.** Le gouvernement du **Viet Nam** fait savoir qu'un projet sur le travail forcé a été mis en œuvre avec la coopération du BIT. Plusieurs formations sont en cours à destination des inspecteurs du travail, des membres de la police et des magistrats et deux ateliers destinés aux employeurs et aux travailleurs ont été organisés. La Chambre du commerce et de l'industrie du Viet Nam (VCCI) et la Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL) indiquent qu'elles aussi participent à des programmes de sensibilisation sur le principe et droit ou organisent de tels programmes.
- 343. Nouvelles initiatives et progrès.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement examine la ratification des conventions n^{os} 29 et 105. De plus, il a adopté tout un nombre de lois et de règlements pour réaliser le principe et droit, y compris: i) le Code pénal (chap. 22); ii) l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004; iii) la loi sur la protection des femmes et des jeunes filles (chap. 120) et l'ordonnance sur les agences d'emploi de 2004. L'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004 prévoit, notamment l'institution d'un fond pour les personnes en question. Ce fond est placé sous la responsabilité du gouvernement et servira en particulier: i) au financement des coûts de rapatriement des personnes ayant fait l'objet de traite ou l'exploitation frauduleuse; ii) au développement des informations et de l'éducation destinées au public et visant la prévention, la suppression et d'autres actions en

rapport avec la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains; et iii) à récompenser les personnes pour des actions de prévention ou de suppression de ces activités illégales.

- 344.** Le gouvernement du **Canada** indique qu'il finance un fonds pour les programmes de lutte contre la traite d'êtres humains tant sur le plan domestique que dans le monde. Il alloue des fonds à des organisations internationales telles que l'Office des Nations Unies sur la drogue et le crime (UNODC), il organise et participe dans des conférences sur la lutte contre la traite d'êtres humains et partage les expériences de meilleures pratiques. Une initiative spéciale a été prise en mai 2006, visant à renforcer la protection des victimes en fournissant aux victimes étrangères de traite des permis de résidence provisoires et un accès immédiat à l'aide médicale et sociale et à d'autres services de santé.
- 345.** En **Chine**, la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) observe que la protection des travailleurs est plus étendue dans le pays et que des sanctions relevant du travail forcé sont plus sévères. Le pays entreprend en outre une action nationale spéciale sur la question de l'emploi illégal, y compris le travail forcé.
- 346.** Le gouvernement de la **République de Corée** indique qu'une étude a été menée avec le soutien du BIT sur l'interprétation du système militaire du pays. Il poursuit des consultations interministérielles concernant les changements possibles du système militaire.
- 347.** Le gouvernement des **Etats-Unis** rapporte que le département de la Justice continue à promouvoir une loi-modèle de lutte contre la traite d'êtres humains qui permettrait d'étendre l'autorité de la lutte contre la traite aux divers Etats. En date du 1^{er} novembre 2006, 27 Etats ont pris des lois contre la traite d'êtres humains et dans 15 autres Etats des lois sont à l'étude. Plusieurs Etats ont en outre pris des lois pour constituer des commissions pour la recherche et des groupes de travail, pour rendre obligatoires des formations sur la mise en œuvre des mesures ainsi que pour organiser des services d'aide aux victimes.

c) Difficultés mentionnées

- 348. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 29 et 105.** Le gouvernement d'**Afghanistan** déclare qu'il se trouve devant une multiplicité de syndicats avec des idées différentes, ce qui rend le dialogue social difficile. Selon la Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU), il n'y a pas d'Etat de droit et le gouvernement ne respecte pas les normes internationales du travail, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs.
- 349.** Au **Japon**, la Confédération japonaise des syndicats (JTUC- RENGO) signale que, faisant suite à une consultation tripartite d'avril 2007, une liste de dispositions législatives qui ne sont pas conformes à la convention n^o 105 a été dressée: i) les articles 102.1 et 110.19 de la loi sur la fonction publique (NPSL) prévoyant la servitude pénale pour les travailleurs du secteur public ayant pris part à des actions politiques; ii) l'article 53.3 de la loi sur le commerce du gaz, l'article 115.3 de la loi sur le commerce de l'électricité et l'article 79 de la loi postale disposant que les travailleurs qui, sans raison valable, n'ont pas rempli leurs obligations, seront punis d'emprisonnement assorti de travail obligatoire; ainsi que iii) les articles 98.2 et 110.7 de la loi sur la fonction publique nationale (NPSL) et les articles 37.2 et 61.41 de la loi sur la fonction publique locale (LPSL) qui prévoient que les travailleurs du secteur public coupables de tentative, conspiration, instigation ou incitation à la grève, seront punis d'emprisonnement assorti de travail obligatoire.
- 350.** Le gouvernement des **Iles Salomon** et la Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI) note que le cadre légal se rapportant au principe et droit dans le pays doit être révisé afin d'être mis en conformité avec les normes internationales du travail.

351. Les gouvernements du **Samoa** et du **Timor-Leste** rapportent que le processus de ratification ne peut pas être entamé sans formation préalable par le BIT sur les normes internationales du travail et sans assistance technique pour une révision du droit du travail.

352. Difficultés contextuelles et juridiques. Le tableau ci-dessous indique les difficultés d'ordre général dont les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait état.

Examen annuel de 2008: Obstacles contextuels et juridiques signalés par certains pays sélectionnés parmi ceux qui ont soumis leur rapport sur l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Manque d'information et de soutien du public	Afghanistan; Brunéi Darussalam, Chine, Viet Nam, Samoa, Timor-Leste	–	Iles Salomon (SICTU et SINUW)
Dispositions légales	Iles Salomon, Samoa, Timor-Leste	–	Japon (JTUC-RENGO)
Circonstances politiques	Timor-Leste	Myanmar (UMFCCI)	Afghanistan (AAFTU)
Circonstances sociales et économiques (travail forcé dû à la servitude pour dettes et à la traite)	Afghanistan, Iles Salomon, République démocratique populaire lao, Timor-Leste, Viet Nam	Chine (CEC)	–
Manque de dialogue social	Afghanistan, Brunéi Darussalam, Chine	–	–
Manque d'informations et de données	Brunéi Darussalam, Iles Salomon	–	–
Manque de capacité des institutions gouvernementales responsables	Afghanistan, Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Samoa, Timor-Leste, Viet Nam	Iles Salomon (SICCI)	–
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs	Brunéi Darussalam	–	–

Source: BIT : Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

353. Le gouvernement d'**Afghanistan** indique que certains enfants sont soumis au travail forcé dans les régions à la frontière avec le **Pakistan** et la **République islamique d'Iran** (cas en diminution) Selon la Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU), le chômage, la pauvreté, l'analphabétisme et le manque de compétences, de personnel professionnel, de formation professionnelle, de centres de santé et l'insécurité politique constituent des difficultés majeures dans le pays.

354. Le gouvernement de **Chine** déclare que la compétence du Département de l'inspection du travail, la conscience du public sur le principe et droit et la dialogue inter-institutions sont encore faibles. Selon la Confédération des entreprises de Chine (CEC), la prise de

conscience sur les questions de droits humains fait défaut et, dans certaines régions, le développement économique n'est pas équilibré.

- 355.** Au **Myanmar**, l'Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI) fait observer que les sanctions économiques et embargos imposés dans le pays par divers pays occidentaux représentent la difficulté nationale la plus importante.
- 356.** Dans une réponse tardive à une observation de la Confédération des syndicats de Corée (KCTU), au titre de l'examen annuel 2007, alléguant que diverses formes de travail forcé ou obligatoire avaient été découvertes dans des lieux de travail impliquant spécialement des travailleurs étrangers, le gouvernement de la **République de Corée** déclare ce qui suit: pour répondre à des pénuries de main-d'œuvre et afin de réduire le nombre de travailleurs sans papiers, la République de Corée a introduit le système des stagiaires professionnels (ITS) en 1992; système qui est resté en vigueur jusqu'en janvier 2007. Toutefois, comme le système en question se concentrait principalement sur la formation des stagiaires étrangers, il présentait des limites quant au système d'emploi des travailleurs étrangers. En conséquence, en 2004, le gouvernement a introduit un nouveau système pour l'emploi des travailleurs étrangers; le système des permis de travail (EPS). Dans le cadre de ce système en vigueur depuis 2004, les droits des travailleurs étrangers ont été sensiblement améliorés et un grand nombre de problèmes ont pu être résolus dans la mesure où ce système permet l'égalité d'application des lois touchant les questions du travail aux travailleurs étrangers et nationaux, accordant ainsi un même niveau de protection en cas d'atteinte aux droits des travailleurs étrangers.
- 357.** Selon le Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) et l'Union nationale des travailleurs des Iles Salomon, (SINUW), la difficulté principale rencontrée dans les **Iles Salomon** est le manque de conscience du public sur les questions de travail forcé ou obligatoire.
- 358.** Le gouvernement du **Viet Nam** rapporte qu'il existe dans le pays certaines formes de travail forcé, qui ne font pas l'objet d'exception sous la convention n° 105, telles que le travail pénitentiaire, les menus travaux et services communaux, le travail de rééducation pour les toxicomanes et les prostituées.
- 359. Demandes de coopération technique.** Dans la perspective de faire face à ces difficultés, l'**Afghanistan**, **Brunéi Darussalam**, la **Chine**, les **Iles Salomon**, la **République démocratique populaire lao**, le **Népal**, le **Samoa**, le **Timor-Leste** et le **Viet Nam** ont demandé la coopération technique du BIT pour les assister dans la réalisation du principe et droit ⁷.
- 360.** Par exemple, le gouvernement d'**Afghanistan** demande l'assistance du BIT pour la réalisation d'une étude nationale sur les enfants victimes du travail forcé dans le pays.
- 361.** A **Brunéi Darussalam**, la Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) et le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères de Brunéi Darussalam (BOWU) soutiennent les demandes du gouvernement, y compris le développement des compétences des organisations d'employeurs et de travailleurs, et la préparation d'études et de séminaires pour promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail dans le pays, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

⁷ Pour de plus amples informations concernant la coopération technique, voir la partie II. D.3 et 4, paragr. 589-593 du présent document.

362. Le gouvernement des **Iles Salomon** rapporte que la coopération technique du BIT devrait être poursuivie afin d'orienter les prochaines réformes juridiques nationales.

363. De plus, plusieurs gouvernements et syndicats ont exprimé leur intérêt à mener une évaluation de pays et un atelier sur le suivi de la Déclaration à l'échelon national, avec le soutien du BIT: **République démocratique populaire lao** (gouvernement); **Népal** (Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT), Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU)); **Iles Salomon** (gouvernement); **Samoa** (gouvernement); **Timor-Leste** (gouvernement); et **Viet Nam** (le Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL)).

d) *Rapports faisant état d'une situation inchangée*

364. Les gouvernements du **Japon** et de la **Malaisie** rapportent qu'il n'y a pas eu de changement depuis leurs précédents rapports.

3. Abolition effective du travail des enfants

a) *Rapports*

365. Trente et un des 32 Etats concernés ont soumis un rapport sur le principe de l'abolition effective du travail des enfants (c'est-à-dire un taux de rapports reçus de 97 pour cent), soit une augmentation de 4 pour cent par rapport aux données de l'examen annuel de 2007 sur le principe et droit ⁸.

366. Le gouvernement du **Turkménistan** est le seul à avoir manqué aux obligations de soumettre un rapport au titre de l'examen annuel de 2008.

367. A l'échelon national, 20 organisations d'employeurs et 22 organisations de travailleurs de 25 pays ont formulé des observations sur les bases de références mises à jour par leur gouvernement ou sur un premier rapport.

368. A l'échelon international, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ⁹ a envoyé une observation avec des références générales sur la réalisation du principe et droit mais aucun commentaire n'a été reçu de la Confédération syndicale internationale (CSI).

369. Le tableau ci-dessous indique les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs qui ont envoyé des observations, ainsi que les pays concernés.

⁸ Voir encadrés 1 et 2, p. 9 du présent document.

⁹ Voir paragr. 562 du présent document.

Examen annuel de 2008: Observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants *

Pays	Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs	Observations formulées par les organisations nationales de travailleurs
Arabie saoudite	Conseil des chambres du commerce et de l'industrie d'Arabie (SCCI)	Commission des travailleurs des télécommunications d'Arabie (STWC)
Bahreïn	Chambre du Commerce et de l'Industrie de Bahreïn	Fédération générales des syndicats de Bahreïn (GFBTU)
Bangladesh	Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)	Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)
Brunéi Darussalam	Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) et ses trois affiliés	Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU)
Cap-Vert	Association commerciale et industrielle de Sotavento (ACS), Chambre de Commerce et d'Industrie du Cap-Vert (CCIV)	Union nationale des travailleurs du Cap-Vert (UNTC - Centrale syndicale), Confédération capverdienne des syndicats libres (CCSL)
Cuba	<i>Grupo de Empleadores Cuban</i> (GEC) (Groupe des employeurs cubains)	<i>Central de Trabajadores de Cuba</i> (CTC) (Centrale des travailleurs de Cuba)
Erythrée	Fédération des employeurs (EFE)	Confédération nationale des travailleurs d'Erythrée (NCEW)
Gabon	Confédération patronale gabonaise (CPG)	Confédération syndicale gabonaise (COSYGA) et ses affiliés
Ghana	Association des employeurs du Ghana (GEA)	Congrès des syndicats du Ghana (GTUC) et ses 17 affiliés
Guinée-Bissau	Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA) et Chambre du l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI)	Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG), Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB)
Haïti	<i>Haitian American Chamber of Commerce and Industry</i> (HAMCHAM)	Coordination syndicale haïtienne (CSH); Mouvement des organisations indépendantes intégrées et des syndicats engagés (MOISE)
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) et 10 affiliés, Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)
Inde	Conseil des employeurs de l'Inde (CIE) et affiliés	Congrès panindien des syndicats (AITUC) et <i>Bharatiya Mazdoor Sangh</i> (BMS)
République islamique d'Iran	Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA)	Confédération des conseils islamiques du travail (ICILC)
Kiribati	Chambre du commerce de Kiribati (KCC)	Congrès syndical de Kiribati (KTUC) et ses affiliés
Libéria	–	Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU) et ses 14 affiliés
Mexique	–	Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)

Pays	Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs	Observations formulées par les organisations nationales de travailleurs
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)	–
Nouvelle-Zélande	<i>Business New Zealand</i> (BNZ)	Congrès des syndicats néo-zélandais (NZCTU)
Ouzbékistan	Chambre du commerce et de l'industrie de L'Ouzbékistan (CCIU)	Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU)
Sainte-Lucie	Fédération des employeurs de Sainte-Lucie (SLEF)	Syndicat national des travailleurs de Sainte-Lucie (SLNWU), Association de la fonction publique de Sainte-Lucie (SLSCA)
Sierra Leone	Fédération des employeurs de Sierra Leone (SLEF)	Congrès du travail de Sierra Leone (SLLC) et 23 affiliés
Suriname	–	Confédération des fonctionnaires (CLO)
Vanuatu	–	Syndicat national des travailleurs du Vanuatu (VNWU)

* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni une observation générale au titre de ce principe et droit, reproduite au paragraphe 562 du présent document.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

b) **Rapports mentionnant des efforts**

370. Ratifications et intentions de ratification. Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré trois ratifications concernant la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, (**République tchèque, Estonie et Monténégro**) et deux ratifications concernant la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, (**Haïti et Monténégro**). Les pays qui ont récemment ratifié les deux conventions fondamentales se rapportant au même principe et droit n'ont plus d'obligation de présenter des rapports au titre de l'examen annuel de la Déclaration. Une période de deux ans sans présentation de rapports s'ouvre aussi pour eux (soit douze mois pour la mise en vigueur après ratification et douze mois après l'entrée en vigueur) pour leur permettre de mettre la loi et la pratique en conformité avec les dispositions des conventions ratifiées avant de présenter un rapport sur l'application de ces instruments nouvellement ratifiés (au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

371. Le tableau ci-dessous indique les ratifications intervenues en 2006 et 2007 et les intentions de ratification exprimées par les gouvernements au titre de l'examen annuel 2008, en ce qui concerne la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ainsi que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Examen annuel de 2008: Etat des ratifications et des intentions de ratification des conventions n^{os} 138 et 182

Conventions	Ratifications en 2007	Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2008
Convention n ^o 138	Estonie (15/03/2007) Monténégro (3/06/2006) République tchèque (26/04/2007)	Arabie saoudite, Bahreïn, Bangladesh, Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, Iles Salomon, République islamique d'Iran, Kiribati, Libéria, Myanmar, Ouzbékistan, Sainte-Lucie, Samoa, Sierra Leone, Somalie, Suriname, Vanuatu
Convention n ^o 182	Haïti (19/07/2007) Monténégro (3/06/2006)	Brunéi Darussalam, Cuba, Erythrée, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Kiribati, Myanmar, Ouzbékistan, Samoa, Sierra Leone, Somalie

Source: BIT: Rapports et bases de référence des pays soumis au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

- 372. Monténégro** a décidé de ratifier 68 conventions de l'OIT par succession à l'ancienne Communauté des Etats de Serbie et Monténégro en juin 2006. Les huit conventions fondamentales sont toutes au nombre de ces instruments. Il n'y a donc pas eu de présentation de rapport pour aucun des principes et droits fondamentaux au travail.
- 373.** S'agissant des intentions de ratification, le gouvernement du **Ghana** déclare que le processus de ratification de la convention n^o 138 est actuellement soumis au bureau du Procureur général. Il sera suivi de l'examen par le Cabinet qui s'est déjà engagé à ratifier cet instrument.
- 374.** Le gouvernement du **Libéria** indique que la ratification de la convention n^o 138, même si elle a été retardée en raison d'un changement de gouvernement, se trouve actuellement devant la Commission du travail du Sénat pour approbation.
- 375.** Le gouvernement des **Iles Salomon** déclare que le Cabinet a approuvé la ratification des conventions n^{os} 138 et 182, le 17 mai 2007.
- 376.** Selon le gouvernement d'**Ouzbékistan**, la ratification des conventions n^{os} 138 et 182 devrait intervenir bientôt. Faisant suite à des consultations extensives, avec le soutien d'autres ministères et agences techniques ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs, un projet de loi portant ratification de ces instruments a été soumis au parlement national pour adoption définitive.
- 377.** Le gouvernement du **Bangladesh** indique qu'il a l'intention de ratifier la convention n^o 138.
- 378.** Le gouvernement du **Cap-Vert** rapporte que, faisant suite à la ratification de la convention n^o 138 par l'Assemblée nationale, les lois nationales sont en cours de révision à la lumière des dispositions des normes internationales du travail.
- 379.** Le gouvernement de **Cuba** répète que la convention n^o 182 a été régulièrement soumise aux autorités compétentes et que la ratification a été ajournée.
- 380.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** envisage de ratifier la convention n^o 182. Il étudie également la possibilité de ratifier la convention n^o 138.

-
- 381.** Le gouvernement d'**Erythrée** indique que la ratification de la convention n° 182 est toujours à l'étude.
- 382.** Le gouvernement du **Gabon** déclare que la ratification de la convention n° 138 est toujours à l'ordre du jour du parlement.
- 383.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** déclare que la ratification des conventions n^{os} 138 et 182, déjà adoptée par l'Assemblée nationale du peuple (le 30 novembre 2006) et promulguée par le Premier ministre (le 22 décembre 2006), nécessite une nouvelle approbation. Les instruments de ratification sont dans l'attente de signature par le chef de l'Etat. Après cette étape, les ratifications seront soumises sans délai au BIT.
- 384.** Le gouvernement de **Kiribati** réitère son soutien à la ratification des conventions n^{os} 138 et 182 et indique que des consultations à cet effet sont en cours.
- 385.** Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** déclare qu'il a l'intention de ratifier la convention n° 138.
- 386.** Le gouvernement du **Myanmar** indique que la ratification des conventions n^{os} 138 et 182 sera prise en considération aussitôt que la nouvelle Constitution aura été promulguée.
- 387.** Le gouvernement de **Sainte-Lucie** exprime son intention de ratifier la convention n° 138 et ainsi compléter la ratification de toutes les conventions fondamentales de l'OIT.
- 388.** Le gouvernement d'**Arabie saoudite** indique qu'il a l'intention de ratifier la convention n° 138.
- 389.** Le gouvernement de la **Sierra Leone** déclare avoir l'intention de ratifier les conventions n^{os} 138 et 182.
- 390.** Le gouvernement de la **Somalie** rapporte son intention de ratifier toutes les conventions fondamentales de l'OIT. Après avoir reçu des conseils techniques, le processus de ratification pourrait commencer en consultation avec les partenaires sociaux.
- 391.** Le Conseil des ministres de **Suriname** déclare qu'il va examiner la ratification de la convention n° 138 après la finalisation des lois du travail sur l'école obligatoire.
- 392.** Le gouvernement du **Timor-Leste** indique que le nouveau Cabinet s'est engagé à donner la priorité à la ratification de certaines conventions fondamentales de l'OIT.
- 393.** Le gouvernement du **Mexique** n'a, une fois de plus, fourni aucune information quant à son intention de ratifier la convention n° 138. Toutefois, la Confédération des travailleurs mexicains (CTM) indique que des travaux sont en cours concernant la ratification dudit instrument.
- 394.** Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** rappelle que sa politique consiste à ratifier les conventions que lorsque la législation, les politiques et la pratique sont en entière conformité avec les dispositions de la convention. Le processus d'évaluation de la possibilité ou non de ratifier la convention n° 138 est toujours en cours.
- 395.** Les bases de référence indiquent que la plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent leur gouvernement dans le processus de ratification des conventions n^{os} 138 et 182.

-
- 396. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution.** La plupart des gouvernements indiquent que leur Constitution contient des dispositions relatives au droit à l'instruction et à la protection des enfants. Toutefois, les gouvernements de **Brunéi Darussalam** et de **Sainte-Lucie** indiquent que leur Constitution ne contient pas de dispositions relatives au principe et droit.
- 397. Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** La plupart des pays ayant soumis un rapport ont adopté des lois et règlements concernant la scolarité obligatoire, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et/ou les pires formes de travail des enfants. Selon le gouvernement de **Brunéi Darussalam**, le principe n'est pas consacré dans la Constitution, néanmoins plusieurs lois nationales traitent des questions de travail des enfants, par exemple: i) la loi sur le travail (chap. 93), articles 2, 48, 70-82; ii) le Code pénal (chap. 22) articles 367-374; iii) la loi sur la protection des femmes et de filles (chap. 120); iv) l'ordonnance sur les enfants, 2000, et l'ordonnance sur l'éducation, 2003, articles 6, 16.2 et 25.
- 398.** Le gouvernement du **Bangladesh** indique que le programme de politique nationale sur le travail des enfants devrait être adopté par le parlement vers la fin 2007. Selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF), la promulgation de la loi sur le travail de 2006 a renforcé la compétence des mécanismes de l'administration du travail pour appliquer les mesures légales.
- 399.** Le gouvernement du **Cap-Vert** rapporte que des lois nationales sur les relations professionnelles sont à l'examen à la lumière des dispositions de la convention n° 138.
- 400.** Selon le gouvernement de **Cuba**, l'examen du droit du travail est en cours; de nouvelles dispositions légales devraient prévoir de plus grandes exigences de sécurité au travail et de nouvelles méthodes d'évaluation des risques et elles devraient clarifier les dispositions en vigueur sur les mesures et les interdictions frappant les jeunes prenant un premier emploi entre 17 et 18 ans.
- 401.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** renvoie au Code général du travail de 2002 qui contient un certain nombre d'exigences prévues dans la convention sur l'âge minimum.
- 402.** Selon le gouvernement de **Kiribati**, plusieurs modifications se rapportant au travail des enfants sont à l'examen par le bureau du Procureur général et devraient être adoptées vers la fin 2007. La Chambre du commerce de Kiribati (KCC) et le Congrès syndical de Kiribati (KTUC) confirment qu'ils ont participé à l'exercice d'examen de la législation du travail.
- 403.** Le gouvernement du **Libéria** déclare qu'une conférence nationale devrait être organisée en octobre 2007 pour examiner les lois nationales.
- 404.** Le gouvernement des **Iles Salomon** rapporte que le Cabinet a l'intention de mettre les lois nationales en conformité avec les dispositions des conventions de l'OIT à ratifier, y compris les conventions n^{os} 138 et 182. A cet égard, le gouvernement a reçu le projet de loi sur les relations professionnelles élaboré en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et le BIT.
- 405.** Le gouvernement de **Somalie** mentionne son intention d'adopter une politique relative au principe et droit.
- 406.** Le gouvernement d'**Ouzbékistan** indique que plusieurs programmes ont été mis en œuvre dans le pays, notamment le programme national sur l'amélioration du bien-être des enfants (2007-2011) ainsi que le Programme national sur l'amélioration de l'instruction publique.

-
- 407. Législation sur l'âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail.** Au **Bangladesh**, selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF), la loi sur le travail de 2006 a été promulguée et contient les exigences sur l'âge minimum.
- 408.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** rapporte que l'âge minimum général d'accès à l'emploi ou au travail a été fixé à 18 ans, sans distinction de genre. Il existe cependant une possibilité de travailler entre 16 et 18 ans avec le consentement des parents.
- 409.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** indique que l'article 146 du Code général du travail de 2002 fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi à 16 ans.
- 410.** Selon le gouvernement de **Sainte-Lucie**, l'article 122 du Code du travail de 2006 interdit l'emploi d'enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum de fin de scolarité, avec les exceptions suivantes: i) formation au travail; ii) services à la collectivité en dehors des heures de classe; et iii) travail effectué dans des écoles techniques ou travail par les membres d'une organisation de jeunesse reconnue, en dehors des heures de classe pour réunir des fonds. Toutefois, en attendant l'entrée en vigueur du Code du travail de 2006, le chapitre 100 sur l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants – interdit l'emploi d'un enfant, c'est-à-dire d'une personne de moins de 14 ans, dans les entreprises industrielles – reste applicable.
- 411.** En **Ouzbékistan**, le gouvernement rapporte que le système d'enseignement secondaire de douze années est structuré de manière à ce que les enfants n'accèdent au marché du travail que lorsqu'ils ont atteint 17 ou 18 ans.
- 412. Scolarité obligatoire.** La plupart des pays ayant soumis un rapport possèdent un système de scolarité gratuite et obligatoire destiné aux enfants; et l'âge de ceux-ci à la fin de la scolarité obligatoire coïncide souvent avec l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail.
- 413.** A **Brunéi Darussalam**, par exemple, le gouvernement indique qu'il y a dans la pratique onze années de scolarité gratuite et obligatoire (six années d'école primaire et cinq années d'école secondaire). L'âge minimum d'accès à l'école primaire est de 6 ans pour garçons et filles, mais il pourrait être de 5 ans dans des circonstances exceptionnelles sur décision du ministre de l'Éducation.
- 414.** Le gouvernement de **Cuba** fait savoir que tous les enfants en âge scolaire sont scolarisés et que les mécanismes de protection sociale empêchent les abandons scolaires et facilitent la continuité des études jusqu'aux niveaux les plus élevés.
- 415.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** mentionne l'article 147 du Code général du travail qui prévoit la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 14 ans.
- 416.** Le gouvernement de **Sainte-Lucie** déclare que la politique d'instruction prévoyant la scolarité obligatoire pour les enfants entre 5 et 15 ans et l'enseignement secondaire universel entre 12 et 17 ans contribuent à la réalisation du principe et droit.
- 417.** Selon le gouvernement du **Suriname**, un examen législatif sur la scolarité obligatoire est en cours.
- 418. Travaux dangereux.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** déclare que le Code général du travail de 2002 prévoit: i) l'interdiction du travail dangereux pour les enfants de moins de 18 ans (art. 148); ii) l'obligation générale de garantir des conditions de travail adapté au développement physique et mental des jeunes travailleurs (art. 151); iii) l'interdiction du

travail de nuit (art. 152) et des heures supplémentaires aux jeunes travailleurs (art. 153); et iv) le consentement obligatoire des parents pour l'accès des jeunes au travail (art. 150).

- 419.** Selon le gouvernement de **Sainte-Lucie**, la loi sur la santé et la sécurité au travail des employés prévoit une certaine protection pour les jeunes de moins de 18 ans. L'article 23 interdit à ces jeunes de s'engager dans un emploi dans les entreprises industrielles. Cette disposition devrait empêcher les employeurs d'employer ces jeunes dans les usines, sur les bateaux ou dans les chantiers de construction.
- 420. Pires formes de travail des enfants.** Outre le fait d'avoir mis en place une législation et une réglementation sur l'âge minimum, la plupart des Etats faisant rapport visent à protéger les enfants contre les pires formes de travail des enfants.
- 421.** Par exemple, selon le gouvernement du **Bangladesh**, l'élimination des pires formes de travail des enfants devrait être une priorité, étant donné la nature d'exploitation de l'emploi.
- 422.** Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** rapporte que l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains (2004) porte notamment sur la question des pires formes du travail des enfants tout en définissant l'enfant comme une personne âgée de 18 ans (art. 2). Le texte définit également la traite des enfants comme le recrutement, le transport, le transfert, le recel ou la réception d'un enfant d'une quelconque manière aux fins d'exploitation.
- 423. Attention particulière envers des groupes d'enfants spécifiques, y compris ceux qui prennent part à l'économie informelle.** Le gouvernement du **Bangladesh** indique que, au nombre des efforts pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement, il s'est fixé comme cible l'élimination du travail des enfants dans le secteur de l'habillement: les enfants de moins de 14 ans ne sont pas autorisés à y travailler. Selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF), le succès du pays dans le retrait des enfants travailleurs du secteur de l'habillement a été acclamé aussi bien à l'échelon national qu'international.
- 424.** Le gouvernement de **Cuba** indique que le système d'enseignement, qui couvre les régions urbaines, rurales et montagneuses, prévoit des programmes spécialisés à l'intention des enfants handicapés.
- 425.** Selon le gouvernement de la **République islamique d'Iran**, une attention spéciale est accordée aux enfants des rues, y compris dans le secteur informel de l'économie.
- 426.** Le gouvernement du **Mexique** relève que son plan national de développement 2007-2012 vise, entre autres, à accorder une attention spéciale aux enfants et jeunes travailleurs indigènes opérant comme travailleurs occasionnels ou vendeurs des rues.
- 427.** Le gouvernement de **Sainte-Lucie** déclare que le Département des services humains mène une enquête sur les enfants à risque, par exemple concernant les situations d'abus.
- 428. Collecte et diffusion de données.** Selon le gouvernement de **Guinée-Bissau**, une étude nationale a été menée en décembre 2006 pour déterminer l'étendue du travail des enfants dans le pays.
- 429.** Le gouvernement de **Kiribati** indique qu'une étude sur la question du travail des enfants a été entreprise au début 2007.
- 430.** Au **Libéria**, le gouvernement déclare qu'une étude nationale sur le travail des enfants devrait être initiée sous peu par le Département des statistiques.

-
431. Le gouvernement du **Mexique** fournit des informations et des données sur l'effet de ses programmes de prévention et de lutte contre le travail des enfants dans les zones urbaines et rurales (groupes cibles et réduction du pourcentage d'enfants travailleurs).
432. Selon le gouvernement du **Myanmar**, le ministère du Travail a publié des indicateurs sur le développement des ressources humaines en 2005 incluant des informations sur les élèves.
433. Le gouvernement de **Sainte-Lucie** rapporte qu'une base de référence sur le travail des enfants n'a pas pu être constituée. Davantage de publicité par le ministère du Travail est encore nécessaire sur ce sujet. La politique de surveillance des écoles secondaires menée par le ministère de l'Éducation est utile dans ce sens. Les conseillers dans les écoles traitent les cas d'absences non autorisées avec sévérité. Cependant, le ministère de l'Éducation se prépare à mener une étude sur les abandons d'études. Cela devrait permettre de fournir des informations sur les liens possibles entre le travail des enfants et l'absentéisme scolaire.
434. Selon le gouvernement de l'**Ouzbékistan**, le niveau d'alphabétisation publique est quasiment au maximum (99,3 pour cent).
435. **Politiques et plans nationaux et internationaux.** Selon le gouvernement du **Myanmar**, le ministère de la Santé est en train d'exécuter le plan national de santé. L'application par le Département de la santé du Programme de gestion intégrée de la santé maternelle et infantile se poursuit. Le gouvernement a en outre appliqué les plans pour atteindre l'éducation pour tous dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement.
436. Selon le gouvernement des **Iles Salomon** et la Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI), un nouveau ministère de la Femme, de la Jeunesse et des Enfants a été créé en avril 2007, et il est en train d'élaborer un plan national de coopération.
437. **Mesures visant à la réalisation du principe de l'abolition effective du travail des enfants.** Le gouvernement du **Mexique** rapporte que, comme mesure préventive contre le travail des enfants, une distinction est décernée aux entreprises agricoles qui remplissent leurs responsabilités sociales en protégeant les droits humains de l'enfant. A cet égard, le Secrétariat pour le développement social est en train de mettre en œuvre un Programme de sensibilisation des travailleurs journaliers agricoles (*Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas*) dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail de cette catégorie de travailleurs au moyen de diverses actions visant l'exercice des droits des filles et des garçons ainsi que la prévention du travail des enfants. En 2006, ce programme a mis en œuvre 9 156 projets intéressant 557 475 personnes, dont 201 004 mineurs (36 pour cent).
438. Le gouvernement du **Bangladesh** fait savoir que quatre ateliers sur la question du travail des enfants ont été organisés avec la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris un atelier en juillet 2007, qui s'est tenu avant l'adoption du projet de politique en matière de travail des enfants. Selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF) des programmes ciblés ont été mis en œuvre pour réduire la dépendance des familles à l'égard des revenus rapportés par les enfants. L'un des effets a été que les mères de famille ont reçu de la nourriture au titre d'allocations d'étude ainsi qu'une aide pour commencer leur propre affaire. La Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF) note qu'une campagne pour l'élimination du travail des enfants a été menée à bien et qu'elle comprenait diverses activités de formation.
439. A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement déclare que les mesures suivantes sont mises en œuvre pour appliquer l'âge minimum d'admission à l'emploi et éliminer les pires formes de travail des enfants: i) mécanismes d'inspection et de contrôle; ii) sanctions pénales;

iii) scolarité gratuite obligatoire; iv) création d'emploi/génération de revenu; v) assistance sociale (allocations, subventions, bourses); vi) formation professionnelle et amélioration du savoir faire des jeunes travailleurs; et vii) sensibilisation/mobilisation. S'agissant des pires formes de travail des enfants, les enfants et les jeunes sont expressément protégés en vertu du Code pénal, de la loi sur la protection des femmes et des filles (chap. 120), de l'ordonnance sur les enfants, 2000, du projet d'ordonnance sur les enfants et les jeunes, 2006, de l'ordonnance sur les agences d'emploi, 2004 et de l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004. Ces lois prévoient également des sanctions en cas de travail forcé ou obligatoire, dont des peines d'amende et d'emprisonnement.

- 440.** Selon le gouvernement du **Cap-Vert**, plusieurs ateliers tripartites sur l'évaluation quantitative du travail des enfants ont eu lieu en mai et juin 2007. Par ailleurs, l'Institut capverdien pour les enfants et les jeunes (ICEA) a organisé plusieurs campagnes de sensibilisation dans les écoles, traitant entre autres de la question du travail des enfants. Selon l'Union nationale des travailleurs du Cap-Vert (UNTC - Centrale syndicale), plusieurs activités de sensibilisation sont organisées sur le principe et droit, y compris un séminaire qui s'est tenu en juillet 2007 sur le travail des enfants.
- 441.** Le gouvernement de **Cuba** note que l'activité principale en vue de promouvoir le principe et droit est l'amélioration du plan national de sécurité sociale couvrant toute la population.
- 442.** Le gouvernement du **Gabon** indique qu'il a pris part à une rencontre régionale sur le principe et droit. Selon la Confédération patronale gabonaise (CPG), des programmes pour les enfants travailleurs de plus de 15 ans sont aussi réalisés. La Confédération des syndicats du Gabon (COSYGA) déclare que plusieurs activités ont été exécutées pour lutter contre le travail des enfants. Par exemple, le Programme national de développement syndical (PNDS) a lancé plusieurs campagnes à Libreville et à Port-Gentil de janvier à juillet 2007, en collaboration avec l'Organisation démocratique des syndicats de travailleurs africains (ODSTA).
- 443.** Le gouvernement du **Ghana** rapporte les activités suivantes: i) un atelier a été organisé en mai 2007 au sein de l'Unité pour le travail des enfants du Département du travail afin de renforcer sa compétence de lutte contre le travail des enfants; ii) une formation nationale sur le travail des enfants est envisagée avec les parties intéressées, tels que les inspecteurs du travail, les inspecteurs des usines, les fonctionnaires de la sécurité sociale, les fonctionnaires des assemblées de district et des coopératives; iii) une Commission permanente nationale sur le travail des enfants a été constituée afin de renforcer les compétences et la sensibilisation sur les questions de travail des enfants au moyen de programmes de radio et de télévision; iv) plusieurs séminaires sur le travail des enfants ont eu lieu dans 21 districts du pays; v) certains districts ont établi leurs propres programmes pour augmenter l'inscription dans les écoles et davantage d'écoles sont en construction; et vi) des programmes de district pour la microfinance ont été créés. Le Congrès des syndicats du Ghana (GTUC) indique que l'un de ses affiliés, le Syndicat général des travailleurs agricoles (GAWU) a mené à bien deux projets en collaboration avec le BIT/IPEC sur: i) les pires formes de travail dans la pêche; et ii) l'encouragement de tous les syndicats affiliés à négocier des clauses de convention collectives afin d'empêcher les employeurs d'engager des enfants. Des bourses d'étude sont allouées et des débats et séminaires ont été organisés par le moyen de la radio et de la télévision.
- 444.** Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** déclare que des activités de sensibilisation sont menées pour renforcer l'instruction obligatoire gratuite ainsi que pour les enfants des rues. Selon la Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA), des discussions ont lieu avec les associations d'employeurs pour insister sur le fait que les enfants de moins de 15 ans ne devraient pas travailler et qu'ils peuvent travailler comme apprentis seulement entre 15 et 18 ans.

-
- 445.** Au **Libéria**, le gouvernement indique qu'une conférence nationale sur la révision de droit du travail devrait être organisée en octobre 2007. De plus, 10 ateliers sur le travail des enfants devraient avoir lieu sous peu, grâce au soutien financier du gouvernement des **Pays-Bas**.
- 446.** Selon le gouvernement du **Myanmar**, la promotion a été entreprise dans l'enseignement formel et informel avec un accent spécial sur les zones rurales. Une semaine d'inscription à l'école a été mise en place en collaboration avec le Département de l'éducation, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ONG afin d'augmenter l'inscription des étudiants. Le Département du travail a exécuté le programme sur la protection des enfants en collaboration avec l'UNICEF, notamment au moyen d'ateliers. L'Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI) encourage et organise des formations et les séminaires à l'intention des travailleurs.
- 447.** Le gouvernement de **Sainte-Lucie** indique que les inspections sur les lieux de travail sont menées par le Département du travail.
- 448.** Selon le gouvernement des **Iles Salomon** et la Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI) un nouveau ministère de la Femme, de la Jeunesse et des Enfants a été créé en avril 2007. Le ministère élabore un plan de coopération nationale et un atelier sera tenu en juin 2008. La SICCI note par ailleurs que les célébrations de la Journée du travail ont été organisées dans le pays.
- 449.** Trois fonctionnaires gouvernementaux du **Samoa**, de la **Somalie** et du **Timor-Leste** ont reçu une formation donnée par le BIT et le Centre de Turin, sur les normes internationales du travail et le suivi de la Déclaration, en mai et juin 2007, à Turin et Genève.
- 450.** Au **Suriname**, la Confédération des fonctionnaires (CLO) indique qu'elle a organisé plusieurs activités de formation à la compétence sur les questions de travail des enfants.
- 451.** Le gouvernement de l'**Ouzbékistan** mentionne que les inspectorats techniques et juridiques du ministère du Travail et de la Protection sociale ont effectué des inspections. Conformément aux procédures légales, aucun cas de violation des droits des enfants n'a pu être établi. De son côté, la Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU) indique que des activités de formation sont organisées en tant que mesure de prévention dans l'industrie du coton, particulièrement au travers de la fondation Makhalla; ces formations cherchent aussi à expliquer l'importance de l'instruction. Un atelier tripartite a eu lieu en janvier 2006, sur le dialogue social et le travail des enfants. La Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU) signale que les syndicats prennent part dans les programmes gouvernementaux contre le travail des enfants. Deux mil sept était l'année de la protection sociale des travailleurs et de leurs familles et le soutien du gouvernement en la matière a été renforcé. Enfin, la FTUU participe au comité de surveillance pour: i) examiner la mise en œuvre du programme national; ii) soulever des questions et faire une liste des problèmes; iii) formuler des recommandations; et iv) consulter les autorités locales afin de prendre des mesures.
- 452.** Le gouvernement de **Vanuatu** déclare qu'il a institué un comité permanent tripartite qui traitera aussi le principe et droit. Il a en outre organisé des campagnes de sensibilisation sur la législation du travail.
- 453. Nouvelles initiatives et progrès.** Le gouvernement du **Bangladesh** rapporte qu'il a offert des bourses mensuelles afin de sensibiliser la population à l'importance de l'instruction. En outre, des enfants ont reçu une instruction informelle avant leur inscription dans les écoles formelles. Les inscriptions dans les écoles primaires ont été augmentées bien que les taux de présence aient été faibles. L'enseignement gratuit pour les

filles et l'enseignement contre programmes alimentaires ont atteint rapidement le succès en ce qui concerne les inscriptions scolaires des enfants des familles pauvres.

- 454.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement se réfère à son intention de ratifier la convention n° 182 en temps voulu. Il indique en outre qu'il a adopté un certain nombre de lois et de règlements pour réaliser le principe et droit, notamment l'ordonnance sur les enfants de 2000, l'ordonnance sur les enfants et les jeunes de 2006, le projet d'ordonnance sur l'emploi de 2004, l'ordonnance sur la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains de 2004. Cette dernière ordonnance prévoit, notamment, la création d'un fond destiné aux personnes victimes de traite et de fraude. Ce fond est placé sous la responsabilité du gouvernement et il doit servir en particulier aux fins suivantes: i) financement des coûts de rapatriement des personnes victimes de traite ou d'exploitation frauduleuse; ii) développer l'information et l'éducation du public sur la prévention, la suppression et d'autres mesures en rapport avec la traite et l'exploitation frauduleuse d'êtres humains; et iii) récompenser quiconque empêche ou supprime la traite ou l'exploitation frauduleuse d'êtres humains.
- 455.** Selon le gouvernement du **Ghana**, une nouvelle commission sur la traite d'être humains (y compris le travail des enfants) a été constituée. Un programme national pour l'élimination du travail des enfants dans le secteur du cacao est mis en œuvre par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Jeunesse et de l'Emploi.
- 456.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** indique qu'une étude nationale a été menée en décembre 2006 pour identifier l'étendue du problème du travail des enfants dans le pays. Une étude de cas nationale sur les principes et droits fondamentaux au travail, y compris les pires formes de travail des enfants, a également été menée en décembre 2007 avec le BIT/PAMODEC (Programme d'appui pour la mise en œuvre de la Déclaration).
- 457.** A **Kiribati**, selon la Chambre du commerce de Kiribati (KCC), une institution coréenne s'occupe du fléau des *Korekorea*¹⁰, en collaboration avec le gouvernement. Celui-ci coopère aussi avec le Programme d'emploi des jeunes du BIT et le Programme d'aide au développement outremer de la Nouvelle-Zélande (NZODA).
- 458.** Le gouvernement du **Mexique** déclare que son Programme de développement humain concernant le travail des enfants et des jeunes travailleurs en zone urbaine a réduit le pourcentage des enfants travailleurs âgés entre 12 et 14 ans de 8 pour cent au cours de la première année de mise en œuvre, et de 12 à 14 pour cent pour la deuxième année. S'agissant du travail des filles âgées de 15 à 18 ans, ce pourcentage a été réduit de 11 pour cent pendant la première année de la mise en œuvre du programme.
- 459.** Le gouvernement des **Iles Salomon** déclare qu'il fournit une aide financière à la célébration de la Journée du travail. Ces activités comprennent des programmes de sensibilisation et des émissions à la radio sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 460.** Le gouvernement de **Vanuatu** indique qu'il a mis sur pied un programme par pays de promotion du travail décent qui inclut le principe et droit.
- 461.** En **Ouzbékistan**, beaucoup de conventions collectives comportant des dispositions sur l'interdiction du travail des enfants ont été signées sous les auspices de la Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU) et de la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU). Cela leur a permis de jouer un rôle de prévention et de contrôle du

¹⁰ Il s'agit des jeunes filles qui «vont avec» les pêcheurs coréens.

travail des enfants notamment dans les zones rurales et dans les industries textiles où ce phénomène existe.

c) Difficultés mentionnées

- 462. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 138 et 182.** Le gouvernement de l'**Australie** indique que même si la législation et la pratique nationales sont en pleine conformité avec les objectifs de la convention n^o 138, le pays n'est pas encore en mesure de ratifier l'instrument pour des raisons de conformité technique.
- 463.** Au **Bangladesh**, la Commission consultative tripartite indique que la ratification des conventions n^{os} 138 et 182 n'est pas souhaitable pour le moment à cause de problèmes que poserait l'application.
- 464.** Au **Gabon**, la Confédération patronale gabonaise (CPG) encourage la ratification de la convention n^o 138, tout en soulignant les difficultés procédurales. La Confédération des syndicats du Gabon (COSYGA) note que la procédure ne pourrait être achevée que lorsque les Codes civil, pénal et du travail, seront en conformité avec les normes internationales relatives au travail des enfants.
- 465.** Le gouvernement de **Guinée-Bissau** répète que l'instabilité politique, économique et financière du pays a retardé la ratification des conventions n^{os} 138 et 182.
- 466.** En **Nouvelle-Zélande**, le gouvernement réitère que le processus d'évaluation de la possibilité de ratifier la convention n^{os} 138 implique l'analyse des modifications législatives nécessaires pour assurer une pleine conformité avec les dispositions de cette convention.
- 467.** A cet égard, *Business New Zealand* (BNZ) souligne, comme les années précédentes, qu'il continue à s'opposer à la ratification de la convention n^o 138 car il doute que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT accepterait un âge minimum *de facto* pour le travail à plein temps. En Nouvelle-Zélande on pense que cela pourrait être en contradiction avec l'opinion de la commission. Comme l'ont expliqué le gouvernement de la Nouvelle-Zélande et BNZ, l'emploi de personnes assez jeunes a traditionnellement été considéré comme leur étant bénéfique par l'enseignement de précieux talents professionnels. D'autant plus que, lorsque les deux parents travaillent, cela permet la prise en charge de ces enfants pendant une partie au moins du temps en dehors des heures scolaires dans la cadre d'un emploi lucratif. Ainsi, il n'y aurait pratiquement rien à gagner en ratifiant une convention qui mènerait alors la Nouvelle-Zélande vers des difficultés inutiles.
- 468.** Toutefois, le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU) se réfère à la ratification de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant par la Nouvelle-Zélande, avec une réserve concernant l'article 32.2, ainsi qu'à la recommandation du Comité sur les droits de l'enfant des Nations Unies invitant le pays à réviser sa législation nationale pour fixer un âge minimum d'accès à l'emploi. Le Conseil des syndicats cite par ailleurs l'opinion des défenseurs des droits de l'enfant selon laquelle le gouvernement devrait étudier les exemples de législations sur l'emploi des enfants dans les pays à tradition culturelle similaire, telles que le **Royaume-Uni** et les *Etats australiens de Queensland et Victoria*. Le Conseil note que, malgré les quelques progrès accomplis par le gouvernement en vue de la ratification de la convention n^o 138, celui-ci n'a pas encore adopté de projet de lois qui seraient en harmonie avec les normes de l'OIT. Par conséquent, il serait utile dans la situation de la Nouvelle-Zélande que le BIT fournisse une assistance technique pour élaborer un projet de législation sur l'âge minimum pour l'emploi qui conforme aux objectifs de la Convention des Nations Unies sur les droits de

l'enfant et la convention n° 138 de l'OIT, et approprié au contexte national de la Nouvelle-Zélande (c'est-à-dire une législation restreignant l'emploi des jeunes âgés entre 13 et 15 ans aux travaux légers, tels que décrits à l'article 7 de la convention n° 138 et fixant l'âge minimum d'emploi à 16 ans pour tout autre type de travail).

469. Le gouvernement de **Somalie** mentionne son manque de compétence technique pour achever la ratification de toutes les conventions fondamentales de l'OIT.

470. Au **Vanuatu**, le Syndicat national des travailleurs de Vanuatu (VNWU) déclare que le pays doit encore écarter certains obstacles avant de s'engager dans la ratification de la convention n° 138

471. Obstacles contextuels et juridiques. Le tableau suivant indique les difficultés générales mentionnées par les gouvernements ayant soumis un rapport et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Examen annuel de 2008: Difficultés d'ordre contextuel et juridique rencontrées dans la réalisation de l'abolition effective du travail des enfants dans certains Etats sélectionnés ayant soumis un rapport

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Manque de prise de conscience et /ou de soutien du public	Brunéi Darussalam, Iles Salomon	Guinée-Bissau (CCIA/CACI)	–
Manque d'information et de données	Brunéi Darussalam	–	–
Circonstances économiques et sociales	Ghana, les Salomon	Cap-Vert (ACS) Gabon (CPG)	Bangladesh (BWF) Cap-Vert (UNTC-CS) Gabon (COSYGA) Inde (AITUC)
Situation politique	Erythrée, Somalie	Guinée-Bissau (CCIA/CACI)	–
Dispositions juridiques	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Libéria, Suriname	Gabon (CPG)	Mexique (CTM) Suriname (CLO)
Pratiques dominantes en matière d'emploi	Sainte-Lucie	Bangladesh (BEF) Cap-Vert (ACS) Ouzbékistan (CCIU) Sainte-Lucie (SLEF)	Cap-Vert (UNTC-CS) Sainte-Lucie (SLNW/SLCSA)
Carence des institutions gouvernementales compétentes	Bangladesh, Brunéi Darussalam, Cap-Vert, Ghana, Iles Salomon	Iles Salomon (SCCI)	Ghana (GTUC)
Carence des organisations d'employeurs	Brunéi Darussalam	Guinée-Bissau (CCIA/CACI)	Ghana (GTUC) Libéria (USPOGUL-LFLU)
Carence des organisations de travailleurs	Brunéi Darussalam, Suriname	–	Ghana (GTUC) Libéria (USPOGUL-LFLU)
Absence de dialogue social sur ce principe	Brunéi Darussalam, Suriname	Guinée-Bissau (CCIA/CACI)	Vanuatu (VNWU)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

-
- 472.** Selon le gouvernement du **Bangladesh**, dans les villages, les parents ne sont pas encore suffisamment conscients des méfaits du travail des enfants. De plus, il manque des formations à la compétence dans certains secteurs comme les industries du vêtement et de l'électronique. La Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF) note que le travail des enfants est prévalent dans l'économie informelle, particulièrement dans les zones rurales pauvres. Selon la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF), la santé, la sécurité et le bien-être des enfants est une préoccupation globale. Malgré des lois rigoureuses concernant des enfants occupés à un travail dangereux, il n'est pas possible de nier la réalité. De plus, le travail des enfants existe dans l'agriculture et le secteur informel, et dans ces deux secteurs les entreprises sont familiales, ce qui rend le contrôle difficile.
- 473.** Selon le gouvernement du **Cap-Vert**, les difficultés concernant la définition et la désignation du travail des enfants se poursuivent. L'Association commerciale et industrielle de Sotavento (ACS) et Union nationale des travailleurs du Cap-Vert (UNTC - Centrale syndicale) observent que le travail des enfants est prévalent dans les secteurs informel et l'agriculture.
- 474.** Au **Gabon**, la Confédération patronale gabonaise (CPG) indique que le Code du travail ne s'applique pas à l'économie informelle, et que le travail des enfants est en augmentation, à cause de l'entrée illégale de migrants dans le pays. Selon la Confédération des syndicats du Gabon (COSYGA), le Gabon reçoit des travailleurs étrangers en grand nombre (y compris des enfants) en provenance du **Bénin**, du **Mali**, du **Nigéria**, du **Sénégal** et du **Togo**. Ce phénomène va s'intensifier avec la future libre circulation des personnes entre les six pays de la Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale (CEEAC). En outre, la Confédération signale que l'application de sanctions pour les responsables du travail des enfants reste un problème.
- 475.** Selon le gouvernement du **Ghana**, le Département du travail manque de compétences pour traiter la question du travail des enfants. Le travail des enfants se rencontre principalement dans les zones rurales et dans l'économie informelle. Selon le Congrès des syndicats du Ghana (GTUC): i) les structures institutionnelles sont faibles, les inspections d'usines manquent de personnel et d'équipement; ii) le matériel pour les campagnes est rare; iii) les membres du congrès (GTUC) changent et les nouveaux cadres ont besoin de formation; et iv) les fréquents changements de ministre du Travail rendent difficile pour les syndicats tout engagement en vue d'une collaboration à long terme avec le gouvernement.
- 476.** En **Guinée-Bissau**, la Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA) et la Chambre de l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI) notent les difficultés suivantes: i) instabilité politique et obstacles financiers; ii) bureaucratie excessive dans la fonction publique; iii) manque de réunions tripartites; iv) institutions publiques faibles; v) manque de prise de conscience sur le principe et droit; et vi) barrière de langues.
- 477.** En **Inde**, le Congrès panindien des syndicats (AITUC) indique que la pauvreté, le chômage, l'apathie publique, les réformes agraires et l'absence d'instruction gratuite et obligatoire restent les difficultés les plus importantes. De surcroît, les rémunérations ont été augmentées afin d'améliorer le taux de scolarisation parmi les enfants, mais la difficulté principale se situe dans l'économie informelle.
- 478.** Au **Libéria**, le gouvernement rapporte que la mise en vigueur et l'application de lois du travail ne peuvent pas encore être réalisés. L'Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU) fait état des difficultés suivantes: i) problèmes logistiques; ii) renforcement des compétences; et iii) manque de leaders et de formation dans les organisations d'employeurs et de travailleurs.

-
479. Selon le gouvernement du **Mexique**, le plan national de développement 2007-2012 vise notamment à accorder une attention spéciale à des groupes prioritaires, c'est-à-dire à des groupes vulnérables ou avec des besoins spéciaux. Ces groupes comprennent des enfants et des jeunes appartenant aux populations et communautés indigènes occupés comme travailleurs occasionnels ou comme vendeurs des rues. Selon la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM), il existe un intervalle d'un an entre l'âge de fin de scolarité obligatoire et l'âge minimum d'accès à l'emploi.
480. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** rappelle que toutes les formes de travail des enfants sont préjudiciables. Des restrictions s'appliquent au travail de jeunes (principalement dans la législation sur l'éducation, la sécurité et la santé au travail); il existe cependant une pratique de longue date autorisant l'accès au travail des enfants à toute une gamme de travaux, dont la vente des journaux et la récolte de fruits. Le gouvernement considère que le travail des enfants dans ce type d'occupation n'est pas néfaste mais au contraire socialement souhaitable car où il les prépare à l'indépendance et à une plus grande responsabilité.
481. Selon le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU), une étude sur la pauvreté des enfants, publiée par l'agence sociale *Caritas*, a montré que la pauvreté des enfants en Nouvelle-Zélande amène certains enfants et jeunes à prendre des travaux dangereux ou dans des conditions excessives. Le conseil soutient le point de vue de Caritas sur ce problème. D'autres études du ministère du Développement social montrent qu'en 2007 le programme gouvernemental «Travailler pour la famille» a permis de réduire le nombre de familles pauvres dont un adulte travaille. Mais les défenseurs des droits des enfants rapportent que plusieurs familles bénéficiaires dudit programme vivent dans la pauvreté. Les familles les plus démunies sont les familles monoparentales. Les enfants et les adolescents des familles pauvres sont plus exposés à chercher de l'argent pour eux-mêmes ou pour aider leur famille au moyen de travaux rémunérés sans se soucier si le travail est dangereux et convenable. Les défenseurs des droits de l'enfant ont recommandé au gouvernement que le programme «Travailler pour la famille» soit simplifié pour que toutes les familles avec des enfants puissent en bénéficier. De plus, le Conseil NZCTU estime qu'il est difficile d'évaluer si la pratique relative à l'emploi en Nouvelle-Zélande est conforme ou non à la convention n° 138 à cause du manque de données concernant les enfants de moins de 15 ans qui travaillent et que le groupe des travailleurs entre 15 et 19 ans est pris ensemble.
482. *Business New Zealand* (BNZ) exprime sa préoccupation au sujet des commentaires du Conseil des syndicats NZCTU sur la pauvreté des enfants qui n'ont aucun rapport ou très peu, avec la question s'il y a ou non un âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail en Nouvelle-Zélande. Selon les observations de BNZ en 2006, si certains enfants travaillent par nécessité, fixer un âge en dessous duquel un enfant ne pourrait pas travailler ne saurait y remédier. Qui plus est, si le salaire minimum augmente (comme NZCTU le préconise), cette hausse pourrait avoir des effets inverses à ceux qui étaient visés, en maintenant les bénéficiaires dans le piège de la pauvreté parce que le niveau de productivité ne reflète pas le salaire à verser. En ce qui concerne les accidents frappant des jeunes, il y a lieu d'admettre que la notion d'«accidents de travail» inclut notamment la noyade dans des piscines publiques (considérées comme «lieux de travail» même si la personne noyée n'était pas au travail) et les accidents frappant des enfants dans les fermes (alors que les enfants en question n'étaient pas non plus au travail). Ce qui d'ailleurs, même si ce n'est pas acceptable, reflète l'importance des activités agricoles exercées dans le pays mais n'équivaut en aucun cas à l'absence d'un âge minimum d'accès à l'emploi.
483. Selon le gouvernement de **Sainte-Lucie**, les inspections sur les lieux de travail n'ont pas trouvé de cas de travail des enfants dans l'économie formelle. Mais on suspecte que certains cas pourraient exister de manière clandestine. Précédemment, dans les cultures familiales de bananes, les enfants manquaient l'école pour aider à la récolte. Ceci est

devenu une pratique du passé, à la suite du déclin dans la production bananière. Cependant, les enfants aident leurs parents (vendeurs) le samedi et parfois après l'école. Les autorités compétentes ne se sont pas occupées de cette question parce qu'elle est en rapport avec le temps normalement consacré à la préparation des devoirs à domicile. La Fédération des employeurs de Sainte-Lucie (SLEF) et le Syndicat national des travailleurs de Sainte-Lucie (SLNW) font état de certains cas où les enfants aident les familles pendant les vacances et les week-ends. L'Association de la fonction publique de Sainte-Lucie (SLCSA) indique aussi que, pendant l'été et les vacances de Pâques, on peut voir des enfants le long des routes, qui vendent des articles d'artisanat pour touristes.

- 484.** Le gouvernement des **Iles Salomon** reprend les difficultés évoquées au titre de l'examen annuel de 2006, soit: i) taux de pauvreté élevé; ii) absence d'âge de scolarité obligatoire; iii) manque de prise de conscience du travail des enfants et de ses effets sur les victimes, leurs familles et le pays tout entier; et iv) législation insuffisante sur l'âge minimum d'accès à l'emploi. La Division du travail manque de compétence pour jouer son rôle de surveillance, pour fonctionner et pour adresser des rapports au BIT. En outre, la Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI) indique que le gouvernement n'a pas les compétences pour contrôler et appliquer les lois nationales.
- 485.** Le gouvernement de la **Somalie** indique que le nombre d'enfants travailleurs et d'enfants soldats est en augmentation à cause de la pauvreté, de la crise nationale et de l'instabilité.
- 486.** Selon le gouvernement du **Suriname** et la Confédération des fonctionnaires (CLO), l'examen de la législation nationale a révélé que la collaboration est insuffisante entre les secteurs publics tels que les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la santé. Il y a aussi un manque de leadership parmi les travailleurs et les employeurs.
- 487.** En **Ouzbékistan**, la Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU) relève que le travail des enfants existe dans les zones rurales et dans l'industrie du textile.
- 488.** Au **Vanuatu**, le gouvernement déclare que les discussions tripartites sur le principe et droit sont faibles. Cependant, le Syndicat national des travailleurs de Vanuatu (VNWU) signale que le gouvernement ne cherche pas à encourager de nouvelles activités tripartites.
- 489. Demandes de coopération technique.** Afin de faire face aux difficultés mentionnées ci-dessus, l'**Arabie saoudite**, le **Bangladesh**, **Brunéi Darussalam**, le **Cap-Vert**, l'**Erythrée**, le **Gabon**, le **Ghana**, la **Guinée-Bissau**, les **Iles Salomon**, l'**Inde**, la **République islamique d'Iran**, le **Kiribati**, le **Libéria**, le **Mexique**, l'**Ouzbékistan**, **Sainte-Lucie**, la **Sierra Leone**, la **Somalie**, le **Suriname** et **Vanuatu** ont demandé la coopération technique du BIT pour les aider à réaliser le principe et droit ¹¹. Il en va de même pour les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays suivants: **Arabie saoudite**, **Cap-Vert**, **Erythrée**, **Gabon**, **Ghana**, **Haïti**, **Iles Salomon**, **Inde**, **République islamique d'Iran**, **Kiribati**, **Libéria** et **Sainte-Lucie**.
- 490.** La plupart des gouvernements et des organisations syndicales ont exprimé leur intérêt à mener une évaluation de pays et un atelier sur le suivi de la Déclaration au niveau national, avec le soutien du BIT.

¹¹ Pour de plus amples informations se référer à la partie II. D. 3 et 4, paragr. 589-593 du présent document.

4. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

a) *Rapports*

491. Tous les 20 Etats concernés ont soumis des rapports sur le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (soit un taux de rapports reçus de 100 pour cent) ce qui représente une augmentation de 5 pour cent par rapport aux données de l'examen de 2007 concernant le principe et droit ¹².
492. Au niveau national, 9 organisations d'employeurs et 14 organisations de travailleurs de 13 Etats ont formulé des observations sur la mise à gouvernementale de la base de référence par pays ou sur le premier rapport de leur gouvernement.
493. Au niveau international, une observation générale a été reçue de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ¹³ faisant référence de manière générale à la réalisation du principe et droit et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI) a envoyé une observation tardive au titre de l'examen annuel 2007 sur la réalisation du principe et droit au **Japon**.
494. Le tableau ci-dessous présente les observations soumises par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs et les pays intéressés.

Examen annuel de 2008: Observations soumises par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession *

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Bahreïn	Chambre du commerce et de l'industrie de Bahreïn (BCCI)	La Fédération des syndicats de Bahreïn (GFBTU)	–
Brunéi Darussalam	Chambre nationale du Commerce et l'Industrie (NCCI) et ses trois affiliés	Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU)	–
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SCCI)	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU et Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)	–
Japon	–	–	X (observation tardive dans le cadre de l'examen annuel de 2007)
Kiribati	Chambre du commerce de Kiribati (KCC)	Congrès syndical de Kiribati (KTUC) et 10 affiliés	–
Koweït	–	Confédération générale des syndicats du Koweït (GCTUK)	–
République démocratique populaire lao	Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) et ses 23 affiliés	Fédération lao des syndicats (LFTU)	–

¹² Voir encadré 1, p. 9 du présent document.

¹³ Voir paragr. 562 du présent document.

Pays	Observations des organisations nationales d'employeurs	Observations des organisations nationales de travailleurs	Observations de la CSI
Libéria	–	Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU) et 14 affiliés	–
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)	–	–
Namibie	Fédération des employeurs de Namibie (NEF)	Syndicat national des travailleurs de Namibie (NUNW)	–
Oman	–	Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU).	–
Qatar	–	Comité des travailleurs du pétrole de Qatar (QPWC)	–
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)	Congrès national des syndicats de Singapour (SNTUC)	–
Suriname	–	Confédération des fonctionnaires (CLO)	–
Thaïlande	Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI)	Congrès national du travail de Thaïlande (NCTL)	–

* L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fourni une observation générale au titre de ce principe et droit, reproduite au paragraphe 562 du présent document.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

b) *Rapports mentionnant des efforts*

495. Ratifications et intentions de ratification. Au titre de ce principe et droit, le Bureau a enregistré, en 2006, deux ratifications par le **Monténégro** concernant respectivement la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958. Les pays qui ont récemment ratifié les deux conventions fondamentales se rapportant au même principe et droit n'ont plus d'obligation de présenter des rapports au titre de l'examen annuel de la Déclaration. Une période de deux ans sans présentation de rapports s'ouvre aussi pour eux (soit douze mois pour la mise en vigueur après ratification et douze mois après l'entrée en vigueur) pour leur permettre de mettre leur législation et leur pratique en conformité avec les dispositions des conventions ratifiées avant de présenter un rapport sur l'application de ces instruments nouvellement ratifiés (en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT).

496. Le tableau ci-dessous indique le nombre de ratifications (en 2006 et 2007) et les intentions de ratification exprimées par les gouvernements, dans le cadre de l'examen annuel 2008, concernant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

**Examen annuel de 2008: Etat des ratifications et des intentions de ratification
des conventions n^{os} 100 et 111**

Conventions	Ratifications en 2006-2007	Intentions de ratification exprimées dans le cadre de l'examen annuel de 2008
Convention n ^o 100	Monténégro (3/06/2006)	Bahreïn, Iles Salomon, Kiribati, République démocratique populaire lao, Libéria, Myanmar, Namibie, Oman, Samoa, Somalie, Suriname, Timor-Leste
Convention n ^o 111	Monténégro (3/06/2006)	Iles Salomon, Kiribati, Myanmar, Oman, Samoa, Suriname, Timor-Leste

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

- 497. Monténégro** a décidé de ratifier 68 conventions de l'OIT par succession à l'ancienne Communauté des Etats de Serbie et Monténégro en juin 2006. Les huit conventions fondamentales sont toutes au nombre de ces instruments. Il n'y a donc pas eu de présentation de rapport pour aucun des principes et droits fondamentaux au travail.
- 498.** En ce qui concerne les intentions de ratification, le gouvernement de **Kiribati** rappelle son intention de ratifier les conventions n^{os} 100 et 111.
- 499.** Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** confirme son intention de ratifier la convention n^o 100.
- 500.** Au **Libéria**, le gouvernement déclare que le document de ratification de la convention n^o 100 est devant le Comité du travail du Sénat pour approbation.
- 501.** Aux **Iles Salomon**, faisant suite à l'assistance technique du BIT en 2005, le Cabinet a approuvé, le 17 mai 2007, la ratification des conventions n^{os} 100 et 111 ainsi que les autres conventions fondamentales de l'OIT qui n'avaient pas encore été ratifiées. Le gouvernement, en conséquence, entend mettre la législation nationale en conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et en coopération avec le BIT.
- 502.** Le gouvernement de **Somalie** signale qu'il doit encore recevoir l'assistance technique du BIT demandée en 2005 à cause du manque de capacité technique. Aussitôt les conseils techniques reçus, le gouvernement pourra entamer le processus de ratification en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le gouvernement a l'intention de ratifier les conventions fondamentales de l'OIT mais les compétences techniques lui font défaut.
- 503.** Plusieurs pays envisagent la ratification des conventions n^{os} 100 et/ou 111 mais comme mesure préliminaire, ils veulent s'assurer que la politique nationale, les lois et/ou la pratique sont entièrement conformes aux dispositions des conventions en question (**Myanmar, Oman, Samoa, Somalie, Suriname** et **Timor-Leste**).
- 504.** Le gouvernement du **Myanmar** déclare qu'il envisagera la ratification des conventions n^{os} 100 et 111 dès que la nouvelle Constitution aura été promulguée.
- 505.** Au **Suriname**, le gouvernement indique que, lorsque la révision législative sur la classification des emplois et le salaire minimum sera terminée, le Conseil des ministres examinera les notes antérieures sur la ratification des conventions n^{os} 100 et 111.

-
506. Quelques autres pays ont prévu de constituer un organe tripartite (**Bahreïn**) ou d'entamer une consultation tripartite (**Namibie**) en vue de l'examen de la ratification de la convention n° 100.
507. Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** déclare considérer la possibilité de ratifier les conventions n°s 100 et 111 en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
508. Les bases de référence indiquent que toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs soutiennent leur gouvernement dans le processus de ratification des conventions n°s 100 et/ou 111.
509. Reconnaissance du principe et droit dans la Constitution. La plupart des Etats qui ont présenté un rapport reconnaissent le principe et droit dans leur Constitution (**Bahreïn, Iles Salomon, Japon, Kiribati, République démocratique populaire lao, Libéria, Namibie, Oman, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname et Thaïlande**).
510. Par exemple, le gouvernement de **Bahreïn** déclare que sa Constitution prévoit une sauvegarde de l'égalité et de l'égalité des chances.
511. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** fait savoir que la Constitution garantit le droit à la liberté et la démocratie et que toute loi nationale devrait interdire la discrimination fondée sur le sexe.
512. Le gouvernement du **Timor-Leste** indique que les articles 16 et 17 de la partie II de la Constitution, sur les droits fondamentaux, les devoirs, les libertés et les garanties comprennent le principe de non discrimination en matière d'emploi et de profession.
513. Le gouvernement du **Myanmar** indique qu'il examine la Constitution afin d'inclure le principe et droit dans ses dispositions.
514. Cependant, les gouvernements du **Koweït** et du **Qatar** ne fournissent pas d'informations sur la reconnaissance du principe et droit dans leur Constitution.
515. Le gouvernement de **Brunéi Darussalam** déclara que sa Constitution ne comprend aucune disposition concernant le principe et droit.
516. **Reconnaissance du principe et droit dans la politique, la législation, la réglementation et/ou les décisions judiciaires.** Presque tous les Etats ayant soumis un rapport reconnaissent le principe et droit dans leurs politique, législation, réglementation et/ou décisions judiciaires (**Bahreïn, Brunéi Darussalam, République démocratique populaire lao, Iles Salomon, Libéria, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste**).
517. Par exemple, à **Brunéi Darussalam**, le gouvernement indique que l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est à la fois reconnue sous ses deux aspects (élimination de la discrimination en matière d'emploi et égalité de chances et traitement, y compris en matière de salaire). La politique nationale sur ce principe et droit est orientée par les déclarations de Sa Majesté (*Titah*) en la matière. Il existe également un régime national d'emploi pour le secteur public (*National Service Scheme*) qui reconnaît le principe et droit.
518. Le gouvernement de la **République démocratique populaire lao** déclare qu'un nouveau Code du travail a été adopté en 2006 comprenant des dispositions spécifiques sur l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

-
- 519.** Le gouvernement du **Libéria** signale qu'une conférence nationale devrait se tenir en octobre 2007 pour examiner la législation du travail. Cependant, il fait savoir qu'actuellement, il n'existe pas de lois spécifiques concernant la question de l'égalité de rémunération.
- 520. Introduction de changements législatifs.** Le gouvernement de **Namibie** indique que la loi sur le travail, révisée en 2007, sera adoptée vers la fin 2007.
- 521. Mécanismes de prévention, mise en œuvre et sanctions.** Les gouvernements de **Bahreïn**, de **Brunéi Darussalam** et du **Qatar** signalent que de tels mécanismes existent dans leur pays pour la réalisation du principe et droit.
- 522.** Par exemple, à **Brunéi Darussalam**, le Département du travail est chargé de la mise en œuvre des lois et règlements. En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat, la loi sur les syndicats (chap. 128, art. 19), prévoit des sanctions pénales (amendes de 6 000 dollars du Brunéi (environ 4 445 dollars des Etats-Unis, valeur de novembre 2007) et six mois de prison, si l'employeur viole les dispositions de la loi en refusant la liberté d'association à un travailleur ou en exerçant une discrimination à son encontre en raison du fait qu'il est membre ou non d'un syndicat. Selon le gouvernement, aucun cas de discrimination sur les lieux de travail n'a été rapporté jusqu'ici au Département du travail ou aux autorités judiciaires.
- 523.** Le gouvernement de **Singapour** indique que le Comité tripartite sur l'employabilité de travailleurs âgés a publié son rapport définitif en mai 2007. Il contient des recommandations de grande envergure pour améliorer l'employabilité des travailleurs âgés. Au nombre de ces recommandations on trouve: i) le développement des possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés; ii) la mise en valeur l'amélioration de la compétitivité en matière de coût des travailleurs âgés; iii) l'amélioration du savoir-faire des travailleurs âgés; et iv) le recadrage des perceptions en faveur de l'application des diverses directives tripartites. Par ailleurs, l'Alliance tripartite pour les bonnes pratiques d'emploi (TAFEP) a été formée en mai 2006 pour encourager l'adoption de pratiques d'emploi équitables sur les lieux de travail. Afin de soutenir ce processus, un nouveau centre pour l'emploi équitable a été créé en septembre 2007. Il est dirigé par des représentants des employeurs et des travailleurs, avec le soutien du gouvernement. Le centre devrait établir des programmes de formation et du matériel afin d'assister les employeurs. Il devrait créer un prix national pour distinguer les entreprises pour leurs bonnes pratiques d'emploi.
- 524.** Le gouvernement du **Suriname** fait savoir que des inspections du travail sont opérées et que des procédures de plainte sont prévues. De plus, un système de salaire minimum doit mis en place sous peu afin d'éradiquer la pauvreté et d'atteindre l'égalité de traitement entre hommes et femmes.
- 525.** Le gouvernement de **Somalie** signale qu'aucuns mécanismes de sanction n'ont été mis en place concernant ce principe et droit.
- 526. Activités de promotion.** La plupart des gouvernements rapportent qu'ils ont mené des activités allant de politiques ou programmes institutionnels à des activités de sensibilisation ou de recommandation. (**Arabie saoudite, Bahreïn, Brunéi Darussalam, Emirats arabes unis, Iles Salomon, Koweït, Libéria, Myanmar, Namibie, Oman, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Suriname, Thaïlande et Timor-Leste**).
- 527.** A l'échelon régional, le cinquième Séminaire régional OIT/Conseil de coopération du Golfe (GCC) sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail dans les pays du GCC a été organisé en mai 2007 à **Oman**, avec la participation tripartite de l'**Arabie saoudite**, de **Bahreïn**, des **Emirats arabes unis**, du **Koweït**, d'**Oman** et du **Qatar**.

-
- 528.** A l'échelon national, le gouvernement de **Bahreïn** signale les activités suivantes: i) promotion de livres bahreïnais sur les femmes à Bahreïn; et ii) organisation, en collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI), de deux ateliers en mars et mai 2007 sur la participation des femmes aux syndicats et sur le droit à l'emploi et à la profession pour les femmes.
- 529.** A **Brunéi Darussalam**, le gouvernement rapporte que les fonctionnaires du Département du travail du ministère de l'Intérieur, du bureau du Procureur général ainsi que les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été sensibilisés aux principes et droits fondamentaux du travail et aux conventions fondamentales de l'OIT lors de l'assistance du BIT, réalisée en novembre 2007, sur les questions d'élaboration des rapports. La Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) indique qu'elle cherche à développer les liens entre ces principes et droits, le travail décent et les entreprises durables dans le cadre des discussions entre ses membres et par ailleurs avec le gouvernement. Le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU) déclare qu'il organise des réunions mensuelles afin d'améliorer les connaissances de ses membres sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 530.** Le gouvernement du **Libéria** déclare qu'une conférence nationale sur l'examen de la législation du travail devrait se tenir en octobre 2007, avec la participation de la société civile.
- 531.** Le gouvernement du **Myanmar** signale que des activités ont été menées avec le Comité national des femmes (NWC) concernant l'élaboration de mesures protectrices pour les femmes, la santé et le HIV/sida.
- 532.** Le gouvernement de la **Namibie** rapporte que plusieurs activités devraient être menées pour promouvoir la nouvelle loi sur le travail.
- 533.** Le gouvernement d'**Oman** et la Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) indiquent qu'une résolution ministérielle sur le salaire minimum pour les travailleurs du secteur privé est en cours d'examen. Par ailleurs, l'un et l'autre ont participé à un certain nombre d'activités tripartites organisées par l'Organisation arabe du travail (ALO).
- 534.** A **Singapour**, la Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF) relève qu'elle a favorisé l'élimination de pratiques discriminatoires par: i) l'encouragement de ses membres à se conformer aux directives sur les offres d'emploi non-discriminatoires; ii) les actions en vue de convaincre un plus grand nombre d'employeurs de signer et de mettre en œuvre l'engagement des employeurs à des pratiques d'emploi équitables; et iii) un appui afin que davantage d'employeurs incluent la clause de rémunération équitable dans les conventions collectives et ainsi que dans les directives sur les augmentations salariales. Par ailleurs, le Congrès national des syndicats de Singapour (SNTUC) signale que la commission des femmes a formulé deux projets cruciaux pour 2007: i) «retour des femmes au travail» visant à réintégrer les femmes dans la main-d'œuvre active en encourageant davantage d'employeurs à offrir des emplois à temps partiel ou à heures de travail souples («flexi-travail»), tout en stimulant les femmes à recourir à divers programmes subventionnés pour améliorer leurs compétences et postuler pour des travaux mieux payés; et ii) «initiative vie et travail» qui s'intéresse à l'octroi d'allocations telles que congé pour prendre soin des enfants, pièce pour l'allaitement et arrangements sur des heures de travail souples pour aider les femmes à trouver un meilleur équilibre entre le travail et les obligations familiales.
- 535.** Aux **Iles Salomon**, le gouvernement signale qu'il a fourni une aide financière pour la célébration de la Journée du travail. Ces activités comprennent des programmes de sensibilisation et des émissions de radio hebdomadaires sur les principes et droits fondamentaux au travail.

-
- 536.** En **Thaïlande**, le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) indique qu'il a lancé une campagne pour demander l'égalité de rémunération (salaires et allocations) entre les travailleurs employés dans les entreprises et ceux qui travaillent dans les entreprises sous-traitantes. De plus, il signale que plusieurs activités ont été organisées dans chacune des 76 provinces du pays et que des inspections du travail ont lieu régulièrement.
- 537.** Trois fonctionnaires gouvernementaux du **Samoa**, de la **Somalie** et du **Timor-Leste** ont reçu une formation donnée par le BIT et le Centre de Turin, sur les normes internationales du travail et le suivi de la Déclaration, en mai et juin 2007, à Turin et Genève.
- 538.** Au **Suriname**, le gouvernement rapporte qu'en août 2007, un séminaire sur l'élaboration d'un système de salaires minimums a eu lieu en collaboration avec le BIT. De son côté la Confédération des fonctionnaires (CLO) signale qu'elle a organisé plusieurs ateliers afin de former les travailleurs du secteur agricole.
- 539. Institutions spéciales pour la promotion de l'égalité.** Le gouvernement des **Iles Salomon** rapporte qu'un nouveau ministère de la Femme, de la Jeunesse et des Enfants a été institué.
- 540.** Le gouvernement de **Somalie** indique qu'un ministère des Questions féminines a été créé en 2005 dans l'intention de promouvoir l'égalité de genre.
- 541. Collecte et diffusion de données.** Le gouvernement de **Bahreïn** déclare qu'il a publié des statistiques sur les femmes du Bahreïn en 2007.
- 542.** Pour le moment, il n'existe ni statistiques ni informations sur le principe et droit à **Brunéi Darussalam** et en **Somalie**.
- 543. Nouvelles initiatives et progrès.** A **Singapour**, le gouvernement indique que les nouvelles directives tripartites sur les pratiques équitables d'emploi ont été publiées en mai 2007. A cet égard, par leur adhésion aux directives, cinq cents employeurs ont déjà pris l'engagement public de se comporter en employeurs équitables.

c) Difficultés mentionnées

- 544. Obstacles à la ratification des conventions n^{os} 100 et 111.** Certains gouvernements signalent au nombre des obstacles les difficultés rencontrées à mettre leur législation en conformité avec les conventions n^{os} 100 et 111 (**Samoa** et **Timor-Leste**).
- 545. Obstacles contextuels et juridiques.** Le tableau ci-dessous indique les difficultés d'ordre général dont les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait état.

Examen annuel de 2008: Difficultés d'ordre contextuel et juridique rencontrées dans l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession dans certains Etats sélectionnés ayant soumis un rapport

Type de difficulté	Gouvernements	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Manque de sensibilisation et/ou de soutien du public	Brunéi Darussalam, Samoa, Iles Salomon, Suriname, Timor-Leste	–	–
Manque d'informations et de données	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Somalie	–	–
Valeurs sociales, traditions culturelles	Iles Salomon	–	–
Circonstances économiques et sociales	Iles Salomon	–	Iles Salomon: <i>Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU), Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)</i>
Situation politique	Iles Salomon, Somalie	Myanmar: <i>Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)</i>	–
Dispositions juridiques	Brunéi Darussalam, Iles Salomon; Libéria; Samoa; Timor-Leste	Iles Salomon: <i>Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)</i>	Namibie: <i>Union nationale des travailleurs de Namibie (NUNW)</i>
Pratiques dominantes en matière d'emploi	Iles Salomon	Brunéi Darussalam: <i>Chambre nationale du commerce et de l'industrie- (NCCI)</i> Thaïlande: <i>Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI)</i>	Thaïlande: <i>Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL)</i>
Manque de capacité des institutions gouvernementales responsables	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Libéria, Samoa, Timor-Leste	Iles Salomon: <i>Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)</i>	Libéria: <i>Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU)</i>
Manque de capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs	Brunéi Darussalam, Iles Salomon, Libéria, Timor-Leste	–	Libéria: <i>Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU)</i>
Absence de dialogue social sur le principe et droit	Brunéi Darussalam, Iles Salomon	–	Bahreïn: <i>Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)</i>

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

-
- 546.** A **Bahreïn**, la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) signale qu'un chapitre particulier de la loi sur le travail traitant des femmes a été modifié sans consultation préalable avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 547.** A **Brunéi Darussalam**, la Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI) signale qu'il n'y a pas eu de graves problèmes dans la réalisation du principe et droit dans le pays. Toutefois, elle signale que les femmes sont en nombre insuffisant dans les postes de responsabilité dans les secteurs public et privés.
- 548.** Le gouvernement de **Kiribati** répète que les fonctionnaires du travail sont insuffisamment formés sur le principe et droit.
- 549.** Au **Libéria**, le gouvernement déclare que la mise en vigueur et la mise en œuvre de la législation du travail doit encore intervenir. L'Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU) signale le manque général de développement des compétences sur le principe et droit.
- 550.** Au **Myanmar**, l'Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI) relève que la conjoncture économique est très fragile à cause des embargos et des sanctions économiques imposés au pays par plusieurs pays occidentaux.
- 551.** Le gouvernement de **Namibie** rapporte que la mise en œuvre de la commission de l'égalité en matière d'emploi constitue une difficulté majeure, notamment dans le secteur privé. Selon la Fédération des employeurs de Namibie (NEF), la difficulté nationale réside dans l'économie informelle. L'Union nationale des travailleurs de Namibie (NUNW) fait observer que les instruments législatifs concernant le principe et droit n'ont pas tous été mis en place dans le pays.
- 552.** Au **Samoa**, le gouvernement rapporte qu'il existe un manque de prise de conscience publique et de développement des compétences sur le principe et droit et que l'inspection du travail est faible.
- 553.** Le gouvernement des **Iles Salomon** signale qu'il est nécessaire de traiter les questions des travailleurs domestiques et des travailleuses vulnérables faisant l'objet de discrimination, particulièrement dans l'accès à l'emploi. Il précise que la Division du travail manque de compétences pour remplir son rôle de contrôle pour assurer son fonctionnement et présenter des rapports à l'OIT. La Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SCCI) signale que le gouvernement manque de compétences pour contrôler la mise en œuvre de la loi. Le Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) et le Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW) rapportent que le pays a connu des conflits ethniques de 1999 à 2004. Ce conflit n'est plus apparent, mais il perdure et doit être pris en compte afin d'améliorer la réalisation du principe et droit.
- 554.** Le gouvernement de la **Somalie** déclare qu'il s'efforce d'établir la paix totale dans le pays. Il fait état de manque de personnel technique et de moyens financiers tant pour le gouvernement que pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 555.** Le gouvernement du **Suriname** indique que les femmes ne sont pas encore suffisamment conscientes du principe et droit. Des politiques de grande ampleur devraient donc être élaborées à cet égard.
- 556.** En **Thaïlande**, la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI) et le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) signalent que, bien que la question de la discrimination dans l'emploi et la profession ne

constitue pas un problème majeur pour le pays, quelques cas peuvent se présenter dans des petites entreprises (de moins de 50 travailleurs) ou dans des entreprises familiales.

557. Le gouvernement du Timor-Leste signale en particulier la faiblesse des services d'inspections du travail.

558. **Demandes de coopération technique.** Afin de faire face à ces difficultés, **Bahreïn, Brunéi Darussalam, les Iles Salomon, la République démocratique populaire lao, le Japon, Kiribati, le Koweït, le Libéria, Oman, Singapour, la Thaïlande et le Timor-Leste** ont demandé la coopération technique du BIT pour les aider dans la réalisation du principe et droit ¹⁴.

559. Par exemple, plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs ont exprimé leur intérêt à la réalisation d'une évaluation nationale et d'un atelier à l'échelon national sur le suivi de la Déclaration, avec le soutien du BIT. **Brunéi Darussalam** (gouvernement, Chambre nationale du commerce et de l'industrie – NCCI, et le Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères – BOWU); **Iles Salomon** (gouvernement); **République démocratique populaire lao** (gouvernement); **Samoa** (gouvernement); **Somalie** (gouvernement); **Suriname** (gouvernement); **Timor-Leste** (gouvernement)

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

560. Les gouvernements du **Japon** et de la **Malaisie** rapportent qu'il n'y a pas eu de changement depuis leurs précédents rapports.

B. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

1. Participation générale

561. Les statistiques sur les informations reçues des Etats faisant rapport dans le cadre de l'examen annuel de 2008 révèlent un taux général de 145 pour cent des observations reçues de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs en comparaison du pourcentage des rapports reçus des gouvernements concernés. Au cours de ce cycle, ces observations se sont concentrées sur la réalisation du principe de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ainsi que celle du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

¹⁴ Pour de plus amples informations sur la coopération, voir la partie II. D. 3 et 4, paragr. 589-593 du présent document.

Tableau 3. Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs, 2000-2008 *
(en pourcentage de commentaires, comparativement au pourcentage des rapports des gouvernements)

Principe et droit	2000 (1 ^{er} cycle)		2001 (2 ^e cycle)		2002 (3 ^e cycle)		2003 (4 ^e cycle)		2004 (5 ^e cycle)		2005 (6 ^e cycle)		2006 (7 ^e cycle)		2007 (8 ^e cycle)		2008 (9 ^e cycle)	
	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus	% sur les rapports dus	% sur les rapports reçus
Liberté d'association/négociation collective	46	69	60	85	34	48	88	106	22	30	33	38	168	177	100	106	151	151
Travail forcé	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20	8	10	136	136	59	67	126	126
Travail des enfants	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23	46	53	158	171	180	206	156	162
Discrimination	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23	39	47	180	180	231	281	115	115
% moyen total	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25	32	37	161	166	143	165	142	145

* Le taux de réponse est supérieur à 100 pour cent du fait que dans certains cas (en particulier le Cap-Vert, la Guinée-Bissau, les Iles Salomon, l'Inde, le Kiribati, le Libéria, la Sierra Leone, etc.) des commentaires ont été envoyés par plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs.

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

2. Organisations d'employeurs

562. Organisation internationale des employeurs (OIE). Comme pour de l'examen annuel 2007, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a envoyé une déclaration qui précise sa position et ses activités concernant la Déclaration et son suivi. Elle est reproduite ci-après *in extenso*.

I. Efforts de l'OIE en soutien à la Déclaration

L'OIE saisit cette occasion annuelle de présentation de commentaires dans le cadre du processus d'examen annuel pour réaffirmer son ferme engagement à l'égard de la Déclaration. L'OIE demeure résolument attachée à en garantir le succès. [L'OIE] s'est employée à promouvoir et à soutenir la Déclaration. Les exemples ci-dessous veulent illustrer la manière dont [l'OIE] a traduit son engagement en actions.

L'OIE poursuit ses efforts pour soutenir les perspectives et l'utilité de la Déclaration. Le Document d'information de l'OIE sur la Déclaration, adopté en 2006, sert de guide de travail à cet égard. [L'OIE] encourage ses membres à relier les activités à l'échelon national avec les principes de la Déclaration et à fournir des indications en ce sens chaque fois que l'occasion s'en présente.

Cette année, l'OIE a établi la première édition de son Etude politique et sociale. Cette étude, publiée en juin [2007], contient des articles qui touchent à la Déclaration sur les points suivants: migration, dialogue social, normes internationales du travail et entreprises, changements législatifs dans les pays pour tenir compte des réalités nouvelles.

L'OIE mène actuellement une étude auprès de tous ses membres concernant les tendances sur les lieux de travail. De multiples informations se dégagent de cette étude, en rapport avec la Déclaration et ses quatre principes: les migrants, la portée du genre et les tendances de la négociation collective.

Dix ans après sa création, la Déclaration – instrument créé à l'initiative du groupe des employeurs au sein de l'OIT – demeure un outil efficace pour les employeurs.

1. L'OIE, l'Organisation des Etats américains (OEA) et le Sommet des Amériques

La XIV^e Conférence interaméricaine des ministres du Travail (IACML) de l'Organisation des Etats américains [a eu lieu] en septembre [2007] à Trinidad et Tobago. Une déclaration intitulée "Faire du travail décent le centre du développement social et économique" ainsi qu'un plan d'action ont été présentés à cette occasion.

En préparation pour le sommet, le Comité consultatif technique des affaires sur les questions liées au travail (CEATAL), l'un des organes consultatifs de l'IACML a participé à de nombreux événements et activités préparatoires. L'OIE, en tant que coordinateur du CEATAL, organise et coordonne la participation des membres américains à ces événements et à son travail préparatoire.

La déclaration «Faire du travail décent le centre du développement social et économique» reconnaît, dans son paragraphe 7, l'importance essentielle de la promotion et de la réalisation des principes fondamentaux et réaffirme son engagement à «promouvoir et réaliser les principes relatifs aux droits fondamentaux contenus dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 et son suivi, se rapportant aux domaines suivants: *a)* liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective; *b)* élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; *c)* abolition effective du travail des enfants; et *d)* élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession».

Cette déclaration vise à promouvoir «l'application effective des lois, règlements et normes du travail de manière à faire respecter ces principes». On s'attend à ce que la XV^e Conférence (IACML) [en 2008] prenne une décision par rapport au document sur les lignes directrices stratégiques pour le progrès de l'égalité de genre dans le cadre du travail décent.

Lors de la XV^e Conférence, on s'attend également à ce que les travailleurs ([Conseil consultatif technique syndical] COSATE) et les employeurs (CEATAL) publient une

déclaration commune adressée à leurs gouvernements; ce document devrait souligner l'importance de la participation des partenaires sociaux dans les processus, résultant du Sommet, en matière de difficultés sociales et de travail. L'importance de la promotion de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi serait ainsi réaffirmée en tant que cadre de la dimension sociale dans lequel s'inscrit l'intégration régionale.

L'OIE a aussi pris une part active aux consultations pour la préparation de ces documents. L'organisation a coordonné les avis des organisations d'employeurs de la région dans le cadre des activités de CEATAL.

2. *Rapport global et discussions de la [Conférence internationale du Travail] (CIT)*

L'OIE est toujours d'avis que le rapport global et les discussions menées à ce sujet dans le cadre de la CIT constituent des outils de promotion efficaces pour la Déclaration. Les discussions constituent une excellente opportunité offerte aux organisations d'employeurs de prendre activement part aux travaux de la Déclaration, puisque beaucoup d'entre eux sont directement concernés par les questions traitées dans le rapport global.

Pendant la session du Conseil d'administration de l'OIT de mars [2007], l'OIE a coordonné une réunion du groupe des employeurs pour présenter et discuter les divers sujets à l'ordre du jour de la CIT de 2007. Le rapport global «Egalité au travail: relever les défis» a fait l'objet d'une présentation au groupe pour faire connaître l'avis du secrétariat [du groupe des employeurs] et pour souligner, une fois de plus, l'importance des débats au cours de la Conférence.

Le 16 mai [2007], l'OIE a organisé une rencontre avec les représentants des gouvernements pour faire présenter les opinions du groupe des employeurs sur les différentes questions de la CIT de 2007. Les discussions à venir sur le rapport global ont fait l'objet d'une brève présentation. L'importance de la Déclaration pour le groupe des employeurs a été une fois de plus soulignée.

L'OIE, en tant que secrétariat du groupe des employeurs à la Conférence, a coordonné la participation de dix délégués employeurs dans les débats de 2007. Le travail a été fait en collaboration étroite avec le porte-parole des employeurs et avec les orateurs pour exposer les avis, les positions et les préoccupations des employeurs.

Les travaux préparatoires pour ces débats ont donné lieu à des consultations avec les membres de l'OIE, les services d'ACT/EMP, le porte-parole des employeurs, le Département de la Déclaration, le groupe des travailleurs, entre autres. Des notes ont été préparées à l'intention du groupe des employeurs, portant sur les points les plus intéressants du rapport global et les possibles points à discuter pour enrichir le débat.

3. *Responsabilité sociale des entreprises (RSE)*

L'importance primordiale de la responsabilité sociale des entreprises continue de croître, tout comme la signification de la Déclaration comme référence utile dans les débats.

L'OIE, par l'intermédiaire du Groupe de travail sur la responsabilité sociale des entreprises, continue à fournir des conseils à ses membres sur la façon d'appliquer et de soutenir la Déclaration dans ce contexte. Le groupe de travail se réunit trois fois l'an [2007].

L'OIE coordonne la participation de ses membres au Groupe de travail sur la responsabilité sociale de l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Cette année [2007], la quatrième réunion du groupe de travail s'est tenue à Sydney en Australie. Des informations au sujet de cette réunion, auprès de laquelle l'OIE était aussi représentée, ont été envoyées à tous les membres de l'OIE.

L'OIE a également coordonné une Conférence sur la responsabilité sociale des entreprises en Europe du Sud-Est. La réunion a eu lieu à Belgrade en avril 2007. Les participants, en provenance des pays des Balkans, ont exposé divers aspects de l'évolution de la responsabilité sociale des entreprises dans la région.

L'OIE a organisé, conjointement avec le Département de l'OIT pour les activités des employeurs (ACT/EMP) un Forum sous-régional sur la responsabilité sociale des entreprises pour les membres d'Afrique francophone. Le Forum a été accueilli par la Confédération des employeurs du Mali. Il a réuni des représentants des employeurs de dix pays qui ont examiné les voies et moyens pour les employeurs de répondre pro-activement dans le débat grandissant

sur la responsabilité sociale des entreprises. Les discussions ont également porté sur des initiatives internationales telles que le Pacte mondial et la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, ainsi que leurs effets sur les entreprises à l'échelon national. Cela a été l'occasion aussi de discuter du rôle des entreprises dans la société et les réponses aux mouvements visant à donner forme légale à la responsabilité sociale des entreprises.

La réunion européenne des membres de l'OIE sera reçue en 2007 par la Confédération des industries britanniques du 12 au 15 septembre à Londres. Au cours de cette rencontre, les participants discuteront, entre autres, des derniers développements en matière de responsabilité sociale des entreprises.

4. Le Pacte mondial

Les principes du Pacte mondial relatifs au travail sont tirés de la Déclaration de l'OIT. L'OIE poursuit son engagement actif dans la promotion du Pacte mondial. Par ailleurs, le Secrétaire général de l'OIE est membre du Conseil.

Le Sommet pour le Pacte mondial pour les dirigeants s'est tenu à Genève au début juillet [2007]. Le président de l'OIE, Abe Katz, s'est adressé à la séance plénière en invitant à une meilleure participation des petites et moyennes entreprises (PME) dans le Pacte mondial. Il a également insisté sur l'engagement de l'OIE dans la promotion des principes du Pacte mondial dans les PME. Le secrétaire général de l'OIE, Antonio Peñalosa, intervenant dans les débats sur le travail, a rappelé [les initiatives des employeurs concernant les principes].

En collaboration avec la Confédération chilienne de production et de commerce (CPC) et la Confédération espagnole des organisations d'employeurs (CEOE), l'OIE organise la XVIII^e rencontre des présidents des organisations ibéro-américaines d'employeurs à Santiago du Chili au début novembre 2007. L'un des principaux sujets de discussion sera la responsabilité sociale des entreprises et le Pacte mondial: le rôle des organisations d'employeurs.

II. Initiatives de l'OIE en ce qui concerne les quatre principes fondamentaux

La promotion active et le soutien de chacun des principes fondamentaux vient s'ajouter à la participation [de l'OIE] à la promotion de la Déclaration. Ci-dessous, on trouvera quelques uns des efforts promotionnels de l'année [2007].

1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

Le principal moyen pour l'OIE de manifester son engagement en rapport avec la liberté d'association demeure le Comité de la liberté syndicale de l'OIT. L'OIE continue à travailler étroitement avec les membres employeurs du comité pour garantir que le travail du comité reste significatif pour les employeurs.

L'OIE continue de venir en aide aux organisations d'employeurs qui ne bénéficient pas pleinement de la liberté d'association. [L'OIE] fournit assistance, conseils et soutien pour garantir que ce principe fondamental soit respecté.

2. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

L'OIE coordonne activement la participation des employeurs dans les activités concernant l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

L'OIE a travaillé activement avec le Programme d'action spécial pour la lutte contre le travail forcé [SAP-FL] au projet sur l'évaluation du renforcement des compétences des organisations d'employeurs. Depuis le début de ce projet, l'OIE a œuvré en faveur de l'aboutissement des objectifs du programme.

3. Abolition effective du travail des enfants

L'OIE soutient la participation du groupe des employeurs [de l'OIT] et du porte-parole des employeurs au comité permanent d'IPEC (Programme international pour l'élimination du travail des enfants).

L'OIE s'est aperçue qu'il n'existait pas de guides pratiques prévus spécialement pour les employeurs en matière de travail des enfants sur les lieux de travail ou dans les chaînes d'approvisionnement, l'OIE et ACT/EMP ont travaillé sur un matériel destiné aux

employeurs. Le matériel sur le travail des enfants à l'intention des employeurs, a été publié en juin [2007].

Ce matériel est subdivisé en un ensemble de trois guides visant à aider les organisations d'employeurs aussi bien que les entreprises individuelles à comprendre les problèmes et à prendre les actions nécessaires pour y faire face. Il décrit des stratégies, illustrées par des exemples, pour la prévention du travail des enfants, pour le retrait des enfants du travail et la protection des enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum d'accès à un travail en emploi.

Le premier guide donne des définitions pour une meilleure compréhension des questions que pose le travail des enfants. Le deuxième guide explique ce qui peut être fait en pratique pour lutter contre le travail des enfants du point de vue des entreprises, le troisième guide se rapporte au rôle collectif que les organisations d'employeurs et les associations d'affaires peuvent jouer pour venir en aide à leurs membres dans cette importante matière.

4. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'occupation

L'OIE est partie prenante, directement et indirectement, dans la lutte contre les diverses formes de discrimination. Les exemples qui suivent sont représentatifs de son engagement.

L'OIE poursuit son engagement actif en matière de HIV/sida, question cruciale avec des conséquences potentiellement graves pour le monde du travail. Il est important de s'attaquer à cette question dans les régions actuellement gravement touchées mais elle doit être traitée aussi dans les régions et les zones où le HIV/sida n'a pas encore atteint des proportions dramatiques mais pourrait potentiellement y parvenir.

L'emploi des jeunes continue d'être un élément essentiel du travail de l'OIE. Celle-ci a travaillé, conjointement avec l'OIT, à un matériel consistant en un compendium des interventions de la communauté mondiale des affaires. L'objectif est de constituer des ressources à partager pour encourager la création de possibilités d'emploi pour les jeunes.

III. Domaines de préoccupation

Le soutien de la Déclaration et de son suivi ainsi que des quatre principes fondamentaux demeure très clair dans toutes les activités [de l'OIE]. Toutefois, comme les années précédentes, [l'OIE] saisit cette occasion pour mettre l'accent sur les préoccupations des employeurs en ce qui concerne la Déclaration et son suivi.

1. Analyse des bases nationales de référence

[L'OIE] soutient fermement l'approche représentée dans les bases de référence. Il s'agit là d'une manière innovante et créative d'utiliser les informations récoltées au moment de l'examen annuel. Ce soutien a été rappelé lors des discussions tenues dans le cadre de l'examen annuel au Conseil d'administration [de l'OIT].

Il est important d'éviter que cette analyse ne soit utilisée comme un outil de classement entre les pays. Les bases de référence devraient continuer d'être un instrument utile pour suivre l'évolution dans le temps des efforts des Etats Membres - non pas en comparaison avec des normes imposées de l'extérieur, mais mesurés à l'aune de leurs propres progrès. En accord avec l'esprit et l'intention de la Déclaration, chaque Etat Membre doit pouvoir donner effet aux quatre principes fondamentaux de manière adaptée au contexte national.

Les effets que ces analyses peuvent exercer restent à mesurer. L'OIE saisit cette occasion pour féliciter à nouveau le Bureau pour l'esprit d'ouverture dont il a fait preuve quant aux nouvelles méthodes de travail.

2. Obligations au titre de la Déclaration

L'évaluation menée au titre de l'examen annuel devrait se concentrer sur les mesures prises par les Etats Membres pour donner effet aux principes fondamentaux. L'évaluation ne devrait pas comprendre de discussion de la loi et de la pratique. Les employeurs relèvent de manière répétée le fait que la Déclaration et son suivi sont une voie politique et non pas une voie juridique comme les mécanismes de contrôle régulier de l'OIT. Les obligations politiques nécessaires pour promouvoir et réaliser pleinement les principes au titre de la Déclaration doivent rester distinctes des obligations juridiques spécifiques contractées par la ratification d'une convention.

3. *Renforcement des compétences des organisations d'employeurs et coopération technique*

La Déclaration ne peut être efficacement soutenue que dans des milieux comptant des mandants déterminés. Il faut donc s'attacher à utiliser le suivi de la Déclaration pour renforcer les capacités des organisations d'employeurs afin d'aider les employeurs à mieux faire entendre leur voix et à affermir l'esprit du tripartisme et du dialogue social.

Des ressources devraient être réservées pour le développement de programmes de coopération technique ciblés spécifiquement pour les organisations d'employeurs. Les donateurs devraient être encouragés à consacrer une partie de leurs fonds au renforcement des compétences des partenaires sociaux.

4. *La Déclaration a dix ans*

Chaque année depuis l'adoption de la Déclaration, en 1998, on apprend quels nouveaux aspects du suivi sont utiles et efficaces pour atteindre les buts et aussi quels aspects appellent des améliorations.

Le dixième anniversaire de la Déclaration de l'OIT en 2008 peut représenter une occasion utile de reconsidérer les suivis dans l'optique de trouver des moyens pour les renforcer. On pourrait se servir des enseignements de ces dix dernières années pour rendre les suivis plus précis afin d'assurer la continuité de leur pertinence. Le groupe des employeurs, pour sa part, accueillerait volontiers la possibilité d'entamer une discussion à ce sujet.

La Déclaration demeure un exemple manifeste de la manière dont l'OIT devrait et peut réagir aux enjeux sociaux pressants grâce à son système unique pour aboutir à un consensus. L'OIE se réjouit de l'occasion qui lui est donnée de rendre compte des résultats obtenus et elle reste disponible pour répondre à toute question que pourrait susciter son document.

563. Organisations nationales d'employeurs. La majorité des gouvernements indiquent que des copies de leurs rapports ont été envoyées aux organisations nationales d'employeurs, conformément à l'article 23 (2) de la Constitution de l'OIT.

564. Au total, 32 organisations nationales d'employeurs ont présenté des observations au titre des quatre principes et droits. Les observations se répartissent comme suit: 22 au titre de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective; neuf au titre du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; 22 au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants et neuf au titre du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ¹⁵.

¹⁵ Pour de plus amples informations sur les observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre de chaque principe et droit, se référer aux paragraphes 71-73; 300-302, 367-369 et 492-494 du présent document.

Examen annuel de 2008: Observations formulées par les organisations nationales d'employeurs

Pays	Commentaires des organisations d'employeurs
Arabie saoudite	Chambre du commerce et de l'industrie d'Arabie saoudite (SCCI)
Bahreïn	Chambre du commerce et de l'industrie de Bahreïn (BCCI)
Bangladesh	Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF)
Brésil	Confédération nationale du commerce (NCT)
Brunéi Darussalam	Chambre nationale du commerce et de l'industrie (NCCI)
Cap-Vert	Association commerciale et industrielle de Sotavento (ACS) Chambre de Commerce et d'industrie du Cap-Vert (CCIV)
Chine	Confédération des entreprises de Chine (CEC)
Cuba	Groupe des employeurs cubains (GEC)
Emirats arabes unis	Chambre du commerce et de l'industrie des Emirats arabes unis (UAECCI)
Erythrée	Fédération des employeurs (EFE)
Gabon	Confédération patronale Gabonaise (CPG)
Ghana	Association des employeurs du Ghana (GEA)
Guinée-Bissau	Chambre de l'agriculture, du commerce et de l'industrie (CACI) Chambre du commerce, de l'industrie et de l'agriculture (CCIA)
Haïti	<i>Haitian American Chamber of Commerce and Industry (HAMCHAM)</i>
Iles Salomon	Chambre du commerce et de l'industrie des Iles Salomon (SICCI)
Inde	Conseil des employeurs de l'Inde (CIE)
République islamique d'Iran	Confédération des associations d'employeurs d'Iran (ICEA)
Kenya	Fédération des employeurs du Kenya (FKE)
Kiribati	Chambre du commerce de Kiribati (KCC)
République démocratique populaire lao	Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI)
Maroc	Fédération des chambres marocaines de commerce, d'industries et de services (FCMCIS)
Myanmar	Union des fédérations des chambres du commerce et de l'industrie du Myanmar (UMFCCI)
Namibie	Fédération des employeurs de Namibie (NEF)
Népal	Chambre du commerce et de l'industrie du Népal (NCCI)
Nouvelle-Zélande	<i>Business New Zealand (BNZ)</i>
Ouzbékistan	Chambre du commerce et de l'industrie d'Ouzbékistan (CCIU)
Sainte-Lucie	Fédération des employeurs de Sainte-Lucie (SLEF)
Sierra Leone	Fédération des employeurs de Sierra Leone (SLEF)
Singapour	Fédération nationale des employeurs de Singapour (SNEF)
Soudan	Fédération des hommes d'affaires et employeurs du Soudan (SBEF)
Thaïlande	Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI)
Viet Nam	Chambre du commerce et de l'industrie du Viet Nam (VCCI)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

3. Organisations de travailleurs

- 565. La Confédération syndicale internationale (CSI).** La Confédération syndicale internationale (CSI) a été formée en novembre 2006 par la fusion de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Confédération mondiale du travail (CMT). La CSI a envoyé, pour l'examen annuel 2008, 28 observations au total sur la réalisation du principe de liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (**Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Brunei Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, Iraq, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Myanmar, Népal, Oman, Qatar, Singapour, Soudan, Thaïlande, Timor-Leste et Viet Nam**).
- 566. Organisations nationales de travailleurs.** La majorité des gouvernements indiquent que des copies de leurs rapports ont été envoyées aux organisations nationales de travailleurs, conformément à l'article 23 (2) de la Constitution de l'OIT.
- 567.** Au total, 50 organisations nationales de travailleurs ont présenté des commentaires séparés au titre des quatre principes et droits: 31 observations ont été reçues au titre du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, 11 au titre du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, 30 au titre du principe de l'abolition effective du travail des enfants et 13 au titre du principe d'élimination de la discrimination dans le travail et l'occupation ¹⁶.

Examen annuel de 2008: Observations formulées par les organisations nationales des travailleurs

Pays	Organisations de travailleurs
Arabie saoudite	Comité des travailleurs des télécommunications d'Arabie saoudite (STWC)
Afghanistan	Fédération des syndicats d'Afghanistan (AAFTU)
Bahreïn	Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU)
Bangladesh	Fédération des travailleurs du Bangladesh (BWF)
Brésil	Organisation centrale unique des travailleurs (CUT)
Brunei Darussalam	Syndicat des travailleurs des champs pétrolifères (BOWU)
Cap-Vert	Union nationale des travailleurs du Cap-Vert (UNTC - Centrale syndicale) Confédération capverdienne des syndicats libres (CCSL)
Chine	Fédération des syndicats de Chine (ACFTU)
Cuba	Centrale de travailleurs de Cuba (CTC)
Emirats arabes unis	Comité de coordination des employés des Emirats arabes (UAECCPA)
Erythrée	Confédération nationale des travailleurs d'Erythrée (NCEW)
Etats-Unis	Fédération américaine du travail et Congrès des organisations des travailleurs de l'industrie (AFL-CIO)
Gabon	Confédération syndicale gabonaise (COSYGA)
Ghana	Congrès des syndicats du Ghana (GTUC)

¹⁶ Pour de plus amples informations sur les observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre de chaque principe et droit, se référer aux paragraphes 71-73, 300-302, 367-369 et 492-494 du présent document.

Pays	Organisations de travailleurs
Guinée-Bissau	Union nationale des travailleurs de Guinée (UNTG); Confédération générale des syndicats indépendants de Guinée-Bissau (CGSI/GB)
Haïti	Coordination syndicale haïtienne (CSH) Mouvement des organisations indépendantes intégrées et des syndicats engagés (MOISE)
Iles Salomon	Conseil des syndicats des Iles Salomon (SICTU) Syndicat national des travailleurs des Iles Salomon (SINUW)
Inde	Congrès panindien des syndicats (AITUC) <i>Bharatiya Mazdoor Sangh</i> (BMS)
République islamique d'Iran	Confédération des conseils islamiques du travail (ICILC)
Japon	Confédération japonaise des syndicats (JTUC- RENGŌ)
Jordanie	Confédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU)
Kenya	Organisation centrale des syndicats (COTU-KENYA)
Kiribati	Congrès syndical de Kiribati (KCTU)
Koweït	Confédération générale des syndicats du Koweït (GFTUK)
République démocratique populaire lao	Fédération lao des syndicats (LFTU)
Libéria	Union des syndicats unis des marins, travailleurs des ports et autres travailleurs et Fédération des syndicats du Libéria (USPOGUL-LFLU)
Malaisie	Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC)
Mexique	Confédération des travailleurs du Mexique (CTM)
Maroc	Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM)
Namibie	Union nationale des travailleurs de Namibie (NUNW)
Népal	Confédération démocratique nationale des syndicats du Népal (NDCONT), Fédération népalaise des syndicats (ANFTU), Confédération démocratique des syndicats du Népal (DECONT), Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)
Nouvelle-Zélande	Congrès des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)
Oman	Fédération générale des syndicats omanais (GFOTU)
Ouzbékistan	Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FTUU)
Qatar	Comité des travailleurs du pétrole de Qatar (QPWC)
Sainte-Lucie	Syndicat national des travailleurs de Sainte-Lucie (SLNWU) Association de la fonction publique de Sainte-Lucie (SLCSA)
Sierra Leone	Congrès du travail de Sierra Leone (SLLC)
Singapour	Congrès des syndicats de Singapour (SNTUC)
Soudan	Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF)
Suriname	Confédération des fonctionnaires (CLO)
Thaïlande	Congrès national des travailleurs de Thaïlande (NCTL)
Vanuatu	Syndicat national des travailleurs de Vanuatu (VNWU)
Viet Nam	Confédération générale des travailleurs du Viet Nam (VGCL)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par les pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

4. Participation à l'élaboration des rapports et dans les activités promotionnelles

568. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs continuent d'être engagées par les gouvernements dans le processus de rapport au titre de l'examen annuel dans le cadre de la Déclaration.
569. Il en va de même pour la consultation de ces organisations sur la ratification des conventions fondamentales de l'OIT et pour le développement et l'application de programmes gouvernementaux de promotion, tels que les activités de sensibilisation, la promulgation des lois, leur révision et/ou mise en œuvre. Par exemple, en **Ouzbékistan**, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont associées au processus de contrôle en matière de travail des enfants.
570. Dans un petit nombre de cas, cependant, les organisations de travailleurs ont indiqué que les rapports gouvernementaux ne leur avaient pas été communiqués ou que les fréquents changements de ministres du Travail rendaient difficile l'engagement à long terme des organisations de travailleurs pour collaborer avec le gouvernement.

C. Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres donateurs

571. **Coopération avec les organisations non gouvernementales (ONG).** De nombreux gouvernements poursuivent leur collaboration avec les ONG, le plus souvent en rapport avec l'abolition effective du travail des enfants. Par exemple, une institution coréenne traite du fléau du des *Korekorea*¹⁷ en collaboration avec le gouvernement de **Kiribati**.
572. **Coopération bilatérale.** La coopération bilatérale se poursuit en particulier pour la lutte contre le travail des enfants et la traite d'êtres humains. Par exemple, en matière de travail des enfants, le gouvernement des **Pays-Bas** fournit un soutien financier au **Libéria** et le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** apporte son soutien au **Kiribati** par l'intermédiaire de l'Aide au développement outremer de la Nouvelle-Zélande (NZODA). Le gouvernement du **Canada** finance un projet à **Sainte-Lucie** pour l'harmonisation de la législation sur le travail.
573. **Coopération régionale.** La coopération régionale aussi se maintient pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier entre les **Etats du Golfe**, au sein de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), entre le **Canada** et les pays des **Caraïbes**, entre la Nouvelle-Zélande, l'**Australie** et les pays du **Pacifique**, et entre l'**Europe** et les pays d'**Afrique**.
574. **Coopération internationale.** Certains pays continuent à coopérer avec INTERPOL. Par exemple, le gouvernement de **Brunéi Darussalam** coopère avec cette organisation afin de lutter contre la traite internationale d'êtres humains.
575. **Coopération multilatérale.** La plupart des pays qui ont fait rapport continuent de collaborer directement ou indirectement avec le BIT au titre du suivi de la Déclaration, plus particulièrement dans le cadre du Programme du BIT/PAMODEC (Programme d'action pour la mise en œuvre de la Déclaration) et/ou le Programme du BIT sur

¹⁷ C'est-à-dire les filles qui «vont avec» les pêcheurs coréens.

l'élimination du travail des enfants (BIT/IPEC)¹⁸. Ils coopèrent également avec d'autres organes et institutions des Nations Unies.

D. Coopération technique

1. Généralités

576. Les plans d'action adoptés par le Conseil d'administration sur chaque catégorie de principe et droit ont été exécutés. Un rapport annuel sur leur mise en œuvre est inclus dans le *Compte rendu provisoire* de la Conférence internationale du Travail¹⁹.

577. La Conférence internationale du Travail a débattu en juin 2007 sur le deuxième rapport global sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Le rapport est intitulé *Egalité au travail: relever les défis*²⁰. Ce rapport permet d'évaluer le premier plan d'action sur ce principe et droit, adopté en novembre 2003 par le Conseil d'administration. Lors de la session de novembre 2007, le Conseil d'administration a adopté un nouveau plan d'action sur la coopération technique²¹. Le prochain rapport global portera sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Il sera soumis à discussion à la Conférence internationale du Travail en juin 2008.

2. Assistance internationale

578. Les activités opérationnelles se rapportant aux quatre principes et droit de la Déclaration se sont poursuivies à un rythme soutenu, avec une insistance spéciale sur les réformes législatives pertinentes, la collection et la diffusion de données ainsi que le développement des compétences pour les gouvernements, et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

579. Depuis janvier 2007, le projet sur les principes et droits au travail de l'OIT dans le contexte de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail de l'Organisation des Etats d'Amérique (OAS) a collaboré étroitement avec cette organisation en vue de la création et de la mise en œuvre d'un fonds de coopération pour un Réseau interaméricain destiné aux administrations du travail (RIAL). Le fonds a pour objectif de favoriser la coopération bilatérale et multilatérale entre les ministères du Travail qui participent au projet. Dans ce cadre, le projet a financé quatre activités au profit de l'**Argentine**, du **Paraguay**, du **Pérou** et de **Trinité-et-Tobago**. En outre, le projet a travaillé étroitement avec le Marché et l'économie uniques des Caraïbes (CSME) afin d'élaborer du matériel de promotion, y compris des brochures sur les droits au travail au sein du Marché (CSME), destinés aux travailleurs et employeurs de la région pour augmenter la visibilité des principes et droits fondamentaux au travail dans la sous-région des Caraïbes.

¹⁸ Pour de plus amples informations, partie II. D. 2 suivante du présent document.

¹⁹ BIT: *Compte rendu provisoire* n° 7, *Compte rendu des travaux*, vol. 1, CIT, 96^e session, Genève, 2007. Voir aussi www.ilo.org/public

²⁰ Voir BIT: *Egalité au travail: relever les défis*, rapport global au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007. Voir également www.ilo.org/declaration

²¹ Voir BIT: rapport de la Commission sur la coopération technique, document GB.300/17. Voir également www.ilo.org

-
- 580.** Ainsi qu'il a été relevé dans l'Introduction de l'examen annuel de 2007²², la deuxième phase du Programme d'action pour la mise en œuvre de la Déclaration (BIT/PAMODEC), lancé en novembre 2006, est entrée en application dans 17 pays africains – **Bénin, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, République du Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad et Togo**. L'accent est mis sur la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Des nouveaux projets sont en développement au **Cameroun, République centrafricaine, Côte d'Ivoire, Guinée, Guinée-Bissau, Madagascar, Mauritanie et Tchad**.
- 581.** Les projets du département américain du Travail (USDOL) au **Maroc** et en **Afrique du sud** se poursuivront en 2008. Un certain nombre de projets de coopération technique qui devaient prendre fin en décembre 2006, par exemple en **Jordanie**, en **Ukraine** et au **Viet Nam**, ont été prolongés grâce au financement d'autres donateurs (**Espagne, Allemagne et Norvège**). Des nouveaux projets ont débuté à **Bahreïn**, au **Maroc** et à **Oman**. Il est prévu de développer un projet en **Egypte**. Le projet sur le renforcement des relations professionnelles au **Maroc** a exécuté, entre mars et août 2007, un programme de formation pour les jeunes leaders syndicaux montants. Cette initiative a fait une forte impression sur les partenaires syndicaux du projet. Depuis, la Confédération démocratique du travail (CDT) a créé un comité des jeunes travailleurs, soulignant ainsi à quel point il est important d'organiser les jeunes travailleurs, particulièrement dans le secteur privé.
- 582.** Le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (BIT/SAP-FL) a poursuivi des projets opérationnels dans plusieurs pays. Des initiatives pilotes sont en cours dans un certain nombre de pays dont la **Géorgie**, la **Moldavie**, le **Niger** et la **Zambie**; il s'agit d'établir des statistiques nationales sur le travail forcé et la traite d'êtres humains. Des progrès significatifs sont à noter dans les **pays asiatiques**, spécialement en **Chine** et au **Viet Nam**, notamment dans l'organisation d'ateliers et de campagnes de sensibilisation pour soutenir la ratification et l'application des conventions de l'OIT sur le travail forcé. Plusieurs conférences ont été tenues, notamment: i) promotion de l'Alliance mondiale des travailleurs contre le travail forcé et la traite d'êtres humains (dans le cadre de l'Alliance mondiale contre le travail forcé), y compris une conférence interrégionale sur l'action et les stratégies syndicales contre le travail forcé et la traite d'êtres humains, en **Malaisie** en septembre 2007; et ii) promotion d'une Alliance des affaires contre le travail forcé, y compris la participation à un Sommet des affaires contre le travail forcé et la traite d'êtres humains à Hong Kong en avril 2007; ce sommet a dressé un ensemble de principes d'action contre le travail forcé à l'intention des leaders dans les affaires. Depuis mars 2007, le projet de lutte contre le travail forcé au **Brésil** a collaboré avec l'Institut *Carvão Cidadão* (ICC) pour renforcer le programme de réinsertion en identifiant les anciens travailleurs réduits à l'esclavage, en procurant les formations nécessaires, et enfin en leur offrant un travail en bonne et due forme au sein d'un groupe d'entreprises dans l'acier; en fin mai 2007, trente travailleurs avaient été engagés dans de nouveaux postes. En novembre 2006, le projet a assuré officiellement une formation aux coordinateurs de l'Unité mobile d'inspection du ministère du Travail sur les bases de données en matière de travail forcé. Par ailleurs, de nouveaux projets sur le travail forcé ou la servitude et la traite d'êtres humains ont débuté en **Arménie**, en **Azerbaïdjan**, en **Chine**, en **Géorgie**, en **Moldavie**, au **Pakistan**, au **Tadjikistan** et en **Ukraine**. D'autres projets sont en cours au **Brésil**, en **Bolivie**, en **Indonésie**, au **Niger**, au **Paraguay** et au **Pérou**. En utilisant l'essentiel de ses fonds, le BIT/SAP-FL a été en mesure de soutenir des activités dans un large éventail de pays supplémentaires, y compris l'**Inde**, le **Kazakhstan**, **Oman**, le **Viet Nam** et la **Zambie**.

²² Voir BIT, document GB.298/3, paragr. 439. Voir également www.ilo.org

-
- 583.** Les actions pour l'abolition effective du travail des enfants se sont amplifiées dans plusieurs des pays ayant fait rapport, au travers de grands programmes assortis de délais («*Time-bound programmes*» – «TBP») du BIT/IPEC, tels que ceux mis en œuvre au **Bangladesh** et au **Ghana**. Deux pays, le **Cambodge** et le **Pakistan**, ont fait rapport l'an dernier comme bénéficiaires de ces programmes, et, avec le soutien du Bureau, ils ont ratifié les conventions n^{os} 138 et 182 respectivement. Les programmes en question sont fondés sur un engagement politique de haut niveau; ils visent à prévenir et à éliminer d'un pays les pires formes de travail des enfants dans un cadre temporel clairement fixé. L'expérience montre que l'approche de ces programmes, qui commencent par cibler les pires formes de travail des enfants, est un moyen efficace de mobiliser la société afin de prendre en compte le problème du travail des enfants en général. L'aide du BIT/IPEC à l'**Inde** s'est poursuivie avec des projets sur les travaux dangereux concernant plusieurs Etats – par exemple le projet s'étendant sur l'Etat de l'Andhra Pradesh et un autre dans l'industrie de sériciculture dans l'Etat du Karnataka.
- 584.** L'**Ouzbékistan**, avec l'aide de BIT/IPEC a adopté le Programme national pour l'amélioration du bien-être des enfants pour 2007-2011 avec des actions concentrées sur: i) le travail des enfants et la ratification des conventions n^{os} 138 et 182; ii) les systèmes de surveillance du travail des enfants, le développement des compétences en ce qui concerne l'application de la législation sur la prévention du travail des enfants; iii) constitution d'un centre de ressources auprès du ministère pour l'Enseignement et la Formation dans le domaine supérieur, secondaire, spécialisé et professionnel; iv) cours d'apprentissage pour des enfants en danger; v) examen de la légalité des pratiques pendant les campagnes de récolte du coton; et vi) retrait des enfants des pires formes de travail et réhabilitation, par les partenaires sociaux, les ONG et les agences gouvernementales.
- 585.** En 2007, le travail mené en matière de discrimination dans le cadre du Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT s'est concentré sur deux thèmes prioritaires: l'écart des salaires selon le genre et les dimensions de genre de l'égalité raciale et ethnique. En ce qui concerne l'écart des salaires selon le genre, les activités du programme ont porté sur les éléments suivants: i) développer des connaissances sur les coûts et bénéfices de la promotion de l'équité en matière de salaires, sur les tendances observées dans l'écart des salaires selon le genre et les causes sous-jacentes; ii) établir des réseaux de coopération avec les fédérations syndicales mondiales; et iii) fournir une assistance technique à l'échelon des pays. Des fiches par pays (*country fact sheets*) dont été établies pour l'**Afrique**, l'**Amérique du Sud** et l'**Europe** sur les aspects suivants: i) tendances de l'écart des salaires selon le genre, par secteur et par activité; ii) cadres institutionnels de régulation existant au plan national; et iii) commentaires de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations. Dans le cadre d'un projet de coopération technique, une étude sur l'évaluation des coûts et bénéfices de la promotion de l'équité en matière de salaires ainsi qu'un guide sur la manière de mener des évaluations du travail, en évitant les considérations de genre, ont été élaborés. Des ateliers de formation sur l'évaluation du travail évitant les considérations de genre ont eu lieu avec la collaboration du Centre de formation de l'OIT à Turin. En coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs des secteurs concernés, un projet de coopération technique s'est déroulé en outre au **Portugal**. Il s'est concentré sur la sous-évaluation des métiers de la restauration et des boissons; des méthodes d'évaluation du travail ont été développées qui évitent les considérations de genre.
- 586.** Pour ce qui est de l'égalité raciale et ethnique et les dimensions de genre, le BIT a fourni une assistance technique aux gouvernements sur le développement de l'emploi et les politiques sociales visant l'égalité sociale et l'intégration. Le Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT, grâce à des financements extrabudgétaires du gouvernement de **Suède**, a mené, en **Bolivie**, au **Paraguay** et au **Pérou**, des activités consacrées aux questions de discrimination sur le marché du travail en ce qui concerne les populations indigènes. Au début de l'année 2007, dans le cadre d'un autre projet de

coopération technique, le programme a entamé une étroite collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI) sur le racisme et la xénophobie. Un questionnaire a été envoyé à plus de 300 organisations syndicales dans le monde, dont les résultats et recommandations ont été portés à la connaissance des syndicalistes lors d'une réunion organisée sous l'égide du projet, en collaboration avec ACTRAV, en décembre 2007. Cette réunion a porté sur le développement d'une stratégie syndicale dans la lutte contre la discrimination raciale et la xénophobie. Elle a réuni 30 participants qui ont identifié la discrimination raciale et la xénophobie comme problèmes à traiter au sein de leurs organisations syndicales et sur les lieux de travail et qui ont demandé une assistance pour mettre sur pied un plan d'action. Le projet prépare aussi un matériel de formation complet avec des éléments concernant la sensibilisation à usage des syndicats sur les lieux de travail. Les aspects principaux sont: i) la prise en compte de la race et du caractère ethnique dans leurs politiques internes en la matière; ii) la promotion de politiques spéciales à l'échelon national et de politiques à l'échelon des entreprises; et iii) l'intégration de ces éléments dans les négociations collectives avec les employeurs. Ces outils de formation ont été testés lors de la réunion.

- 587.** Au mois de mai 2007, le BIT a diffusé le deuxième Rapport global sur la discrimination en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux. Ce rapport est intitulé *Egalité au travail: relever les défis*²³. Le rapport examine les questions qui se dégagent des modèles de discrimination et d'inégalités sur les lieux de travail et les réactions récentes dans les politiques. Il décrit les grandes lignes des expériences et des résultats du BIT à ce jour et les difficultés rencontrées. Plus particulièrement, il souligne le fait que, malgré des développements encourageants dans la lutte contre les formes traditionnelles de discriminations sur les lieux de travail, certains problèmes persistent. Pour aggraver la question, d'autres formes de discrimination sont devenues criantes, des discriminations fondées sur des facteurs tels que l'âge, le handicap, la xénophobie, le HIV/sida, les prédispositions génétiques et les modes de vie considérées malsaines. Faisant effort pour une plus grande efficacité dans la lutte contre toutes les formes de discrimination sur les lieux de travail, le rapport préconise, entre autres, une meilleure application de la loi, des initiatives non formelles venant des gouvernements et des entreprises et le renforcement des compétences des partenaires sociaux.
- 588.** En réponse aux préoccupations exprimées par la plupart des délégués lors des discussions du rapport global à la Conférence internationale du Travail de 2007, le Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT a préparé un programme de travail pour les quatre ans à venir, pour donner la priorité à une meilleure application de la loi et de la rémunération égale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Le programme prévoit aussi des activités en rapport avec le renforcement des compétences des partenaires sociaux, en matière de discriminations raciale et de xénophobie.

3. Besoins ou demandes en matière de coopération technique

- 589.** Un nombre important de demandes de coopération technique pour promouvoir et réaliser les principes et droits de la Déclaration sont en suspens. Le tableau 4 indique les pays qui ont exprimé ces besoins.

²³ Voir BIT: *Egalité au travail: relever les défis*, rapport global au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007). Voir www.ilo.org/declaration

590. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs qui ont fait parvenir des observations ont exprimé leur besoin de coopération technique pour le renforcement de leurs compétences afin de garantir le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits dans leur pays.

Tableau 4. Examen annuel de 2008: Besoins ou demandes en matière de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principes et droits ²⁴

Type de coopération technique	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Evaluation en collaboration avec le BIT des difficultés constatées et de leur incidence sur la mise en œuvre du principe et droit	Afghanistan (gouvernement)	Afghanistan (gouvernement)	Afghanistan (gouvernement)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)
	Bahreïn (GFBTU)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)	Bahreïn (GFBTU)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)
	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)	République démocratique populaire lao (gouvernement)
	République de Corée (gouvernement)	République démocratique populaire lao	Cap-Vert (gouvernement et ACS)	Libéria (gouvernement et USPOGUL-LFLU)
	Guinée-Bissau (gouvernement, CACI CCIA, CGSI/BB et UNTG)	Népal (NDCONT, DECONT et ANFTU)	Ghana (GTUC)	Samoa (gouvernement)
	Iles Salomon (gouvernement et SICCI)	Samoa (gouvernement)	Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)	Somalie (gouvernement)
	Inde (BMS)	Timor-Leste (gouvernement)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)	Suriname (gouvernement)
	République islamique d'Iran (gouvernement)	Viet Nam (VGCL)	Inde (BMS)	Timor-Leste (gouvernement)
	Kenya (gouvernement)		République islamique d'Iran (ICILC)	
	République démocratique populaire lao (gouvernement et LNCCI)		Kiribati (gouvernement, KCC et KTUC)	
	Népal (FNCCI, NDCONT, ANFTU et DECONT)		Libéria (USPOGUL-LFLU)	
	Samoa (gouvernement)		Sainte-Lucie (gouvernement)	
	Somalie (gouvernement)		Samoa (gouvernement)	
	Timor-Leste (gouvernement)		Sierra Leone (gouvernement et SLLC)	
	Viet Nam (VGCL)		Somalie (gouvernement)	

²⁴ Pour de plus amples informations sur les besoins ou demandes de coopération technique, se référer à chaque tableau de base de référence par pays au titre de l'examen annuel de la Déclaration de l'OIT de 1998 (2000-2008). Voir également www.ilo.org/declaration

Type de coopération technique	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
			Suriname (gouvernement)	
			Timor-Leste (gouvernement)	
Sensibilisation, initiation juridique et mobilisation	<p>Arabie saoudite (gouvernement, SCCI et STWC)</p> <p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (gouvernement et CEC)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>République islamique d'Iran (ICEA et ICILC)</p> <p>Jordanie (gouvernement)</p> <p>Kenya (gouvernement, FKE et COTU-KENYA)</p> <p>Oman (gouvernement)</p> <p>Qatar (QWC)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Thaïlande (NCTL)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Viet Nam (VGCL)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (CEC)</p> <p>République de Corée (gouvernement et FSL)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI et SICTU)</p> <p>Japon (JTUC-RENGO)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement);</p> <p>Viet Nam (gouvernement et VGCL)</p>	<p>Arabie saoudite (gouvernement et SCCI)</p> <p>Bangladesh (gouvernement et BWF)</p> <p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Cap-Vert (gouvernement, ACS, CCICV, CCSL et UNTC/CS)</p> <p>Erythrée (EFE et NCEW)</p> <p>Gabon (CPG et COSYGA)</p> <p>Guinée-Bissau (gouvernement, CACI, CCIA, CGSI/GB et UNTG)</p> <p>Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)</p> <p>Iles Salomon, (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Mexique (gouvernement)</p> <p>Ouzbékistan (CCIU)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Sierra Leone (gouvernement et SLLC)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement);</p> <p>Vanuatu (gouvernement et VNWU)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>République démocratique populaire lao (gouvernement et LFTU)</p> <p>Libéria (gouvernement et UPSOGUL-LFLU)</p> <p>Namibie (NEF et NUNW)</p> <p>Oman (gouvernement et GFOTU)</p> <p>Qatar (QPWC)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Suriname (CLO)</p> <p>Thaïlande (NCTL)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p>

Type de coopération technique	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Renforcement des capacités, par exemple inspection et administration du travail	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (gouvernement et CEC)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Iraq (gouvernement)</p> <p>Jordanie (gouvernement)</p> <p>Kenya (gouvernement)</p> <p>Maroc (UGTM)</p> <p>Oman (gouvernement)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Soudan (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Viet Nam (gouvernement)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (gouvernement)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Viet Nam (gouvernement)</p>	<p>Arabie saoudite (gouvernement et SCCI);</p> <p>Bangladesh</p> <p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Cap-Vert (gouvernement)</p> <p>Ghana (gouvernement)</p> <p>Guinée-Bissau (gouvernement)</p> <p>Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>République islamique d'Iran (gouvernement)</p> <p>Kiribati (gouvernement)</p> <p>Libéria (gouvernement)</p> <p>Ouzbékistan (CCIU)</p> <p>Sainte-Lucie (gouvernement)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p> <p>Sierra Leone (gouvernement)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Vanuatu (gouvernement)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Libéria (gouvernement et USPOGOL-LFLU)</p> <p>Oman (gouvernement, OCCI et GFOTU)</p> <p>Qatar (QPWC)</p> <p>Samoa (gouvernement)</p>
Collecte et analyse de données	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p>

Type de coopération technique	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
	<p>Liban (gouvernement)</p> <p>Oman (GFOTU)</p>		<p>République islamique d'Iran (gouvernement et ICILC)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p>	<p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p>
Réforme des instruments juridiques	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Chine (gouvernement)</p> <p>Guinée-Bissau (gouvernement, CACI, CCIA, CGSI/GB, et UNTG)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>République islamique d'Iran (ICILC)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Viet Nam (gouvernement)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Japon (JTUC-RENGO)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Guinée-Bissau</p> <p>Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement)</p> <p>République islamique d'Iran (gouvernement et ICILC)</p> <p>Nouvelle-Zélande (NZCTU)</p> <p>Sierra Leone (gouvernement)</p> <p>Somalie (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p> <p>Vanuatu (gouvernement)</p>	<p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Kiribati (gouvernement et KCC)</p> <p>Libéria (gouvernement)</p> <p>Timor-Leste (gouvernement)</p>
Renforcement du dialogue social tripartite	<p>Bahreïn (GFBTU)</p> <p>Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)</p> <p>Iles Salomon (gouvernement et SICCI)</p> <p>Jordanie (gouvernement)</p> <p>Kenya (gouvernement, FKE et COTU-KENYA)</p> <p>Népal (gouvernement, FNCCI, NDCONT, ANFTU et DECONT)</p> <p>Soudan (SBEF et SWTUF)</p>	<p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI et SICTU)</p>	<p>Guinée-Bissau (CACI, CCIA, CGSI/GB et UNTG)</p> <p>Haïti (gouvernement, HAMCHAM, CSH et MOISE)</p> <p>Libéria (USPOGUL-LFLU)</p> <p>Vanuatu (VNWU)</p>	<p>Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)</p> <p>Koweït (KGCTU)</p> <p>Namibie (NUNW)</p> <p>Oman (gouvernement)</p>

Type de coopération technique	Liberté d'association/ négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs	Arabie saoudite (STWC)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)	Arabie saoudite (gouvernement et SCCI)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)
	Bahreïn (GFBTU)	Chine (CEC)	Bangladesh (BWF)	Kiribati (gouvernement, KCC et KTUC)
	Chine (CEC)	Erythrée (EFE et NCEW)	Erythrée (EFE et NCEW)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)
	Guinée-Bissau (gouvernement, CACI, CCIA, CGSI/GB et UNTG)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)	Gabon (CPG et COSYGA)	République démocratique populaire lao (LNCCI)
	Iles Salomon (gouvernement et SICCI)	Japon (JTUC-RENGO)	Ghana (GTUC)	Libéria (gouvernement; USPOGOL-LFLU)
	Iraq (gouvernement)	Népal (FNCCI)	Guinée-Bissau (gouvernement, CACI, CCIA, CGSI/GB et UNTG)	Namibie (NEF et NUNW)
	République islamique d'Iran (ICEA)	Samoa (gouvernement)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW)	Oman (gouvernement, OCCI et GFOTU)
	Jordanie (gouvernement et GFJTU)	Timor-Leste (gouvernement)	Inde (AITUC)	Samoa gouvernement)
	Kenya (gouvernement, FKE et COTU-KENYA)	Viet Nam (gouvernement et VGCL)	République islamique d'Iran (gouvernement)	Somalie (gouvernement)
	République démocratique populaire lao (gouvernement, LNCCI et LFTU)		Kiribati (KCC et KTUC)	Thaïlande (NCTL)
	Liban (gouvernement et GCW)		Libéria (gouvernement et USPOGUL-LFLU)	Timor-Leste (gouvernement)
	Myanmar (UMFCCI)		Ouzbékistan (CCIU)	
	Népal (FNCCI, NDCONT, ANFTU et DECONT)		Samoa (gouvernement)	
	Oman (gouvernement et GFOTU)		Sierra Leone (gouvernement, SLEF et SLLC)	
	Ouzbékistan (CCIU)		Somalie (gouvernement)	
	Samoa (gouvernement)		Timor-Leste (gouvernement)	
	Soudan (SBEF et SWTUF)		Vanuatu (gouvernement et VNWU)	
	Thaïlande (ECONTHAI et NCTL)			
	Timor-Leste (gouvernement)			
	Viet Nam (gouvernement et VGCL)			

Type de coopération technique	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
Formation d'autres fonctionnaires (police, pouvoir judiciaire, travailleurs sociaux, enseignants)	Kenya (gouvernement) Maroc (UGTM)	Brunéi Darussalam (gouvernement, NCCI et BOWU)	Iles Salomon (gouvernement) République islamique d'Iran (gouvernement et ICILC) Sierra Leone (gouvernement) Somalie (gouvernement)	Iles Salomon (gouvernement, SICCI, SICTU et SINUW) Libéria (gouvernement) Somalie (gouvernement)

Source: BIT: Rapports et bases de référence soumis par le pays au titre de l'examen annuel de 2008 de la Déclaration.

4. Suite donnée aux besoins ou demandes en matière de coopération technique

- 591.** Un certain nombre de services supplémentaires sont fournis par le Programme de l'OIT pour la Déclaration ainsi que par d'autres services œuvrant sur le terrain et au siège, en particulier dans le cadre des programmes nationaux pour un travail décent, en vue de répondre aux besoins ou demandes en matière de coopération technique exprimés dans le cadre de l'examen annuel de la Déclaration.
- 592.** En particulier, à la suite du lancement du Programme BIT/PAMODEC en **Guinée-Bissau** en juillet 2007, une étude nationale de terrain et un atelier tripartite sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail a eu lieu en novembre 2007. Par ailleurs un atelier tripartite régional du BIT et du Conseil de coopération du Golfe a été organisé à **Oman** en mai 2007.
- 593.** Divers types d'assistance technique ont été fournis par le BIT/IPEC, entre autres, aux pays suivants qui ont présenté des rapports: **Bangladesh, Ghana, Inde et Ouzbékistan**. Le Programme BIT/IPEC prévoit, en outre, de fournir une assistance technique à des pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions n^{os} 138 et/ou 182. Il prévoit également de promouvoir la composante «travail des enfants» des programmes sur le travail décent.

E. Suite donnée aux précédentes recommandations

1. Etudes de terrain et ateliers, assistance dans la soumission des rapports, et dialogue promotionnel sur les principes et droits fondamentaux au travail

- 594. Etudes de terrain et ateliers sur les principes et droits fondamentaux au travail.** En **Guinée-Bissau**, une étude de terrain a été menée sur la réalisation nationale des principes et droits fondamentaux au travail, concentrée sur la liberté d'association et la discrimination. L'étude, se basant sur le cadre législatif et sur la situation réelle, a évalué le niveau de mise en œuvre de ces principes et droits dans le pays; elle a été menée en collaboration avec le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les conclusions et recommandations de l'étude ont été discutées lors d'un atelier national qui réunissait les partenaires tripartites. L'atelier a adopté des recommandations concrètes sur les moyens d'atteindre les objectifs, notamment au travers d'activités promotionnelles, de renforcement des compétences, du dialogue social, de la réforme du droit du travail et de son application, de la ratification etc. Le suivi de ces recommandations sera situé dans le cadre du programme BIT/PAMODEC II. Le gouvernement a l'intention de ratifier sous peu les conventions fondamentales non encore ratifiées (conventions n^{os} 87, 138 et 182) et il bénéficie du plein soutien des organisations d'employeurs et de travailleurs.

- 595. Assistance dans la soumission de rapports.** Tout comme par le passé, le Bureau a continué à donner assistance à plusieurs pays pour soumettre des rapports à base tripartite pendant la Conférence internationale du Travail en juin 2007. Il a aussi fourni une assistance particulière à **Brunéi Darussalam**, au **Cap-Vert**, à la **Guinée-Bissau** et à l'**Ouzbékistan** en ce qui concerne l'obligation de soumettre des rapports.
- 596. Dialogue promotionnel.** Le cinquième Séminaire régional OIT/Conseil de coopération du Golfe (GCC) sur la Déclaration de l'OIT et les normes internationales du travail dans les pays du GCC a été organisé en mai 2007 à Mascate, **Oman**. Cet atelier portait sur des questions concernant l'OIT et le travail décent, les conventions fondamentales de l'OIT et le suivi de la Déclaration, en mettant l'accent sur la liberté d'association et la négociation collective ainsi que sur le travail des enfants dans les **Etats du Golfe**.
- 597.** En outre, un atelier sur le suivi de la Déclaration, l'examen de la législation du travail et la liberté d'association dans les pays du **Pacifique** a été organisé en novembre 2007 à Nadi, **Fidji**. L'atelier a réuni 18 participants de **Fidji**, des **Iles Salomon**, de **Kiribati**, de **Papouasie-Nouvelle-Guinée**, du **Samoa** et de **Vanuatu**, ainsi que deux observateurs des **Iles Cook** et de **Tonga**. Il aura permis aux participants d'évaluer comment des progrès peuvent être accomplis dans le cadre du suivi de la Déclaration, d'analyser la compatibilité des divers projets de loi en cours avec les principes et avec les conventions sur la liberté syndicale et de renforcer la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le processus de réforme de la législation du travail.
- 598.** Par ailleurs, un atelier tripartite national sur l'amélioration des compétences en matière de soumission de rapports s'est déroulé à Tachkent, en **Ouzbékistan**, en octobre-novembre 2007, en coopération avec le Bureau et le Programme BIT-IPEC de lutte contre le travail des enfants et la traite d'êtres humains dans les républiques d'Asie centrale (BIT/IPEC-PROACT-CAR). A cette occasion, les participants ont été sensibilisés aux normes internationales du travail, ainsi qu'à la Déclaration et son suivi dans le pays. Les bases de référence par pays dans le cadre de l'examen annuel ont également été discutées sur une base tripartite et mises à jour.
- 599.** Beaucoup d'Etats ayant soumis un rapport en **Afrique**, en **Asie**, en **Europe** et en **Amérique du Sud** ont demandé l'assistance du BIT pour la préparation d'études de terrain et de débats nationaux sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
- 600.** Dans les mois à venir, le Bureau prévoit de poursuivre le dialogue avec les Etats soumettant des rapports, spécialement par les moyens suivants: i) sensibilisation et mobilisation sur les principes et droits de la Déclaration; ii) promotion d'études de terrain et de dialogue tripartite national sur le suivi de la Déclaration; et iii) ratification des conventions fondamentales de l'OIT.

2. Sensibilisation et recherche

- 601.** Le Projet sur la sensibilisation du public et sur le soutien à l'appui à la mise en œuvre de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail, a pris fin en avril 2007. Deux exemples des effets du projet peuvent être cités concernant sa mise en œuvre en **Ouganda** et en **Indonésie** ²⁵.
- 602.** En **Ouganda**, une campagne de sensibilisation a été menée pour assurer la diffusion des principales dispositions de la législation du travail au public. Cela a inclus des ateliers tripartites de sensibilisation, le développement de matériels promotionnels ainsi que le partenariat avec les médias. Au début de la campagne, seules les personnes ayant pris part à la révision de la législation du travail avaient une certaine connaissance de la loi.
- 603.** Suite à cette campagne, une étude d'évaluation a relevé qu'environ un tiers de la main-d'œuvre étaient au courant de l'établissement de la nouvelle législation du travail; ils étaient informés des dispositions principales de celle-ci et savaient où s'adresser pour ces dispositions.
- 604.** A la fin du projet de sensibilisation de la Déclaration en **Indonésie**, qui avait comporté un grand nombre d'activités, une étude sur les connaissances et les perceptions pour en mesurer les effets a été réalisée.
- 605.** L'étude d'opinion publique adopta une approche axée sur les problèmes, avec une concentration sur la connaissance des gens sur chaque thème. Globalement, les résultats de l'étude indonésienne démontrent un niveau plus élevé de connaissance et de soutien aux questions pertinentes à la Déclaration.
- 606.** Concernant la question de la liberté syndicale, 53 pour cent des sondés étaient au courant de ce terme alors que 55 pour cent l'étaient pour la négociation collective. Questionnés sur la protection des droits des travailleurs, 92 pour cent étaient favorables à une action pour assurer leur protection. Seuls 52 pour cent des sondés avaient une opinion favorable sur l'efficacité des syndicats et seuls 12 pour cent d'entre eux étaient membres d'un syndicat.
- 607.** Questionnés sur le travail forcé et le servage, 67 pour cent étaient au courant de ce problème. Concernant les différentes formes de travail forcé, 90 pour cent des sondés étaient au courant de la traite d'êtres humains, et 94 pour cent de ce groupe croyaient en l'existence de la traite dans le pays. Dans l'ensemble, 98 pour cent des personnes qui ont été sondées par l'étude soutenaient l'élimination de toute forme de travail forcé.
- 608.** S'agissant de la question du travail des enfants, 68 pour cent étaient au courant des problèmes du travail des enfants et étaient en mesure de définir le terme. En outre, 87 pour cent dans les sous-groupes soutenaient l'abolition du travail des enfants et croyaient que le BIT avait un rôle positif à jouer en la matière (89 pour cent de ce groupe).
- 609.** En ce qui concerne la discrimination, 70 pour cent des sondés comprenaient le terme et étaient en mesure d'identifier au moins deux formes de discrimination. Toutefois, la connaissance des diverses formes de discrimination variait sensiblement, de 90 pour cent ayant connaissance de la discrimination fondée sur le VIH/sida à 43 pour cent pour l'égalité de genre. Questionnés sur l'existence de la discrimination au travail dans le pays, 82 pour cent n'étaient pas au courant. Cependant, 86 pour cent des sondés ont estimé que la discrimination constitue un problème sérieux devant être combattu.

²⁵ Voir www.ilo.org/declaration pour de plus amples informations.

610. Les principaux enseignements à tirer de ce projet peuvent être résumés comme suit: i) la communication, aussi bien interne qu'externe, doit être une composante à part entière des activités de coopération technique dès le départ, de manière à permettre une emprise locale tout en assurant la transparence vis-à-vis du public. Le BIT se doit de nouer des alliances ainsi qu'un partenariat avec un certain nombre de groupes clés, au-delà des groupes tripartites traditionnels; et les médias sont essentiels pour assurer une vulgarisation efficace; ii) il est essentiel d'œuvrer étroitement avec les médias locaux et d'établir des liens entre les médias et les bénéficiaires de la coopération technique du Bureau; iii) le BIT a besoin de développer un jeu d'outils fondamentaux pour aider son personnel ainsi que celui des projets à optimiser les activités de communication. Les groupes clés (c'est-à-dire, les partenaires tripartites et les médias) ainsi que le personnel du BIT ont besoin d'une formation de base sur les questions faisant l'objet de promotion, mais également d'une formation sur les techniques d'identification d'histoires exemplaires et leur communication aux médias.

Encadré 4

Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail

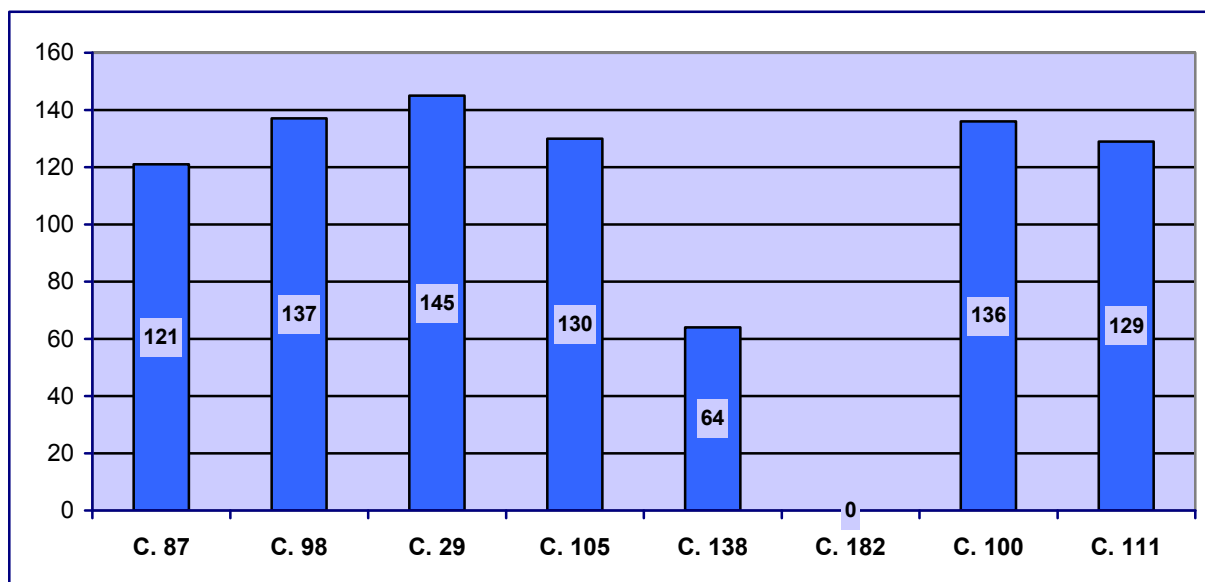
Documents de travail relatifs à la Déclaration, publiés au cours de l'année 2007

- N° 54: *No discriminación e igualdad: su incidencia en la reforma laboral*, par Luz Vega Ruiz, janv. 2007
- N° 55: *Exploratory study on trafficking and labour exploitation of West African immigrants in the Netherlands*, par Blanca Garcés-Mascareñas et Jeroen Doornik, oct. 2007
- N° 56: *Debt-bondage in Rural Labour Markets: A multiple-case study in Latin America*, par Patrick Belser, par Alvaro Bedoya, et Eduardo Bedoya, août 2007
- N° 57: *Forced labour and trafficking in Europe: how people are trapped in, live through and come out*, par Beate Andrees, sept. 2007
- N° 58: *Etude relative aux obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au Cameroun*, par Gérard Pougoue et Jean-Marie Tchakoua, oct. 2007

Source: Source: BIT: Programme pour la promotion de la Déclaration.

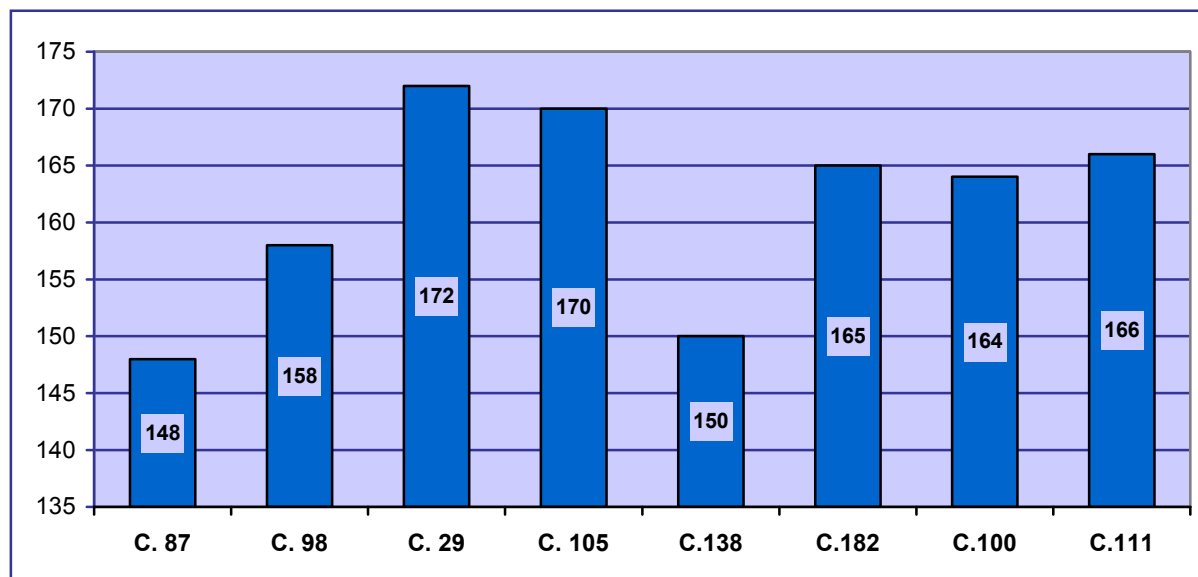
Annexe 1

**Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT
(par convention) avant l'adoption de la Déclaration de l'OIT
relative aux principes et droits fondamentaux au travail**



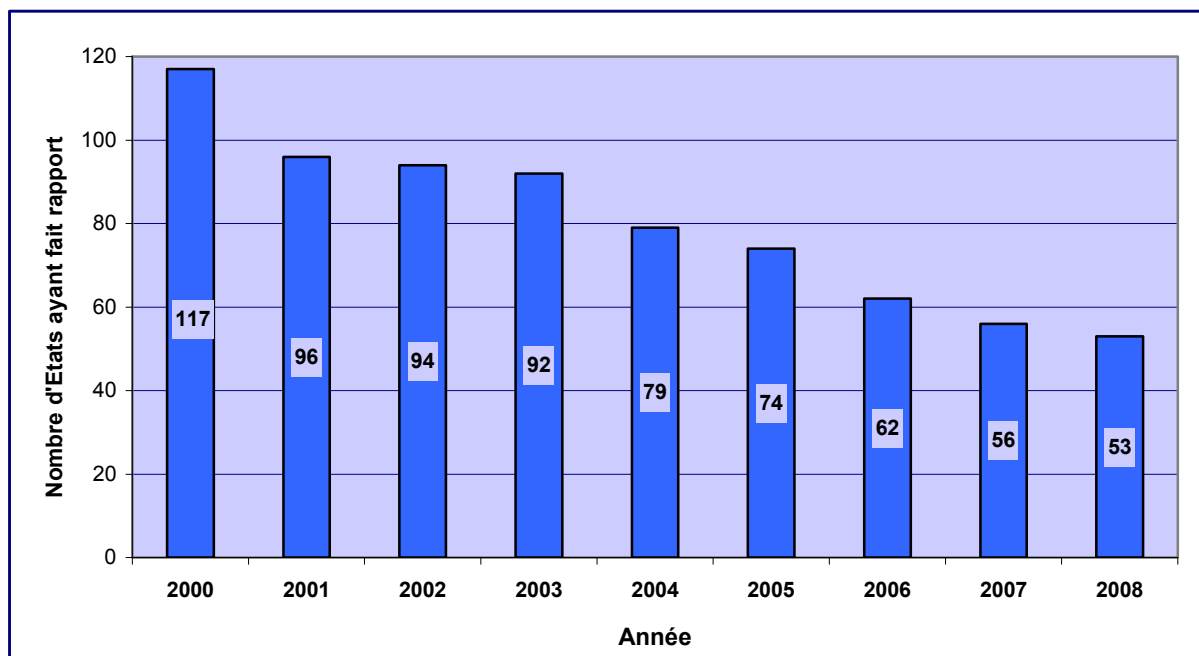
Annexe 2

**Nombre de ratifications des conventions fondamentales de l'OIT
(par convention) après l'adoption de la Déclaration de l'OIT
relative aux principes et droits fondamentaux au travail
(à compter du 31 décembre 2007)**



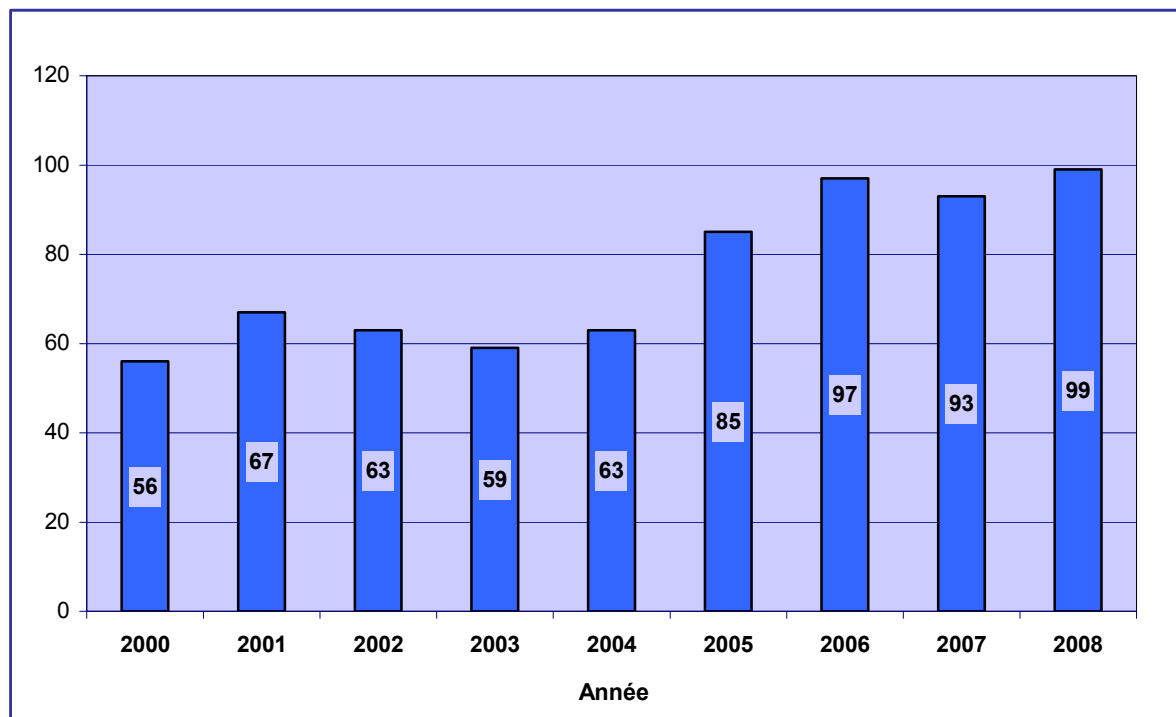
Annexe 3

Nombre d'Etats ayant fait rapport au titre de l'examen annuel de la Déclaration (2000-2008)



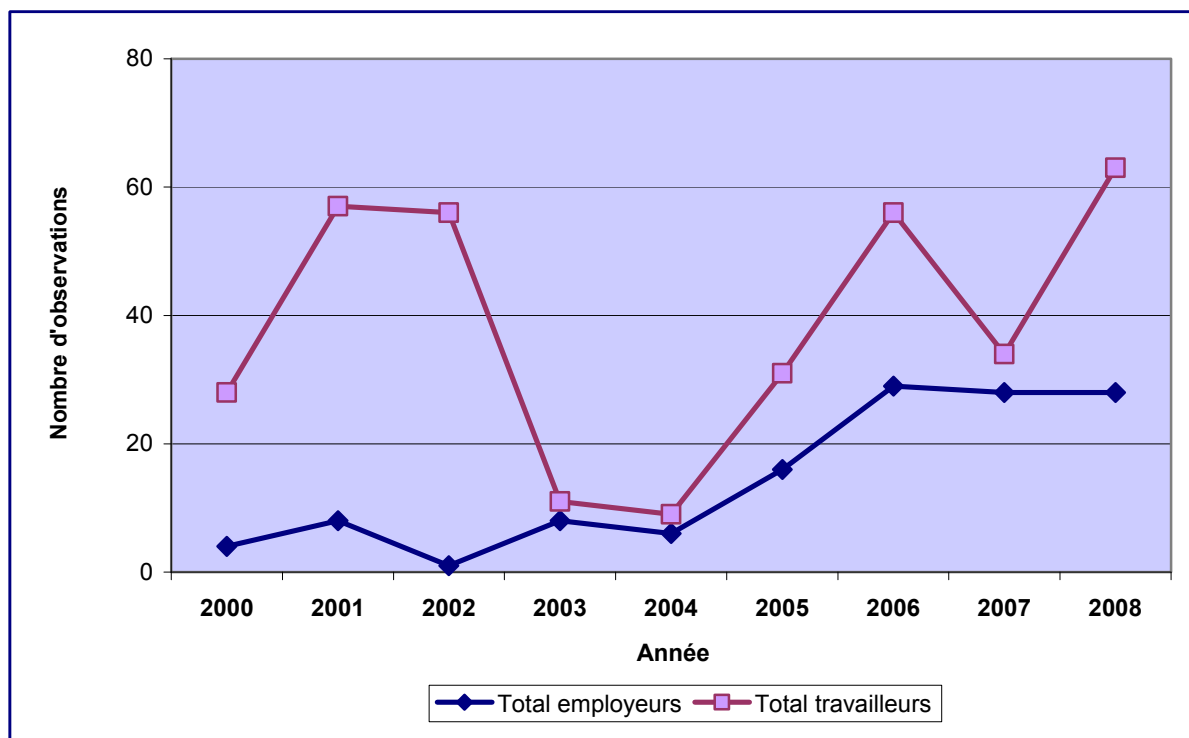
Annexe 4

Taux de rapport 2000-2008 (en pourcentage)



Annexe 5

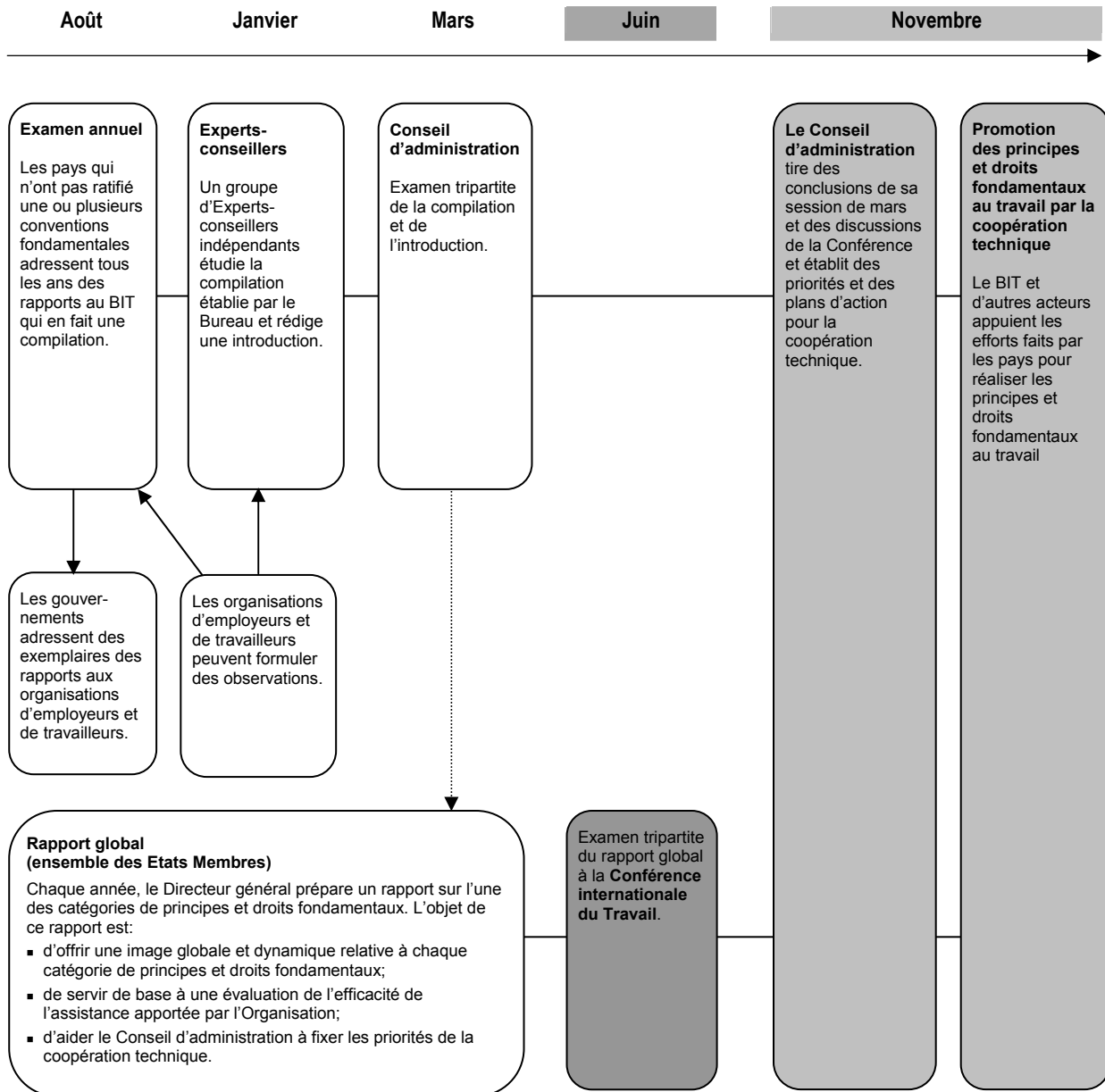
Nombre d'observation présentées par les organisations d'employeurs et de travailleurs



Source: Compilation des rapports annuels et des tableaux de référence par pays.

Annexe 6

Graphique relatif au suivi de la Déclaration



Annexe 7

Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT

M^{me} Maria Cristina Cacciamali (Brésil)

Professeur de sciences économiques (économie du travail), Faculté des sciences économiques, des études commerciales et de comptabilité, et Présidente du Programme d'études universitaires supérieures sur l'intégration de l'Amérique latine, Université de São Paulo (Brésil). Directrice de recherche au Conseil national de développement scientifique et technique du Brésil. Consultante auprès du ministère du Travail, du ministère de la Planification, de l'OIT et de diverses institutions publiques et privées. Ancienne titulaire de la chaire Simon Bolivar à l'Institut des hautes études de l'Amérique latine, Sorbonne Nouvelle à Paris, en France. Professeur invitée dans diverses universités du Brésil, telles que l'Université fédérale de Bahia et l'Université fédérale de Para, et dans d'autres pays, notamment l'Université de New Mexico, aux Etats-Unis, et l'Université de la République, en Uruguay. Rédactrice au *Brazilian Journal of Labour Studies* (2001-2003 et depuis 2006) et *Brazilian Journal of Latin American Studies* (depuis 2003). Présidente de l'Association brésilienne des études sur le travail (2001-2003). Membre du Conseil économique régional (1998-2004) et coordinatrice de plusieurs projets de coopération internationale. Auteur de publications sur les marchés du travail, les politiques publiques, le secteur informel et sur divers thèmes liés aux principes et droits fondamentaux au travail: le travail des enfants, le travail forcé, les droits syndicaux et la discrimination sur le marché du travail. Diplômes: Mastère et doctorat en sciences économiques; *privat-docent* en sciences économiques du travail et du développement, Université de São Paulo, Brésil. Recherche et formation post-doctorat (*VisitingFellow* Fullbright/ Nations Unies) auprès du Centre d'études internationales du Massachusetts Institute of Technology (MIT) aux Etats-Unis.

M^{me} Maria Nieves Roldan Confesor (Philippines)

Professeur à l'Institut asiatique de gestion pour les politiques publiques et sociales, management, résolution des conflits et négociation. Présidente du Groupe de négociation du gouvernement des Philippines avec le Parti communiste des Philippines/Front démocratique national/Armée nouvelle du peuple. Chef du groupe d'experts de la Commission parlementaire chargée de modifier le Code du travail (Philippines). Présidente du Groupe Kybernan (consultants internationaux en réformes institutionnelles et gouvernance) et directrice de *Strategic Options, Inc.*. Représentante gouvernementale de la Banque nationale des Philippines (privatisation), de la MetroBank des Philippines, de la *Philippine National Oil Company*. Ancienne secrétaire au Travail et à l'Emploi et conseillère présidentielle en affaires sociales internationales. A présidé le Conseil d'administration du BIT. A présidé l'Administration philippine de l'emploi des émigrés et la Commission nationale des salaires et de la productivité. Consultante/collaboratrice externe de la Banque mondiale et du BIT. A présidé divers groupes nationaux et la réunion des ministres du Travail de l'ANASE. Diplômes: maîtrise en politique et administration publiques, Université de Harvard; maîtrise en gestion des entreprises (Université Ateneo de Manille); licence ès lettres, Maryknoll College.

M. Ahmed El Borai (Egypte)

Vice-président du Comité des Nations Unies pour la protection des travailleurs migrants et leurs familles. Président du Comité des experts juridiques de l'OAT. Professeur et chef du Département de la législation du travail de la Faculté de droit et directeur du Centre des relations professionnelles de l'Université du Caire. Membre du Comité d'experts de l'Organisation arabe du travail. Ancien représentant de l'Egypte à l'UNESCO et consultant auprès du PNUD, du BIT et de l'OAT. Auteur d'ouvrages et d'articles en arabe et en français sur le droit du travail et l'administration du travail. Diplômes: licence en droit de l'Université du Caire; DES et doctorat d'Etat en droit public de l'Université de Rennes (France).

M. Jean-Jacques Oechslin (France)

A la retraite. Président de l'Association française pour l'OIT. Vice-président de l'Association française de la Conférence internationale du Travail (1998). Ancien Vice-président et Président du Conseil d'administration du BIT. Ancien président de la Commission sociale de l'UNICE (Union des industries de l'Union européenne). Président d'honneur de l'Organisation internationale des employeurs.

M. Robert White (Canada)

A la retraite. Il a commencé à travailler dans une petite usine et a été élu représentant syndical à l'âge de 17 ans. Président émérite du Congrès du travail du Canada et ancien président du Syndicat unifié des travailleurs canadiens de l'automobile. A présidé la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'OCDE, le Conseil syndical du Commonwealth et le Comité des droits humains et syndicaux de la Confédération internationale des syndicats libres. Diplômes: diplômes honoraires de l'Université de York, de l'Université de Windsor, de St-François Xavier, de l'Université de Western Ontario et de l'Université de Toronto.

Annexe 8

Table des matières de la compilation des rapports annuels par le Bureau international du Travail, Genève, mars 2008

Note introductive: *Les informations contenues dans la compilation ¹ reflètent les observations des gouvernements, ainsi que les commentaires des partenaires sociaux, aux formulaires de rapport établis en 2002 par le Conseil d'administration dans le cadre du suivi annuel de la Déclaration de 1998 de l'OIT. Elles n'expriment pas l'opinion du Bureau.*

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

Afghanistan
Arabie saoudite
Bahreïn
Brésil
Brunéi Darussalam
Canada
Chine
Corée, République de
Emirats arabes unis
Etats-Unis
Guinée-Bissau
Iles Salomon
Inde
Iraq
Iran, République islamique d'
Jordanie
Kenya
Lao, République démocratique populaire
Liban
Malaisie
Maroc
Mexique
Myanmar

¹ Voir www.ilo.org/declaration. Les textes de ces rapports sont édités et regroupés sous forme de compilation de bases de référence par pays dans leur version originale en anglais, français et espagnol; les versions originales présentées dans d'autres langues ont été traduites en anglais. Le texte de la Déclaration proprement dite peut être consulté sur le site général de l'OIT (www.ilo.org) ou sur le site Web du Programme de promotion de la Déclaration. Il est également disponible auprès des bureaux de l'OIT.

Népal
Nouvelle-Zélande
Oman
Ouzbékistan
Qatar
Samoa
Singapour
Somalie
Soudan
Thaïlande
Timor-Leste
Viet Nam

***Elimination de toute forme de travail forcé
ou obligatoire***

Afghanistan
Brunéi Darussalam
Canada
Chine
Corée, République de
Etats-Unis
Iles Salomon
Japon
Lao, République démocratique populaire
Malaisie
Myanmar
Samoa
Singapour
Timor-Leste
Viet Nam

Abolition effective du travail des enfants

Afghanistan
Arabie saoudite
Australie
Bahreïn
Bangladesh
Brunéi Darussalam
Canada
Cap-Vert
Cuba

Erythrée
Etats-Unis
Gabon
Ghana
Guinée-Bissau
Haïti
Iles Salomon
Inde
Iran, République islamique d'
Kiribati
Libéria
Mexique
Myanmar
Nouvelle-Zélande
Ouzbékistan
Sainte-Lucie
Samoa
Sierra Leone
Somalie
Suriname
Timor-Leste
Turkménistan:
Vanuatu

La base de référence doit être approuvée
par le gouvernement

***Elimination de la discrimination en matière d'emploi
et de profession***

Bahreïn
Brunéi Darussalam
Iles Salomon
Etats-Unis
Japon
Kiribati
Koweït
Lao, République démocratique populaire
Libéria
Malaisie
Myanmar
Namibie
Oman
Qatar

Samoa

Singapour

Somalie

Suriname

Thaïlande

Timor-Leste

Observation générale soumise par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) au titre de l'examen annuel de 2008.

Source: BIT: Programme de promotion de la Déclaration.